




Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Fecha: 24-02-2025

Representante Legal
Universidad Autónoma Metropolitana
Presente

De conformidad con los artículos 26, 27 y 38 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) y 6 de su Reglamento, autorizo a la Universidad Autónoma Metropolitana por un periodo de tiempo ilimitado para adecuar el formato del soporte material de mi obra literaria que lleva por título: "La estructuración de las decisiones sobre el retiro: el caso de los académicos en la UAM- Iztapalapa", para su depósito y posterior divulgación con fines académicos y de investigación y sin fines de lucro, en cualquier medio electrónico institucional, siempre que la Universidad reconozca los derechos morales que ostento como autor, de conformidad con los artículos 18 y 21 de la LFDA.

Por lo anterior, declaro que mi obra es original, producto de mi contribución intelectual. Además, soy consciente y sabedor de que a través del *acceso abierto* en cualquier medio electrónico institucional, cuya finalidad es hacer accesible al público en general la obra literaria de la que soy autor (a), mi creación estará considerada como una divulgación previa, con todas las implicaciones que se derivan de ello. Para tal propósito, autorizo que mi obra cuente con la licencia creative commons  cuyos alcances son los siguientes:

- Dar crédito por la creación original
- Permitir que otros distribuyan, remezclen, adapten y desarrollen su trabajo.

Asimismo, relevo de toda responsabilidad a la Universidad Autónoma Metropolitana de cualquier demanda o reclamación que llegara a formular alguna persona física o moral que se considere con derecho sobre la obra, y responderé por la autoría y originalidad de la misma, con todas las consecuencias jurídicas y económicas si ésta no fuese de mi creación, por lo que me hago responsable de cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual.

Atentamente

Nombre : Mariana Odette Rosas Vazquez

Firma : 

Correo electrónico: marianarosasvazquez00@gmail.com




Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Fecha: (24-02-25)

Representante Legal
Universidad Autónoma Metropolitana
Presente

De conformidad con los artículos 26, 27 y 38 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) y 6 de su Reglamento, autorizo a la Universidad Autónoma Metropolitana por un periodo de tiempo ilimitado para adecuar el formato del soporte material de mi obra literaria que lleva por título: "La estructuración de las decisiones sobre el retiro: el caso de los académicos en la UAM Iztapalapa", para su depósito y posterior divulgación con fines académicos y de investigación y sin fines de lucro, en cualquier medio electrónico institucional, siempre que la Universidad reconozca los derechos morales que ostento como autor, de conformidad con los artículos 18 y 21 de la LFDA.

Por lo anterior, declaro que mi obra es original, producto de mi contribución intelectual. Además, soy consciente y sabedor de que a través del *acceso abierto* en cualquier medio electrónico institucional, cuya finalidad es hacer accesible al público en general la obra literaria de la que soy autor (a), mi creación estará considerada como una divulgación previa, con todas las implicaciones que se derivan de ello. Para tal propósito, autorizo que mi obra cuente con la licencia creative commons  cuyos alcances son los siguientes:

- Dar crédito por la creación original
- Permitir que otros distribuyan, remezclen, adapten y desarrollen su trabajo.

Asimismo, relevo de toda responsabilidad a la Universidad Autónoma Metropolitana de cualquier demanda o reclamación que llegara a formular alguna persona física o moral que se considere con derecho sobre la obra, y responderé por la autoría y originalidad de la misma, con todas las consecuencias jurídicas y económicas si ésta no fuese de mi creación, por lo que me hago responsable de cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual.

Atentamente

Nombre: Jonathan Gutiérrez Fernández

Firma: Jonathan G.F

Correo electrónico: Jgufer113@gmail.com



Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Licenciatura en Sociología

La estructuración de las decisiones sobre el retiro: el caso de los
académicos en la UAM Iztapalapa

TESINA

Presentan:

Gutiérrez Fernández Jonathan
2183055318

Rosas Vázquez Mariana Odette
2183018851

Para obtener el título de Licenciados en Sociología

Director:

Dr. Juan Manuel Hernández Vázquez

Asesor:

Dr. Javier Rodríguez Lagunas

Iztapalapa, Ciudad de México, 24 de febrero 2025

Tabla de contenido

Introducción. La jubilación de los académicos de la UAMI como objeto de estudio.....	5
El contexto educativo y el surgimiento de la UAM.....	11
Sociohistoria de la Seguridad Social	22
La seguridad social en México.	26
La seguridad social en la UAMI.....	33
Los estudios sobre la jubilación en México	39
La toma de decisiones desde la Teoría de la Estructuración	45
Metodología	56
Análisis de la información.....	60
El modelo departamental: la construcción de una paradoja	60
Ingreso de los académicos: rumbo hacia la profesionalización.....	72
¿Dónde quedan mis becas y estímulos si me jubilo?.....	82
La edad no es una condición: el gusto por enseñar	109
El papel de la familia	122
Seguridad Social: el significado de estar protegido actualmente.	132
El grupo de pares.....	162
Planes de vida: dos dinámicas en la situación jubilatoria.....	174
El cambio generacional desde la perspectiva de los académicos de la UAMI	184
Conclusiones.....	193
Anexos	200
Anexo I. guía de entrevista.....	200
Anexo II. Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA) de la Universidad Autónoma Metropolitana.	201
Referencias bibliográficas.	206

Agradecimientos

A nuestros padres, por ser un apoyo incansable; a nuestros amigos, con quienes compartimos momentos inolvidables; a nuestro director, Juan Manuel, cuyo acompañamiento hizo posible esta investigación; y a todas las personas que, con sus historias de vida, enriquecieron este trabajo.

Resumen

La investigación tiene como objetivo principal analizar cómo los académicos estructuran su decisión respecto a la jubilación. Se fundamenta en tres conceptos centrales de la teoría de Giddens: agente, estructuras y espacio-tiempo, combinados con los niveles de análisis del configuracionismo de Enrique de la Garza. A nivel macro, se consideran factores como las reformas educativas relacionadas con la evaluación y la profesionalización académica, además del impacto de la crisis económica de 1982 en México. En el nivel micro, se examinan aspectos individuales como el gusto por la enseñanza y el disfrute de proyectos vinculados a la vocación académica. Finalmente, a nivel meso, se destacan factores como los salarios deshomologados, el surgimiento de becas y estímulos derivados de la crisis, así como la influencia de instituciones clave como la familia, los pares y las amistades en el proceso de decisión sobre la jubilación.

Palabras clave: jubilación, ingreso económico, estructuración, seguridad social, envejecimiento académico

Introducción. La jubilación de los académicos de la UAMI como objeto de estudio

La creciente demanda de los jóvenes por acceder a la educación superior, luego del movimiento del 68 en México, trajo consigo grandes transformaciones, como el aumento considerable de académicos contratados en las Instituciones de Educación Superior. Buendía y Oliver (2018) afirman, con respecto a la creciente expansión de los académicos que “entre 1961 y 1970 se generaron 4.3 plazas docentes por día, y entre 1970 y 1982 un promedio de 11.9” (p. 11). Y continúan mencionando que para los años 2013-2014 el mercado académico ya había dado un gran salto en el posicionamiento de las IES, “había un total de 265 mil 842 profesores; de ellos, el 24% eran profesores con contratos de tiempo completo, y el 69.5% de tiempo parcial”, (p. 11).

Como consecuencia del aumento desmedido del mercado académico, derivado de la apertura de nuevas IES en los años 1970, actualmente un número importante de académicos ya ha entrado en edades de retiro, pues el promedio de edad de la plantilla se acerca a los 65 años (Buendía y Oliver, 2018, p. 11). La Universidad Autónoma Metropolitana es una de esas universidades gestadas en aquella década, cuya plantilla académica se encuentra envejecida.

Los académicos son agentes que desarrollan prácticas importantes al interior de las universidades; son quienes realizan las actividades sustantivas de la institución como la investigación, los procesos de enseñanza con el estudiante, el proceso de vinculación del alumno con la sociedad y la difusión de sus investigaciones. Además de que son “la base pesada de la organización universitaria” (López *et al.*, 2000, p. 406).

Las políticas de educación superior que dieron vida a las universidades públicas mexicanas en los años 70's, de acuerdo con López *et al.*, (2000) buscaron

dar “solución a los problemas de la matrícula estudiantil en la zona metropolitana” (p. 30), pues en la UNAM y en el IPN tenían en la Ciudad de México, “entre ambas instituciones, 113 mil alumnos, o sea el 41.6% de la matrícula total” (p. 58). Por ello, fueron creadas nuevas IES como la UAM, “la UAN (1976), UATX (1976), UNACH, (1974) “(p. 60).

Los académicos desempeñaron un papel fundamental en la creación y desarrollo de las universidades. Según Lagunas (2019), el número de profesores en las IES experimentó un notable incremento, “pasando de 25,056 en 1970 a 128,481 en 1989 (p. 45). Este crecimiento en la plantilla docente de las IES aceleró la expansión de los puestos académicos, como se refleja en la Tabla 1.

Según los datos que menciona López *et al.*, (2000) “antes del surgimiento de la UAM el número de profesores universitarios en México había incrementado su número de 10, 749 en 1961 a 36, 350 en 1973, una diferencia de 25, 601 en tan sólo 12 años
 . . . La tendencia creció hasta entrada de la década de los ochenta” (p. 408).

Tabla 1
Total de profesores en México, 1961-1973

Año	No. de profesores	Incremento bienal
1961	10,749	--
1963	13,200	2,451
1965	13,712	512
1967	16,500	2,788
1969	19,300	2,800
1971	28,065	8,765
1973	36,350	8,285

Fuente: Casillas (1989) como se cita en López *et al.*, (2000). Desde 1970, los datos coinciden con la primera cifra reportada por la SEP (1999) en cuanto al crecimiento de la plantilla académica.

En 1974 el total de profesores en la UAM, según los datos de López *et al.*, (2000), “era de 600; cinco años después eran 1,377; en 1982 el total de académicos

era de 2,300”, (p. 419) y según los datos de la Universidad Autónoma Metropolitana (1985) a tan sólo 10 años de su fundación había “1,583 profesores de tiempo completo y 241 de medio tiempo” (p. 33).

Autores como López (*et al.* 2000) señalan que el número de académicos contratados, inicialmente impulsado por la masificación de la educación, “creció rápidamente, aunque en años posteriores comenzó a estabilizarse” (p. 419).

Por consiguiente, los académicos que ingresaron en los primeros años de la UAM siendo jóvenes, hoy siguen activos; es decir, aún podemos encontrarlos en las aulas dando clase aun cuando ya superan la edad de jubilación legalmente establecida. Esto nos lleva a cuestionar cuáles son los principales factores estructurantes de las decisiones del académico UAM que ayudan a entender por qué postergan su jubilación.

Buendía y Oliver (2018) mencionan que “la planta académica se ubica en un promedio de edad cercano a los 65 años” (p. 11), y la renovación de esta empieza a ser un asunto de preocupación constante, “pues deberá darse el recambio generacional si se quiere plantear adecuadamente un desarrollo institucional para las próximas décadas” (p, 26).

Mientras que Lagunas (2019) considera que “el académico UAM se enfrenta a la disyuntiva de la jubilación o la continuación en condiciones que tenderán a la baja del trabajo en la institución. Es una disyuntiva realmente complicada de no darse una salida decorosa por parte de la institución” (p, 76).

En esta investigación el objeto de análisis son los académicos en edad de jubilación, muchos de los cuales vienen laborando desde la creación de la UAM. Se trata de profesores que han optado por no jubilarse, sino hasta una edad muy avanzada, lo cual significa que vienen prolongando su vida laboral, prácticamente sin

límite, hasta verse obligados a retirarse. En el caso de la UAM, es posible postergar la decisión de jubilarse tanto como el trabajador lo decida.

Ante la existencia de normas instrumentadas, ya sea por las universidades que elaboran y aplican su propia normatividad, como el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en conjunto con la Constitución Mexicana en el apartado A del artículo 123, además de la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, el académico es el único que puede tomar esta decisión. En palabras de Buendía y Oliver (2018), “el académico es receptor de la regulación, pero no es 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” (p. 16). O en palabras de Rodríguez (*et al.* 2009) “en México la legislación laboral establece básicamente un número de años de trabajo, dejando en manos de los académicos la decisión de aceptar o postergar su retiro una vez cumplido el requisito legal” (p. 597).

Bensusán y Ahumada (2006), mencionan que el tema de la jubilación de los académicos de las IES, en México, ha sido poco estudiado pues “aún no contamos con estudios detallados que permitan conocer sus expectativas frente al retiro. Es por ello necesario contar con estudios que revelen las preferencias y expectativas de los académicos hacia el retiro, considerando distintos grupos de edad y etapas de las carreras” (p.15).

Esta investigación tiene como objetivo analizar los factores que influyen en las decisiones de jubilación de los académicos de la UAM, considerando aspectos personales, laborales y normativos. Se busca comprender por qué postergan su retiro y cómo estas decisiones impactan la renovación académica institucional. Las preguntas que fundamentaron esta investigación son: ¿qué aspectos entran en juego en la decisión de retirarse o no retirarse?, ¿qué tanto las condiciones de trabajo

influencian la decisión en el aplazamiento de la fase de retiro?, ¿qué aspectos personales se asocian con la decisión de retirarse o no? ¿por qué los académicos no se retiran sino hasta una edad muy avanzada?

Según el Anuario Estadístico (UAM, 2022), la distribución del personal docente por tiempo de dedicación en la unidad Iztapalapa es la siguiente: “el 75.1% trabaja a tiempo completo, el 15% a tiempo medio y el 9.9% a tiempo parcial” (p. 236). Entre los académicos a tiempo completo, “el 6.5% tiene solo licenciatura, el 0.4% posee una especialización, el 18.4% cuenta con una maestría y el 74.8% tiene un doctorado” (p. 241). En cuanto a los académicos que forman parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en sus tres niveles, “hay 54 candidatos: el 25.4% está en el nivel 1, el 10.9% en el nivel 2 y el 9.7% en el nivel 3” (p. 243). En relación con la edad de la plantilla académica de tiempo indeterminado, que ronda los 65 años y se encuentra en un proceso de transición entre la continuación y la jubilación, “el 17.2% tiene más de 70 años; el 35.5% se encuentra entre 61 y 70 años; el 26% tiene entre 51 y 60 años; el 16.4% está en el rango de 41 a 50 años; y solo el 4.9% se encuentra en el rango de 30 a 40 años” (p. 250).

Sobre la cantidad de jubilaciones que se realizaron durante el año 2023 en la UAM y de acuerdo con los datos que nos proporcionó recursos humanos, podemos consultar la Tabla 2. En el año 2019, solo el 22% de la plantilla académica a tiempo completo decidió jubilarse, mientras que en 2023 la tasa de jubilación aumentó a 37%, lo que representa una diferencia del 15% en estos años. Según la Tabla 2, el género masculino ha mostrado una tendencia a jubilarse con mayor regularidad que el género femenino entre 2019 y 2023, aunque la diferencia es mínima.

Tabla 2
Cifras sobre jubilaciones en UAMI

Jubilaciones por año en UAMI			
Año	Académicos jubilados	Género	
		Masculino	Femenino
2019	22	12	10
2020	16	8	8
2021	24	13	11
2022	18	10	9
2023	37	24	13

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con información proporcionada por recursos humanos (2023)

La presente investigación apunta a mostrar una problemática existente en las IES que ha sido muy poca estudiada; encontramos escasas investigaciones de este estilo que apunten hacia la estructuración de la toma de decisiones en torno a la jubilación.

De estos análisis destaca el estudio realizado por Bensusán y Ahumada (2006) donde expusieron temas relacionados con la apertura de las IES, jubilación y la plantilla académica; el de Buendía y Oliver (2018) sobre el estudio comparativo entre UAM y Chapingo en relación con la jubilación y el de Fresan (*et al.* 2009), quienes señalan que el envejecimiento académico en “México no es ajeno a algunos de los problemas anteriores; la seguridad que supone la definitividad, el confort de la vida académica y la resistencia al cambio forjaron una posición conservadora que obstaculiza la renovación de las universidades” (p. 8).

Por ello, decidimos analizar el caso de los académicos de la UAM en su unidad Iztapalapa. Nos proponemos explorar esta investigación con el objetivo de comprender las expectativas de los académicos respecto a su retiro.

La investigación está conformada por una serie de apartados que consideramos pertinentes para analizar dicha problemática. En primer lugar, se describe un breve recorrido por la historia de la UAM con la finalidad de averiguar si existen condiciones de trabajo que influyan en la decisión del académico en torno a su jubilación; en segundo lugar, analizamos la Teoría de la Estructuración propuesta por Giddens sobre el por qué los académicos actúan de la forma en la que actúan o, dicho en otras palabras, por qué los académicos deciden lo que deciden.

En esta premisa abordamos tres conceptos estructuradores y estructurantes de identidades y comportamientos: estructura, agente y el espacio-tiempo. La teoría de la estructuración nos permite conocer las principales motivaciones de los académicos desarrolladas en un espacio y tiempo determinado de acuerdo con normas y recursos.

En tercer lugar, describimos cuáles han sido los diferentes estudios de la jubilación en las IES que fueron una guía a seguir. En cuarto lugar, se cuenta con un breve apartado sobre la metodología; en quinto lugar, incluimos un breve análisis socio histórico de la seguridad social en los contextos alemán e inglés, con el propósito de identificar diferencias con el caso mexicano.

Posteriormente, se analizan los casos de los académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana con el fin de conocer sus principales motivaciones para permanecer en la planta docente o bien, qué motivos tuvieron para jubilarse. Y finalmente, un apartado de conclusiones.

El contexto educativo y el surgimiento de la UAM

En México, durante la década de los 70's, la universidad se veía como vehículo de movilidad social. La creación del Colegio de Ciencias y Humanidades durante el período de Pablo Gonzales Casanova (1970-1972) provocaría que más jóvenes estuvieran interesados en continuar con la educación superior, ya que incorporar a

estos jóvenes a la UNAM supondría otorgar más poder y voz a los estudiantes que estaban politizados por los entonces recientes sucesos de 1968. López (*et al.* 2000) refiere que, “aunque las instalaciones se ampliaron, están sobresaturadas. De 180,000 de solicitudes recibidas la UNAM solamente podrá atender a 40,000 en educación media y a 28,000 en el nivel superior” (p. 29).

Esto favoreció la apertura de nuevas IES y con ello, la demanda de académicos. La UAM se crearía a la par con el Colegio de Bachilleres como solución a estos conflictos. Según López (*et al.* 2000):

En una reunión en los pinos, Echeverría, planteó el problema y nos preguntó a varios de los que estábamos allí cómo se podría resolver. Entonces le dije:

“Señor presidente, lo único que se puede hacer es crear otra universidad por ley del congreso, que no tenga bachillerato y un bachillerato que no tenga universidad”, “Ah muy bien, dijo pues háganme el proyecto. (pp. 31-32)

La causa de la creación estuvo relacionada con los problemas acontecidos en Ciudad Universitaria en 1968. Este es el probable origen de la propuesta de creación de varias unidades universitarias, donde los alumnos tuvieran menor participación política:

Hubo opiniones en contra de esta característica del modelo de organización.

En una de ellas, que se menciona hasta la fecha, se argumenta que sólo se buscaba dividir a la población estudiantil para que no pudiese organizarse y presentar un frente unido con poder de negociación. (p. 237)

La universidad define una misión indispensable en las sociedades modernas pues según De Sousa (2015) es “el lugar donde por concesión del Estado y de la sociedad, en una determinada época pueden cultivar la más lúcida conciencia de sí misma” (p. 34). Los miembros que la conforman cultivan desde la reciprocidad de

ideas, debates, descubrimientos, discusiones, el único objetivo incondicional: la búsqueda de la verdad.

La médula espinal de la labor universitaria es el amor por la verdad. Los tres principios que hasta a la actualidad desempeña el cuerpo académico radican en que: La verdad sólo es accesible a quien la busca sistemáticamente, la investigación es el principal objetivo de la universidad; porque el campo de la verdad es mucho más amplio que el de la ciencia, la universidad debe ser centro de cultura y es disponible para la educación del hombre como un todo (p. 35).

Estas ideas constituyen a la universidad como un conjunto integral vinculado al conocimiento. Sin embargo, estos objetivos fueron alterados en los años 60 's debido a las presiones y transformaciones a las que estaban sujetas las IES. Por consiguiente, se impulsaron reformas educativas que buscaron mejorar la calidad de la educación superior y ampliar su cobertura.

Ante las transformaciones políticas y económicas de los años 70's, la universidad sufrió cambios en sus pilares -docencia, investigación y difusión de cultura -y, "pasaron a ser la investigación, la enseñanza y la prestación de servicios" (ídem, p. 35). Las principales tareas de la universidad siguen vigentes, aunque con una forma de ser distinta. Como consecuencia de los ajustes en los modelos productivos y organizacionales, la universidad estuvo ligada a las acciones de modernización. El discurso dominante de la política pública y el enfoque reflexivo e innovador de la labor universitaria tenían como objetivo ampliar la cobertura de la educación superior, asegurando al mismo tiempo su calidad y pertinencia.

Entre los cambios más significativos de las IES en los años 70 's, se encuentran el perfil de los académicos, la integración de la estructura departamental¹ y la

¹ Según Universidad Autónoma Metropolitana (1985), "la estructura departamental en la que nace la investigación y la extensión universitaria y ofrece también la viabilidad re reconocer a los grupos y sus

aparición del sistema trimestral. El discurso de la modernidad marcaría los estándares de la organización universitaria. Por ejemplo, la UAM, en comparación con la UNAM, separaba a los académicos dedicados solamente a la investigación de los profesores enfocados a la enseñanza².

La Universidad Autónoma Metropolitana, de acuerdo con López (*et al.* 2000) “desplegó una innovadora figura académica: el profesor investigador” (p. 406). Además de los cambios mencionados, se produjeron transformaciones en los contratos en la UAM pues “eran mayoritarias en relación con los académicos por hora; todo con el objeto de profesionalizar la enseñanza” (p. 407).

Según la Universidad Autónoma Metropolitana (1985), el nuevo perfil de los académicos hacía, “excepcionales a las universidades que podían asegurarles a sus estudiantes un cuadro de profesores de tiempo completo” (p. 29). Y continúa mencionando que “se necesitaba predicar con el ejemplo y era sumamente importante que nuestros profesores trabajaran intensamente y tiempo completo para nuestros estudiantes” (p. 29).

De las décadas de 1950 y 1960 a la de 1970, hubo una transición hacia una nueva construcción identitaria académica, pasando de catedráticos a profesores-investigadores. Este cambio representó, para las IES, la transformación de la universidad tradicional hacia una con estructura y funcionamiento afines con la modernidad. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 1987), en su informe atribuía a las universidades diez funciones principales: Educación general postsecundaria; investigación; suministro de mano de obra calificada; educación y entrenamiento altamente especializados; fortalecimiento de la

líneas de investigación, más que a los investigadores aislados y desvinculados entre sí, como eje fundamental para la planeación, la conducción, la evaluación, el financiamiento y la formación de recursos humanos para la investigación científica, tecnológica y humanística” (p. 34)

² El perfil de los académicos de la UNAM, actualmente, consta de ser profesor-investigador.

competitividad de la economía; mecanismos de selección para empleos de alto nivel; movilidad social; prestación de servicios; paradigmas de aplicación de políticas nacionales y preparación para los papeles de liderazgo social. (p. 16)

Por otra parte, Lagunas (2019) en sus análisis sobre la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cooperación (UNESCO) (1998) y el Banco Mundial (2003) cuestiona cómo estos organismos formulan propuestas pedagógicas y didácticas sobre la educación incorporando el concepto de calidad como un aspecto central en la creación de modelos educativos.

Por ejemplo, la UNESCO (1998) identifica aspectos clave para la educación. La pertinencia referida a “el mundo del trabajo, el respeto a las culturas, las acciones encaminadas a la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente, las enfermedades” (artículo 6). Con base a estos lineamientos, tanto el perfil del académico como el del estudiante deben vincularse con la sociedad, contribuir al desarrollo y la solución de problemas. En este contexto, la pertinencia encaminaba el objetivo de la universidad moderna.

Por otra parte, la calidad en su papel modernizador tuvo como principales tareas el “reformar los planes de estudio, no contentarse con el mero dominio cognoscitivo de las disciplinas e incluir la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en equipo en contextos multiculturales” (artículo 6).

En este sentido, las universidades mexicanas buscaron una forma de organización acorde a las necesidades calidad-pertinencia; estas ideas fueron retomadas de los países desarrollados. En los años 70 's, en América Latina, la departamentalización fue figura clave para responder a la crisis interna en los modelos de enseñanza-aprendizaje y la UAM no fue la excepción. La departamentalización,

según Ibarra (1998), “conlleva la liquidación de los programas curriculares y la conformación de una nueva cultura donde docentes, alumnos y administrativos convivan en un ambiente de educación, investigación y constante vinculación con los sectores de la sociedad” (p. 9).

La estructura de la educación superior fue configurada de acuerdo con valores de calidad y pertinencia, orientados por las imposiciones del mercado libre y global para cubrir las demandas del Estado y la sociedad. Según Lagunas (2019) las universidades deben “adaptarse a las demandas de la sociedad del conocimiento que, desde su perspectiva, implica la necesidad de flexibilizar sus estructuras organizacionales para crear nuevas oportunidades de formación a lo largo de la vida” (pp. 30-31). Los cambios en las IES son entendidos en el contexto que se desenvuelven: el auge de la era de la información y la globalización.

Como consecuencia de las transformaciones en las IES, la reflexión de comunidades intelectuales ha expresado valoraciones críticas y propuestas en varios sentidos. De Sousa (2015) identifica tres crisis a las que se enfrenta la universidad en el siglo XXI: la crisis hegemónica, institucional y de legitimidad. Según el autor, la primera crisis, resultante de las contradicciones entre las funciones tradicionales de la universidad y las que fueron atribuidas a todo lo largo del siglo XX “llevó al Estado y a los agentes económicos a buscar fuera de la universidad medios alternativos para lograr la producción de alta cultura, patrones culturales medios y conocimiento instrumentales” (p. 88).

La segunda crisis, “provocada por el hecho de haber dejado de ser la universidad una institución consensual, frente a la contradicción entre la jerarquización de los saberes especializados de un lado, y por las exigencias sociales y políticas de la democratización de la universidad y la reivindicación de la igualdad” (p. 88). Por último, la tercera crisis “es resultado de la contradicción entre la

reivindicación de la autonomía en la definición de valores y objetivos de la universidad y la presión creciente para someterla a criterios de eficiencia y productividad” (p. 88).

La crítica que realizó De Sousa (2015) al futuro de las universidades involucra a los académicos, la institución y los estudiantes. Sin embargo, los objetivos de calidad-pertinencia a largo plazo se vieron impactados por tres factores: la masificación de la educación, el incremento de las plantillas académicas y las reformas instrumentadas en las IES. Estos factores han permitido que se observe a las universidades mexicanas como susceptibles a los cambios en un mundo global. Y continúa argumentando la intuitiva adaptabilidad de la educación en el mundo moderno y del conocimiento pues “hasta estos momentos, la universidad no parece preparada para enfrentar los desafíos, más aún si éstos apuntan hacia transformaciones profundas y no hacia reformas parciales” (ídem, p. 34).

Más que una problemática coyuntural, las raíces de los cambios provienen de un ámbito estructural; es decir, están asociadas a la rigidez funcional-organizativa y a la relativa impermeabilidad a las presiones externas; en fin, con la resistencia al cambio.

De Sousa (2015) cuestionó las tareas que fueron creadas por la OCDE y la UNESCO que tienden a priorizar objetivos orientados al mercado y a la eficiencia; dichas consignas tuvieron como finalidad modernizar la educación superior. En su análisis, destacó la contradicción sobre la idea de una universidad dedicada a la investigación libre y desinteresada.

La función de la investigación choca frecuentemente con la función enseñanza.

En el campo de la investigación, los intereses científicos de los investigadores pueden ser insensibles. La preparación cultural choca, en el interior misma de la institución, con los de la formación profesional o de la educación especializada. (p. 36-37)

El interés de los académicos de las IES por obtener mejores ganancias está intrínsecamente ligado a sus publicaciones, reflejando un cambio significativo en la dinámica de la producción científica, dando como resultado que los profesores se vean en la necesidad de asegurar recursos financieros adicionales, obtener reconocimiento profesional y mejorar las oportunidades de empleo y promoción.

La crisis salarial de los académicos en México durante la década de los 80 estuvo estrechamente relacionada con la crisis económica de esos años, marcando un punto de inflexión en la política educativa del país y, por ende, en los salarios de los académicos. Según Placencia en el coloquio que realizó la UAM (1985): Un profesor indicó que el salario que le otorgaba la UAM era suficiente para cubrir las necesidades de habitación, transporte, alimentación, educación para la familia y diversión. Los salarios de los profesores de tiempo completo en la UAM, antes de los 80's eran, "para Asistentes de \$51, 929.00 a \$60, 820.00; Asociado de \$68,325.00 a \$87,301.00 y para Titulares de \$91,630.00 a \$116,044.00" (p. 122).

Como consecuencia de la crisis salarial, la UAM revisó la distribución del presupuesto y con ello los ingresos de los académicos que, en un principio eran decorosos, comenzaban a ser insuficientes. Para mitigar la presión sobre los salarios de los académicos, el Estado y el sector educativo se vieron en la necesidad de recurrir a actores económicos externos como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial con la finalidad de hacer un cambio profundo desde los criterios eficacia-productividad de origen y naturaleza empresarial.

Al respecto, Lagunas (2019) menciona que esos actores económicos "insistían que los modelos de educación estaban atrasados, que los maestros se encontraban a la zaga y había que actualizarlos, re-profesionalizarlos para ponerlos en sintonía con los nuevos parámetros; que era necesaria una nueva estrategia de financiamiento vinculada a procesos de evaluación" (p. 35). Por consiguiente, las políticas educativas

de corte neoliberal buscaban aminorar la crisis y contener la fuga de cerebros. El objetivo consistía en mitigar el efecto y la inflación sobre los ingresos reales de los académicos a través de un sistema de remuneración flexible que premiara la productividad.

Como menciona nuevamente Lagunas (2019), la modernización a los modelos de educación que tuvo lugar en los años 80 ha demostrado tener una enorme capacidad para influir en la acción de los académicos, ya que este sistema de estímulos:

Ha promovido la interiorización de normas y valores y ha creado un aparato muy complejo mediante el cual se pauta el comportamiento individual e institucional que incluye entre otros elementos, a los sistemas de evaluación y recompensa económica basados en normas de operación y criterios de desempeño. (p. 27)

El sistema de incentivos económicos fue un remedio en el ingreso de los académicos. Sobre estos cambios en las evaluaciones y las estrategias, autores como Lagunas (*et al.* 2021) han identificado que en las instituciones de nivel superior se establecieron desde los años 70, aproximadamente “reformas de corte neoliberal, que han estado orientadas en los principios de calidad, eficiencia y productividad” (p. 13). Además, principios como la competencia, la flexibilidad, la eficiencia y la calidad, han provocado que, en palabras de Lagunas (2019), “en el ámbito de la educación superior, se perciba una supuesta ineficacia atribuida a la incapacidad de estas instituciones públicas para generar sus propios recursos financieros” (p. 35).

Desde la década de 1980, la educación ha pasado a estar cada vez más influenciada por criterios de utilidad económica y orientada hacia el mercado, una realidad que persiste hasta hoy. Un claro ejemplo de esta tendencia es la producción académica de artículos científicos que ha comenzado a regirse por criterios de

productividad del ámbito empresarial. El interés por publicar ha llevado a muchos académicos a priorizar la cantidad de publicaciones sobre la calidad y originalidad del contenido, favoreciendo investigaciones que son más susceptibles de ser citadas y, por lo tanto, más rentables en términos de reconocimiento académico y financiamiento. Esta dinámica refleja cómo los principios de eficiencia y competencia del mercado han permeado la cultura académica, transformando la producción científica en un bien que se mide y valora con criterios de mercado, como afirma Lagunas (2019), "podría decirse que se ha seguido un camino similar al de la gestión toyotista, que sugiere considerar el punto de vista de los trabajadores al implementar cambios o ajustes en la organización del trabajo" (p. 41).

Este proceso ha dado lugar a la creación de un discurso dominante, capaz de establecer un nuevo orden simbólico y, sobre todo, de moldear una nueva identidad. Como señala Acosta (1998), "la entrada del mercado en la institución educativa ya no responde a las necesidades de la sociedad, sino a las del Estado, instaurando así una nueva forma de ser" (p. 90). Como lo es el incentivar económicamente la publicación ante la docencia; es decir, desequilibra la balanza en el desarrollo de ambas actividades sustanciales para la universidad, lo que da como resultado que los académicos tengan la idea de que desarrollar investigación es más importante que enseñar.

En las últimas décadas, las políticas aplicadas en las IES públicas han promovido una profunda adaptación al mercado, pues como señala Lagunas (2019), el objetivo era "transformar de raíz todo aquello que se consideraba obsoleto, tradicional o rezagado" (p. 42). Durante los años 90, bajo los gobiernos de Salinas y Zedillo, las políticas neoliberales en México impulsaron una transformación significativa, consolidando un modelo de evaluación en la Educación Superior que sigue vigente hasta hoy. Este enfoque introdujo principios del mercado como la

calidad, la eficacia, la pertinencia, la competitividad y la flexibilidad, reformando así el trabajo académico para alinearlos con las exigencias del mercado educativo actual.

Acosta (2020) ha revisado el ciclo de estas políticas de corte neoliberal desde 1989 a 2018 que sirvieron para una agenda educativa que “estuvo marcada por dos ejes comunes: la evaluación de la calidad, y el financiamiento público condicionado, diferencial y competitivo” (p. 3). Dicho en otras palabras, el proceso de ajuste de cuentas fomenta una estructura de incentivos y restricciones que explica las lógicas institucionales del financiamiento de las universidades públicas. Como afirma Acosta (2015) en el caso de la UAM este ajuste ha promovido “internalización, acreditación y aseguramiento de la calidad, rendición de cuentas, evaluación del desempeño institucional, reforma del gobierno universitario; fueron los temas centrales de las agendas universitarias”. (p. 67)

Sociohistoria de la Seguridad Social

«Estoy siempre a punto para ir a buscar primero, no el descanso, sino la seguridad.»
(Getting, 1966)

Al referirnos a los sistemas de seguridad social, destacamos el contexto sociohistórico de finales del siglo XVIII y principios del XIX que estuvo marcado por las revoluciones proletarias y el avance de la industrialización. Estos factores permitieron el acceso mínimo pero significativo a la seguridad social en respuesta a las demandas del hombre pobre y desprotegido. La creación de las primeras políticas de seguridad social fomentó la aparición de instituciones destinadas a la protección de los trabajadores.

Existen dos antecedentes que explican el desarrollo de estos sistemas: uno en Alemania y otro en Inglaterra. En Alemania, el canciller de hierro, Otto Von Bismarck, sentó las bases de lo que posteriormente conoceríamos como el sistema de seguridad social. Los movimientos socialistas se habían vuelto populares debido a la solidaridad orgánica³; el partido obrero avanzaba con extraordinaria rapidez en todas partes lo que permitió que la política democrática y electoral, inspirada en gran medida por la ideología del socialismo revolucionario, construyera partidos nacionales más amplios. Hobsbawm (2021) menciona al respecto que “los partidos obreros y socialistas veían cómo engrosaban sus filas a un ritmo que, según el punto de vista de quien lo considerara, resultaba extraordinariamente alarmante o maravilloso” (p. 127).

Según Bismarck, el movimiento socialista representaba un riesgo para el Estado, ya que nunca se había vislumbrado una era de esperanza y triunfo histórico para el obrero. Ante el proceso emancipador de los partidos socialistas, Bismarck optó por

³ Durkheim identifica dos tipos de solidaridad con el fin de descubrir lo que mantenía unida a la sociedad. El tipo más primitivo, caracterizado por la solidaridad mecánica, presenta una estructura social indiferenciada, con poca o ninguna división del trabajo. El tipo más moderno, caracterizado por la solidaridad orgánica, presenta una mayor y más refinada división del trabajo. A su vez, la división del trabajo en la sociedad es un hecho social material que indica el grado en que las tareas o las responsabilidades se han especializado.

promover reformas para el bienestar de los trabajadores, con el fin de que la economía alemana continuara funcionando con máxima eficiencia y así evitar la creación de grupos socialistas más radicales.

El término sistema de seguridad social, acuñado por Remola (1972), refiere a “un conjunto de normas jurídicas (administrativas, laborales y económicas) que comprenden no solo la previsión social, sino también medidas de asistencia y de política social” (p. 31). El objetivo de los sistemas de seguridad social es promover la integración y la estabilidad política, salvaguardar el bienestar de cada individuo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Este esfuerzo por implementar la seguridad social fue considerado un derecho universal.

El “canciller de hierro” impulsó tres leyes sociales que representan, hasta el día de hoy, la base del sistema de seguridad social: en 1883, el seguro contra enfermedades; en 1884, el seguro contra accidentes laborales y en 1889, el seguro contra la invalidez y vejez. Según Remola (1972) Bismarck afirmaba que “el que tiene una pensión de vejez está mucho más contento y es más fácil de tratar” (p. 35) y añadía que “aunque se necesite mucho dinero para lograr la tranquilidad de los desheredados, nunca será demasiado caro, pues ello evita una revolución que consumiría cantidades muy superiores” (p. 35). Entre los principios originales del seguro social estaban la obligatoriedad, la cotización de empleadores y trabajadores, y el papel regulador del Estado.

El segundo antecedente del sistema de protección social fue el modelo inglés. De acuerdo con Remola (1972) “el Informe Beveridge de 1942 delimitó muy claramente los principales aspectos de esta concepción moderna de la Seguridad Social; fundada sobre tres principios esenciales de universalidad, de unidad y de integración, constitutivos de la armadura de una organización sencilla, coherente y completa de defensa contra los factores sociales de la miseria” (p. 31). Antes de la

Segunda Guerra Mundial, el Estado adoptó una postura comprensiva hacia los intereses de las mayorías, siempre que estas se comprometieran a ofrecer protección contra las inseguridades derivadas de la crisis económica y, sobre todo, a calmar la inquietud social de los desempleados. Thomson (1991) menciona que:

Este proceso, por medio del cual los partidos gobernantes se aseguran en el poder por el sólo hecho de dar al pueblo lo que más necesita en tiempos de crisis económica y de depresión, puede calificarse de un proceso de "socialización" . . . Parejamente, en los Estados de partidos múltiples, las exigencias a todos los gobiernos, en los años de 1930, consistían en pedir una prosecución más vigorosa y efectiva de los fines de la seguridad social y del bienestar humano . . . En todas partes se vio acompañado de estipulaciones en favor de la educación popular, de la legislación fabril, de la salubridad pública, de las pensiones de retiros y cosas por el estilo. En condiciones de depresión económica, la necesidad de una rápida ampliación de semejantes proyecciones era obvia; y la penetración gradual, aún más allá de los movimientos comunistas y socialistas, de las doctrinas de Marx y de la capacidad de los gobiernos para realizar esas extraordinarias hazañas de la organización social que habían logrado durante la primera Guerra mundial, hacía que semejante exigencia fuera irresistible. (pp. 157-158)

A partir de la Segunda Guerra Mundial, los Estados nacionales enfocaron sus energías y recursos en la población, no solo como guardianes de la seguridad, la justicia y el orden, sino también como garantes del bienestar social. Ante los graves daños que el conflicto bélico causó tanto en la población como en la reconstrucción de las ciudades, se reconoció la importancia de proteger la integridad y el desarrollo de la población en su conjunto. Esto implicó retomar los ideales de equidad entre los

individuos y, a su vez, la influencia del concepto de la Seguridad Laboral provista por los *Sicknessfonds* o fondos de enfermedad.

La visión del Estado de Bienestar a finales de la guerra reflejó un crecimiento exponencial del gasto social en la mayoría de los países desarrollados y en vías de desarrollo. Este paradigma fundó un nuevo estado de derecho mundial, que, a diferencia del sistema Bismarckiano, caracterizado por una visión excluyente y de poca solidaridad, el sistema social se integró, según Tamez y Moreno (2000), en “una nueva filosofía basada en el derecho positivo, capaz de originar una sociedad más humana y justa” (p. 472). Según Thomson (1991) esta estructura se fundamentaba en una “distribución más equitativa, la educación pública y las pensiones para la vejez, el seguro social y los planes para evitar el desempleo, los servicios sanitarios y un sistema de imposición redistributiva hacían una vida más larga y valadera para los pueblos”. (pp. 225-226)

La crisis del Estado de Bienestar representó una disminución sustancial en la calidad y protección de la vida, que generó incertidumbre en la población. Según Velázquez (2009, p. 26), en las décadas de 1970 y 1980, el derecho positivo se vio debilitado por diversos cambios. Las campañas gubernamentales de promoción de la planificación familiar, la inserción de la mujer en la vida laboral, el cambio de los roles sexuales dentro de las familias ofreció nuevas perspectivas personales y profesionales. Esto redujo la preferencia por la procreación en las familias, reflejándose en una disminución de los índices de natalidad, especialmente en los países industrializados hacia finales de los años 70.

En resumen, la crisis de los años 70 impulsó profundas reformas en los sistemas de seguridad social, llevando a una transformación significativa desde el tradicional sistema de reparto hacia modelos más flexibles, como el régimen de capitalización individual y el régimen mixto. Estos cambios reflejan la adaptación de

las políticas de protección social a las nuevas realidades económicas y políticas, cambiando la forma en que se asegura el bienestar de la población en las décadas posteriores.

La seguridad social en México.

La seguridad social alemana e inglesa fueron una referencia notable en México y en otros países latinoamericanos al establecer una analogía en el desarrollo de sistemas especializados en leyes relacionadas con la protección laboral, vejez y enfermedad.

La influencia de estos sistemas contribuyó a la configuración de una tipología de seguridad y protección social en la región como lo afirman Tamez y Moreno (2000) “los modelos latinoamericanos de seguridad social fueron inspirados por el sistema de seguro social creado por Bismarck en Alemania en 1883, el cual se institucionalizó el código general de seguros sociales de la constitución de Weimar de 1919” (p. 471).

Al estallar la primera guerra mundial, en México se gestaba una revolución agraria, pues como considera Martínez (2020):

Desde mediados del siglo XIX, los obreros y campesinos del país lucharon por mejores condiciones de trabajo, pero la llegada de Porfirio Díaz al poder trunció cualquier esfuerzo en ese sentido. Sería hasta la revolución mexicana que estas demandas pudieron plasmarse en la Constitución, lo que marcó un momento trascendental en las garantías colectivas de México. (p. 23)

En Latinoamérica y específicamente en México, a inicios del siglo XX, los obreros se inspiraron de las ideas revolucionarias europeas y llevaron a cabo una revuelta; el fin del movimiento armado mexicano fue abogar la expedición de leyes que mejoraran las condiciones de vida los trabajadores del campo y de la ciudad, pero fue hasta la segunda fase de la revolución mexicana donde se reconocieron estas demandas.

Carranza promulgó la ley del trabajo en 1915 que brindaba seguridad ante vejez y muerte a los trabajadores, esta disposición revelaba la necesidad de regular las relaciones entre el patrón y los trabajadores y controlar ciertos aspectos de la participación obrera. En los próximos años se hablaría de un sistema de seguros sociales, la relación entre el Estado y el sindicalismo mexicano logró definir ciertos acuerdos durante las décadas posteriores a la revolución social de 1910-1920. No obstante, no fue sino hasta la Constitución de 1917 cuando se creó uno de los artículos sobre los derechos laborales y contractuales más importantes. Como lo afirma Bensusán y Middlebrook (2013) el artículo 123 constitucional logró:

Garantizar mayores derechos colectivos para los trabajadores, legitimó la participación amplia del Estado en las relaciones trabajador-patrón y abordó los puntos principales de la agenda de las organizaciones obreras, entre ellos el derecho a la sindicalización y a huelga; el salario mínimo y pago de horas extra; la regulación de la jornada y condiciones laborales en el centro de trabajo incluidas la salud industrial y medidas de seguridad; contratos entre trabajador y empleador; y la creación de juntas de conciliación y arbitraje tripartitas para mediar en los conflictos entre trabajadores y empleadores. (p. 32)

Como consecuencia, la seguridad social mexicana configuraba protección hacia al trabajador ante las siguientes contingencias: seguro de enfermedad, accidentes de trabajo, enfermedades de trabajo, invalidez y vejez. Aunque, no es lograda conforme a la perspectiva europea.

En el caso mexicano, durante el sexenio de Manuel Ávila Camacho (1940-1946), se crearon dos instituciones encargadas de garantizar derechos y encomiendas en salud, cesantía, vejez, jubilación y retiro: El ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios de los Trabajadores del Estado), y el IMSS, (Instituto Mexicano de Seguridad Social).

Así quedaba saldada la promulgación de la ley del seguro social el 19 de enero de 1943.

La mayoría de los países de Latinoamérica comenzaron a dar los primeros pasos en la aplicación de medidas para racionalizar la prestación de servicios. Como menciona Tamburi (1986):

Los países que dieron los primeros pasos para coordinar servicios fueron Chile en 1952 (primer país en organizar un servicio nacional de salud), Cuba en 1963, Colombia en 1967, Brasil en 1969, Argentina en 1972, Costa Rica y Panamá en 1973. En México se adoptaron estas estrategias a inicios de la década de los ochenta, al igual que en Nicaragua, Venezuela y República Dominicana. (pp. 473-474)

En Latinoamérica, los sistemas de seguridad social parecen ser inequitativos, estratificados, discordantes, privatizados y tradicionales, además que:

La seguridad social protege por lo general a casi toda la población, independientemente de su inserción laboral y condición económica, y la cubre contra todos los riesgos sociales . . . Las prestaciones son universales e integrales, y el esquema se complementa con prestaciones asistenciales del Estado en caso de falta de ingresos a causa de desempleo, discapacidad o indigencia. (p. 472)

El dilema para México sobre los sistemas de seguridad social radica en que las organizaciones sindicales se formaron cuando apenas había trabajadores agrícolas. En su momento sólo se aseguraban trabajadores industriales y empleados públicos; o sea, la minoría.

La urbanidad y la industrialización fueron condiciones para garantizar la previsión social. En México y Latinoamérica se buscaba consolidar el mismo tipo de seguridad social; sin embargo, el Estado de derecho jamás se ha podido consolidar

si lo comparamos con Europa y Estados Unidos donde ya se había desarrollado un nuevo estado de derecho social.

En México, la situación es significativamente diferente a la de Europa. Aunque la revolución generó una intensa movilización política de la clase obrera, los sindicatos demostraron un activismo notable y una intervención estatal que obligó a los empleadores a reconocerlos y a negociar contratos colectivos, salarios y mejoras en las condiciones laborales. Este proceso también representó un punto de inflexión en la legislación laboral.

A finales de los años sesenta y principios de los setenta, el notable aumento en la demanda de servicios médicos obligó a los gobiernos a incrementar significativamente las contribuciones al seguro de salud. En algunos casos, como el de México, se recurrió a los fondos de pensiones para financiar la construcción de infraestructura hospitalaria. De este modo, según Tamez y Moreno (2000) “la contención de los costos de la atención médica y, paradójicamente, la necesidad de continuar con el proceso de extensión de cobertura se convirtió en los problemas centrales de la seguridad social” (p. 473).

Además, en la realidad mexicana, los sistemas de seguridad social son amenazados e impedidos por políticas sociales que no han alcanzado el pleno rigor entre lo que debería ser y lo que es. La ONU (1985) menciona que “la seguridad social es como una escalera que termina en el vacío: a medida que se sube en la cobertura de riesgos y de la población, se acrecienta el desequilibrio financiero que parece fatalmente desembocar en la crisis” (p. 2). La seguridad social mexicana y latinoamericana provienen de una filosofía endeble en el desarrollo pleno de la región. En palabras de Laurell (1997), “han sido calificadas como parte de una política social incompleta pero que a pesar de eso ha implicado uno de los principales mecanismos de distribución del ingreso” (pp. 12-18) o cómo lo afirma Isuani (1986) “se consideraba

que, con pocas excepciones, los países latinoamericanos no habían rebasado la etapa del seguro social, y la seguridad social era vista como un objetivo lejano” (pp. 113-128).

En los inicios del sistema de pensiones en México, el modo de organización social estaba estructurado a través del sistema de pensiones por repartición como fue incorporado en Europa. La estrategia estuvo correlacionada con el número de derechohabientes en activo y pensionados; o sea que la pujanza demográfica y expansión económica de los años 60 brindaba altas expectativas sobre la sustentabilidad de la seguridad nacional.

Los sistemas de pensiones cuentan con varios métodos o pilares, que son: sistema de pensiones por repartición; sistema de pensiones por capitalización individual y sistema de pensiones por ahorro voluntario. El primer método según Ramírez (2009) “colectiviza el pago de las pensiones a través de las generaciones cotizantes, traducido a que las aportaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones de los trabajadores retirados” (p. 17); en el segundo método las pensiones descritas por capitalización implican, “un régimen de carácter obligatorio para los trabajadores afiliados y consiste en la tenencia de una cuenta individualizada de ahorro administrada por algún ente público o privado de las cotizaciones particulares, por lo que cada derechohabiente ahorra para su propia pensión” (p. 18). El último método trata de “los regímenes alternativos y mixtos; en ellos dominan las aportaciones voluntarias ya sea en planes de pensión ocupacional o individual” (p.19), dicho en otras palabras, la certeza que ésta brinda al afiliado al proporcionar una pensión complementaria, basada en el ingreso adicional de dinero a su cuenta de ahorro para el retiro, genera un aumento en sus percepciones futuras.

El sistema de repartición funcionó análogamente hasta inicios de la década de los 80's ante las reformas de corte neoliberal tal como lo afirma Ramírez (2009) “la

proporción de 10 trabajadores en activo por cada pensionado, como ocurría durante gran parte de las décadas de los años 60 y 70, se había transformado a 5 derechohabientes en activo por cada pensionado a mediados de los años 90” (p. 8). De tal manera que resultó necesario cambiar las condiciones de operación del sistema de pensiones en nuestro país. Dicha transformación se plasmó en las reformas de 1997 en el gobierno de Zedillo y posteriormente en el año 2007 con el gobierno de Calderón.

En la transición del Estado de Bienestar al Neoliberalismo, los sistemas de seguridad social cambiaron conforme los valores y modos de discurso, estas políticas lograrían una capacidad operativa y la sustentabilidad de los pensionados dejando a un lado el accionar social de los fondos de retiro públicos e iniciaron el proceso de integración al sistema de capitalización individualizada. En palabras de Castel (2004, 82), la ideología generalizada del riesgo se presenta hoy como la referencia teórica principal para señalar la insuficiencia, e incluso la obsolescencia, de los dispositivos clásicos de protección, así como la incapacidad de los Estados para enfrentar la nueva coyuntura económica.

Algunos de los principales organismos internacionales como el Banco Mundial o la OCDE, participaron en el desarrollo de políticas que disminuían las pensiones presupuestales, reduciendo los compromisos de pago a los futuros retirados, al mismo tiempo incentivaban el ahorro interno, así como también mayor capacidad financiera al aparato productivo nacional.

La postura ideológica neoliberal determinaría un conjunto de normas y recursos que profundizaron en modo eficiente los signos de la vida social e individual y competitiva. Entre sus objetivos se encontraba adelgazar la participación del Estado y privatizar la mayoría de las empresas mexicanas, dejando en manos de las grandes compañías, las corporaciones de alimentación, educación superior y salud.

Aunque el sistema de seguridad no estaba completamente constituido, los ajustes del modelo neoliberal lo debilitaron tempranamente. Esto incluyó la falta de garantías en derechos sociales y recortes presupuestales que antes se destinaban a programas de beneficio público, influidos por organismos como el Banco Mundial y la OCDE.

Como conclusión, el desarrollo de los sistemas de seguridad social ha sido influenciado por diversas dinámicas sociopolíticas y económicas. En el siglo XIX, las revoluciones proletarias y el avance de la industrialización generaron la necesidad urgente de protección para los trabajadores, dando origen a políticas de seguridad social en países como Alemania e Inglaterra. En contraste, la historia de la seguridad social en México y América Latina presentan características distintas. La Revolución Mexicana marcó un punto de inflexión al reconocer los derechos laborales y sociales de los obreros, aunque su implementación fue gradual y enfrentó desafíos particulares.

Mientras que en Europa la seguridad social se desarrolló principalmente en contextos urbanos e industriales, en México y América Latina se encontraron obstáculos adicionales, como la predominancia de trabajadores agrícolas y la falta de infraestructura adecuada. En México, durante la década de los 40, se establecieron dos instituciones clave para proporcionar seguridad social: el IMSS y el ISSSTE. Sin embargo, el sistema no logró alcanzar los estándares europeos en términos de cobertura y equidad. En los años 70 y 80, con la transición hacia el neoliberalismo, se implementaron cambios significativos en los sistemas de seguridad social, orientándose hacia la capitalización individual y la privatización de servicios.

En resumen, mientras que los sistemas de seguridad social en Europa se basaron en principios de solidaridad y protección universal, en América Latina,

incluido México, reflejaron modelos menos inclusivos y más fragmentados, especialmente en el contexto de las políticas neoliberales.

La seguridad social en la UAMI.

El crecimiento exponencial de la población, junto con el aumento de la matrícula, la creciente oferta educativa y el notable incremento en el número de IES, convirtieron al sector educativo en una pieza clave para responder a la necesidad de garantizar más espacios a los estudiantes. En este contexto, la Universidad Autónoma Metropolitana, en su unidad Iztapalapa, dio los primeros pasos. Como afirma Martínez (1985) la UAM favoreció “el desarrollo de un sistema educativo donde prevalecen los profesores de carrera frente a los de materia, donde la calidad de la docencia tiene estrecha relación con la investigación y donde la gestión universitaria está abocada al desarrollo cada vez más significativo de la creación y transmisión de nuevos conocimientos” (p. 9).

Los estudios enfocados en los sistemas de seguridad social, particularmente en relación con la normativa de los profesores, los ha revisado Rodríguez et al., (2009), y señala que los académicos de las IES que cumplen con el perfil tiempo completo cuentan con un seguro que les proporciona el ISSSTE. En la UAM el ingreso de los académicos se realiza mediante concursos de oposición. Si bien estos concursos pueden dar lugar a perfiles académicos competitivos, también generan segmentaciones, pues como afirma Lagunas (*et al.* 2021) “en la actualidad, existen segmentos que van desde los laboralmente precarizados, con contratos temporales y salarios deprimidos, hasta los altamente politizados, con las mejores condiciones para el quehacer académico y siempre a la vanguardia en el uso de los recursos federales y estatales destinados al desarrollo de la docencia y la investigación” (p. 59).

Uno de los principales beneficios que gozan los académicos de tiempo completo es un seguro de salud privado. Según el Contrato Colectivo de Trabajo (2022) en la cláusula 201 establece que:

La universidad contratará un seguro individual y familiar de gastos médicos mayores para el personal de tiempo completo y medio tiempo, por tiempo indeterminado por un monto de 1,100,000 pesos (UN MILLÓN CIEN MIL PESOS). La suma asegurada se actualizará cada primero de febrero a partir del año 2003, para aquellos padecimientos que inicien a partir de esta fecha. Este seguro se hará extensivo al personal de tiempo completo y medio tiempo, por tiempo determinado que cuente con una antigüedad mayor a tres meses. (pp. 129-130)

El personal académico también disfruta de las prestaciones y servicios contemplados en el artículo 123 de la Constitución Mexicana, que incluyen, entre otros, los beneficios proporcionados por el ISSSTE (2021) en el artículo 43, tanto para el trabajador como para su cónyuge e hijos:

Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes: a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad. c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte. d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (p. 10)

De acuerdo con el artículo citado, es una obligación del patrón otorgar el beneficio del seguro social, además de garantizar la jubilación. Los académicos de la UAM tienen el derecho de gozar los beneficios que otorga dicha ley. Según la Guía de Trámites para la jubilación (2023), para poder acceder a su retiro, los trabajadores de la institución deben cumplir los siguientes requisitos: "29 años, 6 meses y 1 día de cotización al ISSSTE para los hombres, y 27 años, 6 meses y 1 día para las mujeres" (p. 10). Además, los académicos interesados en jubilarse deben cumplir con el requisito de edad mínima. Véase la tabla siguiente.

Tabla 3

Edad mínima de jubilación para trabajadores

Años	Edad mínima de jubilación trabajadores	Edad mínima de jubilación trabajadoras
2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57
2028 en adelante	60	58

Fuente: Tabla elaborada de acuerdo con la Guía de trámites para la jubilación y retiro (2023, p. 10)

Este aspecto resulta crucial, ya que el problema de investigación se mantiene vigente debido al promedio de edad de los académicos de la UAM. El envejecimiento es un proceso universal que implica la pérdida de juventud y la disminución de las capacidades físicas, entre otros factores, lo que lleva a una reflexión sobre el retiro.

La seguridad social es considerada como un derecho fundamental de los trabajadores en diferentes instrumentos jurídicos internacionales y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por el contrario, este derecho ha sido menoscabado con las reformas a la Ley del Seguro Social de 1997 y a la Ley del ISSSTE de 2007 con tendencias privatizadoras.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (2018) define la pensión como “una prestación económica destinada a proteger al trabajador al ocurrir un accidente de trabajo, al padecer una enfermedad o accidente no laborales, o al cumplir al menos 60 años.” (p. 2). Existen diferentes tipos de pensiones: por viudez, por incapacidad permanente, por orfandad, entre otras.

El tipo de pensión que nos compete es la pensión por jubilación; ya que es el trabajador quien decide finalizar su relación laboral tras cumplir los requisitos ya mencionados. La jubilación es parte del sistema de pensiones así que una persona jubilada, de acuerdo con Sánchez y Morales (2018) es quién “ha cumplido el ciclo laboral establecido para ello, deja de trabajar por su edad y percibe una pensión” (p.1). En México existen dos sistemas de seguridad social: el Instituto Mexicano de

Seguridad Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). En el IMSS existen los regímenes de pensiones de 1973 y 1997; estos se diferencian en la edad requerida, además del incremento en el número de semanas cotizadas. En el régimen del 73 se necesitan 500 semanas cotizadas, mientras que en el del 97 se requieren 800 semanas para el año 2023. Cabe destacar que se incrementan 25 semanas por año. Mientras que en el ISSSTE (2023) existen dos modalidades: el régimen décimo transitorio en el cual “el monto de la pensión se calcula de acuerdo con el Sueldo Básico del último año inmediato a la fecha en la que te diste de baja como Trabajador” (p. 1). Del régimen décimo transitorio derivan 3 modalidades: jubilación, edad, por tiempo de servicio y por la cesantía de edad avanzada.

La segunda modalidad para los trabajadores del Estado es mediante el régimen de cuentas individuales, en el cual, de acuerdo con la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) (2020) “cada trabajador tiene una cuenta

personal y única, donde depositan las cuotas y aportaciones que realizan tu patrón, el Gobierno

Federal y tú como Trabajador” (p. 2). Bajo este esquema hay tres modalidades para pensionarse: renta vitalicia, retiro programado y pensión garantizada.

Veamos los derechos y beneficios que otorga el ISSSTE a las personas pensionadas de acuerdo con la guía de jubilación y retiro elaborada por la Universidad Autónoma Metropolitana (2023) que presenta las principales preguntas frecuentes de los académicos en torno a la jubilación dependiendo a la modalidad en que se encuentre.

Tabla 4
Preguntas frecuentes de los académicos de la UAM

Pregunta frecuente	Artículo Décimo Transitorio o Régimen de Reparto	Renta vitalicia	Retiro Programado con PENSIONISSSTE	Pensión GARANTIZADA Con PENSIONISSSTE o Afore
¿Garantizan mi pensión para toda la vida?	Sí	Sí	No, tu pensión dura hasta que se te agote el saldo de tu Cuenta Afore	
En caso de fallecimiento, ¿mis beneficiarios reciben pensión?	Sí, cónyuges y dependientes (hijos menores de 18 años y hasta 25 que estén estudiando e hijos con alguna discapacidad	Sí	Sí	
¿Recibo anualmente aguinaldo?	Sí	No	No (opcional)	
¿Siempre voy a recibir lo mismo de pensión?	Sí, y aumenta proporcionalmente con la evolución salarial	Sí, aumenta proporcionalmente con la inflación	No, porque se recalcula cada año con los recursos que te van quedando	
En caso de fallecimiento, ¿mis beneficiarios pueden retirar los recursos que no se usaron para mi pensión?	No	No	Sí	
¿Mantengo el servicio médico?	Sí	Sí	Sí	

¿Recibo algo de mi Afore en efectivo?	Sí, SAR 92	Sí, retiro 92, Vivienda 92 y Aportaciones Voluntarias	Sí, SAR 92. Vivienda 92 y Aportaciones Voluntarias	
¿Puedo acceder a préstamos?	Sí	No	No	
Cómo se paga mi mensual adquirido con cuenta Gobierno	Mensual	Seguro de pensión cuenta individual hasta	Con recursos de la Aportaciones del individual	Cuenta individual y pensión agotarse

Fuente: (Guía de trámites para la jubilación y retiro, 2022, p. 20)

No obstante, en los establecimientos incorporados a los regímenes del ISSSTE, el monto de las pensiones es sustancialmente menor a los ingresos de un profesor en activo, por lo que, como lo anotan Bensusán y Ahumada (2006), “los académicos retrasarían su jubilación” (p. 2).

De acuerdo con la Universidad Autónoma Metropolitana (2023) “la persona trabajadora recibirá una pensión basada en su sueldo base, con un tope máximo de 10 veces de la Unidad de Medida Actualizada, es decir, \$31,000 pesos” (p. 1). El sueldo base de los académicos de tiempo completo ronda aproximadamente los \$30,000 pesos. Y se menciona que, acorde con el *Tabulador de Salarios del Personal Académico y Administrativo de Base*, un académico con categoría titular y nivel C, gana “33,098.86” (p. 1).

Por tanto, los académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana a los que entrevistamos ya cumplen los requisitos legales para su retiro laboral, pero las condiciones económicas que ofrecen los sistemas de pensiones y jubilaciones son mucho menores a cuando estaban en activo.

Al respecto, Rofman y Lucchetti (2007) mencionan que “la mayoría de los sistemas de pensiones latinoamericanos tienen un bajo desempeño, puesto que sólo cubren alrededor de 30% de la fuerza laboral, por lo que este tema debería despertar mayor atención entre los gobiernos de la región” (p. 11). La problemática radica en que los académicos empiezan a envejecer y los sistemas de pensiones y jubilaciones no son del todo satisfactorios.

Los estudios sobre la jubilación en México

Investigadores como Giraldo y Arango (2012), Serna (2020) y Martínez (2020) coinciden en destacar dos factores que influyen en las decisiones de jubilación. Como afirman Giraldo y Arango (2012):

Para algunas personas mayores, la jubilación es una experiencia positiva, una oportunidad para disfrutar del tiempo libre y liberarse de los compromisos laborales. Para otras, el retiro laboral supone una pérdida de poder adquisitivo y un descenso en la autoestima, ya que experimentan el fin de un ciclo vital y, con él, la pérdida de las percepciones de autoridad y productividad asociadas al trabajo. (p. 149)

En cambio, para Serna (2020):

La senectud es el estadio de la existencia en la que el individuo goza de prudencia, templanza, disciplina y demás virtudes como si fuesen los frutos ya maduros de la experiencia . . . Presentan una forma de vida en la que la puesta en práctica de las virtudes garantiza la concordancia con la naturaleza y, como consecuencia de esto, una vejez plena de sabiduría. Así, la ancianidad es el momento en el que las virtudes han de mantenerse en un ejercicio permanente. (pp. 10-11)

En la vida del ser humano es inevitable que, al llegar a cierta edad, comience una etapa fundamental: el envejecimiento, un proceso que tiene un impacto significativo en las decisiones relacionadas con la jubilación. En el contexto mexicano, este fenómeno se manifiesta de manera particular, de acuerdo con Martínez (2020):

El empobrecimiento en la vejez es uno de los principales riesgos en la vida de los seres humanos. El momento de la jubilación puede complicar la realidad de cada persona si no se tiene los medios económicos para mantener un nivel de

vida similar al que tenía cuando era un trabajador activo; la potencial pérdida de bienestar por la disminución de los flujos económicos que es parte de los riesgos sociales del ciclo de vida de cada persona. (p. 11)

Buendía y Oliver (2018) analizaron el desafío de las jubilaciones en las IES mexicanas y señalan que la edad avanzada de los profesores y su reticencia a jubilarse generan un desequilibrio que afecta la renovación del cuerpo docente. Según los autores, los académicos:

Se ubican en un promedio de edad cercano a los 60 años y la renovación de esta empieza a ser un asunto de preocupación constante, pues deberá darse el recambio generacional si se quiere plantear adecuadamente un desarrollo institucional para las próximas décadas. (p. 593)

Por otra parte, Lagunas (2019) menciona que los profesores en edad avanzada:

Se enfrentan a la disyuntiva de la jubilación o la continuación . . . Entendiendo que la alternativa jubilatoria los llevaría a una baja anunciada de sus ingresos de no darse una salida decorosa por parte de la institución. (p. 76)

Uno de los principales elementos que toman en consideración los académicos al decidir jubilarse es el económico. Zarate (2014) menciona que, en el caso de los académicos de las IES mexicanas, “teniendo la edad y los años de servicio requeridos para jubilarse, los académicos no toman la decisión de retirarse de la Institución. Son varias las causas, pero fundamentalmente es la de carácter económico” (p. 151).

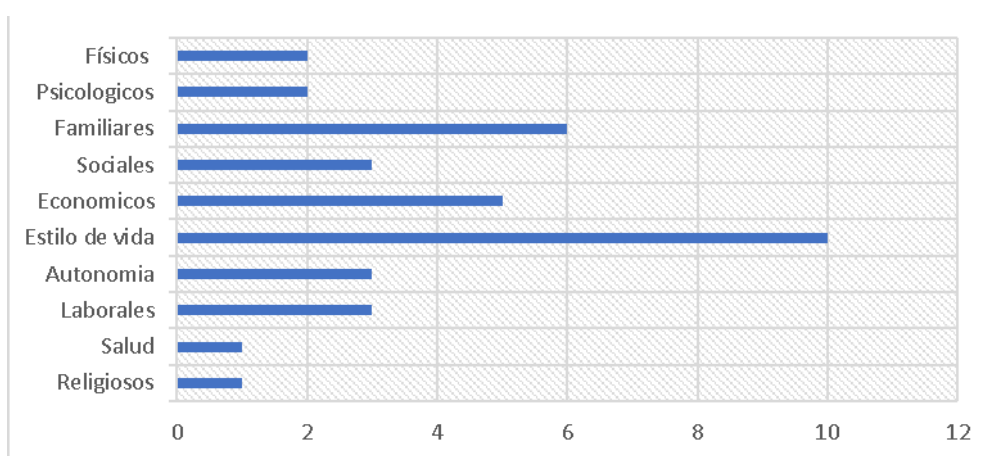
Otro tipo de cambios que presentan los académicos jubilados, según Giraldo y Arango (2012) está relacionado con cuestiones familiares y con el estilo de vida, pues “existen problemas para adaptarse a pasar tanto tiempo en la casa, dificultades en la convivencia familiar y, en ocasiones (para quienes viven solos o han perdido su

pareja), el sentimiento de soledad que conlleva esta nueva situación” (p. 156). Véase la Figura 1.

Por otra parte, Bensusán y Ahumada (2006) consideran que “la jubilación está condicionada por el nivel de ingresos y el sistema de seguridad social al que se pertenece; estas últimas presentan pérdidas sustanciales en las percepciones económicas” (p. 28).

Figura 1.

Los principales tipos de cambio que sufren las personas jubiladas



Fuente: (Giraldo y Arango, 2012, p.154)

Estos estudios revelan que la jubilación no es suficientemente atractiva para los académicos de las IES, ya que sus ingresos disminuirían considerablemente y no podrían solventar su estilo de vida, su salud, así como también aspectos familiares. Buendía y Oliver (2018) reconocen que “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”. (p. 11)

Zarate (2014) ha desarrollado otro tipo de investigación donde menciona que, “pese a la existencia de políticas que alientan la jubilación, los académicos no deciden jubilarse” (p. 156). Caso contrario con lo que sucede con los contratos colectivos, pues estos no exigen presión sobre su plantilla académica en relación con la jubilación,

pues aun teniendo los requisitos necesarios, ya sea por la edad o por años de servicio, la decisión de los académicos es no jubilarse. Asimismo, Buendía y Acosta (2018) mencionan que:

Quienes reúnen los requisitos para jubilarse no lo hacen y las instituciones que desean que se jubilen para efecto de renovar su planta académica y dar oportunidad a jóvenes con adecuada formación y, por otro lado, sí se jubilan, las instituciones públicas responsables de la seguridad social, les representa una fuerte carga financiera con lo que se agudiza su problemática y, en el caso de las universidades que por el sistema al que están supeditadas absorben los pagos al pensionado, también se enfrentan a la problemática del pago y su repercusión en su fondos a veces insuficientes para tal fin. (p.152)

Bensusán y Ahumada (2006) realizaron un estudio sobre las jubilaciones en las IES mexicanas. En su investigación participaron más de 30 mil académicos de tiempo completo activos y tres mil retirados. Entre los resultados más importantes de este proyecto, se reporta que el envejecimiento aún no es un problema mayor, ya que el promedio de edad de los profesores activos es de 48 años y sólo una proporción pequeña (4.1%) tiene más de 65 años⁴. Véase la Tabla 5.

Tabla 5

Proporción de académicos y antigüedad en las IES de México al 2005

Instituciones de Educación de 65 años las IES	Proporción de académicos mayores	Antigüedad promedio en Superior
UAQ	7.6%	20 años
IPN	7.0%	22 años
UAM	6.5%	21 años

⁴ En el proyecto que realizó Bensusán y Ahumada (2006) se considera que el envejecimiento no es un problema significativo para las IES. Sin embargo, han pasado 18 años desde que se realizó este estudio y los académicos que en ese entonces tenían 48 años, su edad ronda, en la actualidad, por los 65 años.

INSTITUTO DE ECOLOGÍA	5.9%	14 años
UV	5.2%	20 años

Fuente: *Sistemas de jubilación y retiro de acuerdo con Bensusán y Ahumada (2006, p. 16)*

Meza y Marveya (2008) mencionan que los académicos de las IES mexicanas tienen estigmas hacia el significado que se tiene de la vejez pues consideran que, “jubilarse no tendría que significar una crisis que derive en depresión, inacción o en pérdida del sentido de la vida” (p.184). Además, agregan que:

Vivimos en una sociedad que sobrevalora la juventud, el trabajo productivo, el poder de compra. Se ilusionan con la fantasía de no envejecer y ofrecen mil artilugios para no hacerlo. Sin embargo, es una realidad que en el futuro habrá muchos adultos mayores, y la sociedad no se está preparando para ello. Que la humanidad ha ampliado su media de vida, no es una suposición. Es un hecho comprobado. (p.180)

Según los estudios que han sido realizados por Rodríguez, Urquidi y Mendoza (2009) sobre la producción académica y el factor edad en la Universidad de Sonora (UNISON), mencionan que:

Estos dos componentes han cobrado especial importancia en la toma de decisiones en el ámbito ingreso; de ahí que tomen los programas de evaluación al desempeño académico como son el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), para asegurar su calidad de vida. (p. 596)

Bensusán y Ahumada (2006) también mencionan que “otros factores a considerar son los diferentes sistemas de reconocimiento al personal académico, así como la situación de dicho personal dentro de estos sistemas y del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)” (p. 9). Mediante los sistemas de estímulos flexibles, los ingresos de los docentes aumentan dependiendo de su producción académica lo que

incentiva el desarrollo de investigaciones, lo cual no es un problema el que deseen asegurar su calidad de vida, sino que, en algunos casos, el trabajo académico es simulado.

De esta manera, en términos de percepción económica, la jubilación no parece ser una buena decisión. Pese a que existen estas referencias, los resultados no podrían considerarse similares al espacio y tiempo actual, así que los autores expuestos consideraron que el envejecimiento de la plantilla académica no representaba un problema mayor, pero si pronosticaron el envejecimiento académico para años futuros. De acuerdo con Rodríguez, Urquidi y Mendoza (2009), “en diez años más, un número considerable de profesores arribará a su sexta década de vida; para 2017, poco menos de mil tendrán 60 o más años, sobre todo los de jornada completa” (p. 613).

La toma de decisiones desde la Teoría de la Estructuración

Analizamos la decisión de jubilarse o no de los académicos de la UAM desde tres ejes conceptuales: agentes, estructuras y espacio-tiempo. Según Giddens (1984), la agencia “refiere a la capacidad de los individuos para actuar y/o tomar decisiones dentro de las estructuras sociales” (p. 24). Las estructuras son “patrones de relaciones sociales junto con normas que guían el comportamiento en una sociedad determinada” (p. 53). Por último, el espacio-tiempo, “una herramienta por la cual los agentes se desarrollan en un contexto temporal y espacial específico” (p. 72).

La teoría de la estructuración retoma los fundamentos del estructural-funcionalismo y la teoría voluntarista de la acción. Mientras que el estructural-funcionalismo se centra en el análisis macro, dejando de lado al individuo, la teoría voluntarista de la acción pone el énfasis en el individuo, prestando menos atención a las estructuras. En contraste, la teoría de la estructuración propone que "estructuras y agentes se necesitan mutuamente; se complementan" (p. 61).

Giddens retoma el concepto de “acción” para conocer qué es lo que nos motiva actuar. Como lo afirma Allones (2005):

La acción no está preocupada por las cosas que los humanos hacen, sino por la manera en que hacen cualquier cosa . . . Sino que sólo quiere entender una cosa: cómo es posible que los humanos sean capaces de jugar al fútbol, de emparentarse, de organizar el tráfico . . . De hacer en fin todas esas cosas que hacen. A la teoría de la acción social no le preocupa el contenido particular de las acciones en común, sino la forma general de las mismas. (p. 58)

Del estructural-funcionalismo, Giddens retoma el término “estructura”. Sin embargo, Giddens considera que las estructuras son diferentes al concepto de

Durkheim, externas y coercitivas, pues para Giddens (1938), las estructuras “son fruto de la consecuencia de las rutinas de los agentes” (p. 55).

Giddens (1938) destaca el elemento tiempo y espacio como condición interdependiente entre los agentes y las estructuras; “el ser no se puede entender como un ente con capacidades reflexivas sin un espacio y tiempo donde pueda tomar decisiones” (p. 71).

Considerando al agente como pilar fundamental, debemos reiterar algunas cuestiones básicas para entender la estructuración de los académicos en torno a su jubilación. Según Giddens (1938), “todos los seres humanos son agentes entendidos” (p. 307), puesto que la reflexión no está separada del cuerpo, los seres humanos hacen uso de un registro reflexivo que está en potencia, es decir, en su mente para decidir cómo actuar. Así que Giddens considera que “es la forma específicamente reflexiva del entendimiento de agentes humanos la que interviene a mayor profundidad en el ordenamiento recursivo de prácticas sociales” (p. 40).

Giddens advierte que el registro reflexivo de una acción supone una racionalización que se entiende con mucha mayor comprensión como un proceso que como un estado. La reflexión puede implicar dos cosas: racionalización o intención. El actor puede tener un proceso reflexivo que no necesariamente implique actuar. A continuación, citaremos lo que denomina Giddens (1938) *Modelo de estratificación* pues este:

Lleva a tratar el registro reflexivo, la racionalización y la motivación de la acción como conjuntos de procesos inmanentes. La racionalización de la acción, que remite a una intencionalidad como proceso es, como las otras dos dimensiones, una característica de rutina de la conducta humana, tal que se pueda dar por cumplida. (p. 41)

Las relaciones entre agentes y estructuras son fundamentales en la reproducción social dentro del espacio-tiempo. Como describimos anteriormente, el tiempo y el espacio son la condición de que la acción se vuelva estructura. Giddens (1938) presupone que:

El registro reflexivo que los agentes hacen en la duración de una actividad social cotidiana, y en tanto es constitutiva esa duración. El fluir de una acción produce de continuo consecuencias no buscadas por los actores, y estas mismas consecuencias no buscadas pueden dar origen a condiciones inadvertidas de la acción en un proceso de retroalimentación. (p. 63)

Giddens (1938) destaca sobre el agente que “el entendimiento de los actores humanos está siempre acotado en parte por lo inconsciente y en parte por condiciones inadvertidas/consecuencias no buscadas de la acción” (p. 307), tanto que las razones muestran los fundamentos de la acción, los motivos denotan los deseos que la mueven. De esta forma, existe, entre la motivación y los motivos, capacidades distintas que alcanzan límites entre lo que se hace y lo que se quiere.

Giddens distingue el alcance de la motivación y los motivos. La motivación, según Giddens (1938):

No se une tan directamente a la continuidad de una acción como su registro reflexivo o su racionalización . . . La motivación denota más un potencial de acción que el modo en que el agente lleva adelante una acción inveteradamente. (p. 44)

Mientras que los motivos:

Alcanzan un dominio directo sobre la acción sólo en circunstancias relativamente inusuales, en situaciones que de algún modo quiebran la rutina dentro de los que se escenifica un espectro de conducta. Buena parte de nuestra conducta cotidiana no reconoce motivación directa. (p. 44)

El inconsciente juega cierto papel en la acción; así que una motivación inconsciente es un rasgo expresivo de conducta humana. Diríamos que el agente está motivado a realizar una acción, posteriormente la racionalización es la base principal sobre la cual otros evalúan y el registro reflexivo es la unidad cognitiva sobre las consecuencias no buscadas de esa acción y las condiciones inadvertidas.

Referido al contexto en que viven los agentes, es importante resaltar la reproducción social, pues agrega Giddens (1938), que “el estudio de una vida cotidiana es parte esencial del análisis de la reproducción de prácticas institucionalizadas” (p. 307), pues son en las prácticas de los agentes donde se comprenden los actos que uno realiza consciente o inconscientemente. Giddens considera tres pautas para este análisis:

Los límites espaciotemporales (por lo común tienen marcadores simbólicos o físicos) en torno a rudimentos de interacción; la copresencia de actores, que hace posible la visibilidad de una diversidad de expresiones faciales, gestos corporales, elementos lingüísticos y otros medios de comunicación; una noticia y un empleo reflexivos de estos fenómenos para influir o gobernar el curso de la interacción. (p. 308)

En la teoría de la estructuración, es indispensable tomar al agente desde su historia porque sólo así podemos comprender las tres pautas que guían las interacciones y sus decisiones como agentes entendidos. Siguiendo esta actitud sobre la estructura, Giddens (1938) considera que “no se puede atribuir un sentido unitario a constreñimiento en el análisis social” (p. 308), pues necesariamente el agente y la estructura deben depender de sí mismos, o, dicho de otra manera, no pueden existir uno sin el otro.

Por ejemplo, los académicos construyen por medio de rutinas los patrones de relaciones sociales y las normas que guían su comportamiento en una sociedad

determinada en un contexto temporal y espacial específico; de esta forma se nos permite explicar el sistema de relaciones conformadas por los académicos. Las estructuras y la recursividad de los agentes permiten comprender la naturaleza de sus decisiones desde el espacio y tiempo. Otro rasgo que permite asimilar los conceptos de Giddens sobre los académicos, parte de este mismo registro prerreflexivo en cuanto a sus actitudes y conductas dentro y fuera del entramado educativo; de ahí que los académicos registran símbolos, interacciones, normas, sanciones, motivaciones, intenciones, etc. En otras palabras, en nuestra vida ordinaria disponemos de un registro reflexivo sobre actitudes y problemáticas comunes. Los académicos dentro de su espacio laboral registran posiciones, normas, jerarquías, sanciones y decisiones mayores como la jubilación.

Los docentes, guiados por su registro reflexivo, distinguen los límites de su conciencia práctica y discursiva, o sea, entre lo que se piensa y lo que se decide hacer para producir su vida social; la observación consciente de su vida social les permite establecer, desde su reflexión, normas o convenciones formadas como consecuencia de acciones intencionadas. Estos dos tipos de conciencia sólo tienen lugar si el actor conoce su hacer y los motivos de dicho hacer y, para que las acciones se presenten como novedad, habrán de ser descritas por agentes externos al ambiente cultural donde fueron realizadas. Es decir, la acción de los académicos también parte de una conducta dotada de un propósito/s o intención/es.

Giddens (1938) distingue propósito de la acción, pues lo define como “cualquier acto del cual un agente sabe (cree) que puede esperar que manifieste una cualidad o resultado particular, y en el cual este conocimiento es utilizado por el actor con el fin de producir esta cualidad o resultado” (p.47), mientras que la acción “es racionalmente ordenada y la conducta prerreflexiva se encuentra bajo un marco de sentido de

conciencia práctica que se entiende como un saber”. (p. 6) Actuar, supone, usar un saber para producir un resultado particular o una serie de resultados.

Giddens entiende que los agentes y las estructuras no son dos conjuntos independientes; representan dualidad. En nuestra problemática, los académicos conforman con la estructura relaciones yuxtapuestas; es decir, los académicos actúan, obran y deciden dentro de marcos estructurales, y, a su vez, los agentes, mediante rutinas, crean estructuras. Por ejemplo, una persona que constantemente tiene que salir con su auto a ejercer su profesión u oficio, debe obedecer las reglas de tránsito y el agente las institucionaliza en su vida diaria.

En una estructura, están asociadas conjuntos de reglas y recursos que se organizan de manera recursiva; estas están fuera del tiempo y del espacio. Giddens (1938) aclara que quizá pueden estar dentro del tiempo y el espacio “salvo en sus actualizaciones y en su coordinación como huellas mnémicas, y se caracteriza por una ausencia del sujeto” (p.61).

Giddens ha desarrollado algunos tipos de instituciones que actúan en conjunto con las estructuras, como son las de significación, dominación y legitimación. En estas instituciones, los agentes desarrollan discursos y modos de hacer para calificar y dar razones a sus acciones e intenciones. En términos de Giddens referidos a las estructuras de significación y de acuerdo, también a las estructuras económicas, estas actúan en los agentes desde formas de asociación y significado. Es decir, los agentes hacen alusión a esquemas de comprensión e indican modos de prefiguración integrados en los reservorios de los actores humanos.

Por ejemplo, el marco temporal y espacial en el cual los académicos dirigen su acción docente puede determinar la productividad y el estatus del que, por medio de

los sistemas de estímulos⁵ como el SNI, incentiva su quehacer académico. El producto de las estructuras de dominación y de significación, es denominado por Lagunas (2019) como el “*síndrome de la puntitis*”; este promueve procesos desmesurados de investigación sin contenido crítico y sustentable.

Giddens (1938) reconoce que estas formas de institución se construyen a partir de “la división de reglas en modos de significar o constituir el sentido y sanciones normativas” (p. 64) y de esta forma, Giddens reconoce tres tipos de estructuras como se presentan en la Tabla 6.

Tabla 6
Tipos de estructuras según Giddens

Estructura(s)	Dominio teórico	Orden institucional
Significación	Teoría de la codificación	Órdenes simbólicos/modos de discurso
Dominación	Teoría de la autorización de recursos Teoría de asignación de recursos	Instituciones políticas Instituciones económicas
Legitimación	Teoría de regulación normativa	Instituciones jurídicas

Nota: Para Giddens (1938), la Tabla 4 muestra las dimensiones de la dualidad de la estructura pues “los actores humanos no sólo son capaces de registrar sus actividades y la de otros en la regularidad de una conducta cotidiana” (p. 65). Esta tabla, también hace alusión a un esquema de comprensión que indica los modos de prefiguración integrados en los reservorios de los actores humanos. Es importante recalcar las dimensiones que la Tabla nos muestra porque de esta forma “los actores humanos aprovechan su producción y reproducción de una interacción pues les permiten producir relatos, ofrecer razones” (idem, p. 65).

Giddens ofrece una segunda tabla sobre estas instituciones significativas donde podríamos argüir que las empresas y las instituciones de nivel superior, se colocan en esta dinámica mediante órdenes institucionales. Al mismo tiempo, los actores humanos, respectivamente, producen y ofrecen razones y motivos para

⁵ El sistema de estímulos es una de las cuatro formas de flexibilidad del trabajo aplicada a la institución pública; el sistema de puntos difumina los tiempos destinados a la dispersión, estudio y academia.

actuar desde una estructura dominante –en este caso económica–, para incentivar una función sustantiva como la investigación más que la docencia y difusión cultural.

En las estructuras de Giddens, sobresalen dos características esenciales: los recursos de autoridad y los recursos de asignación. En el primero, Giddens (1938) menciona que “nacen de la coordinación de la actividad de agentes humanos” (p. 65) y, en segundo lugar, “los recursos de asignación provienen del control sobre productos materiales o sobre aspectos del mundo material” (p. 66).

Tabla 7

Clasificación de ordenes institucionales de acuerdo con Giddens

S-D-L	Órdenes simbólicos/modos de discurso
D (autorid.) S-L	Instituciones políticas
D (asignac.)-S-L	Instituciones económicas
L-D-S	Instituciones jurídicas
donde S= significación, D= dominación, L= legitimación	

Nota: Giddens (1938) reconoce la importancia de los símbolos sobre los discursos y órdenes, pues considera que actúan en formas de asociación y de significado. Por ejemplo, los órdenes simbólicos y modos de discurso están asociados al lugar institucional privilegiado para la ideología. En teoría de la estructuración, la ideología no es un tipo particular de orden simbólico ni de forma de discurso.

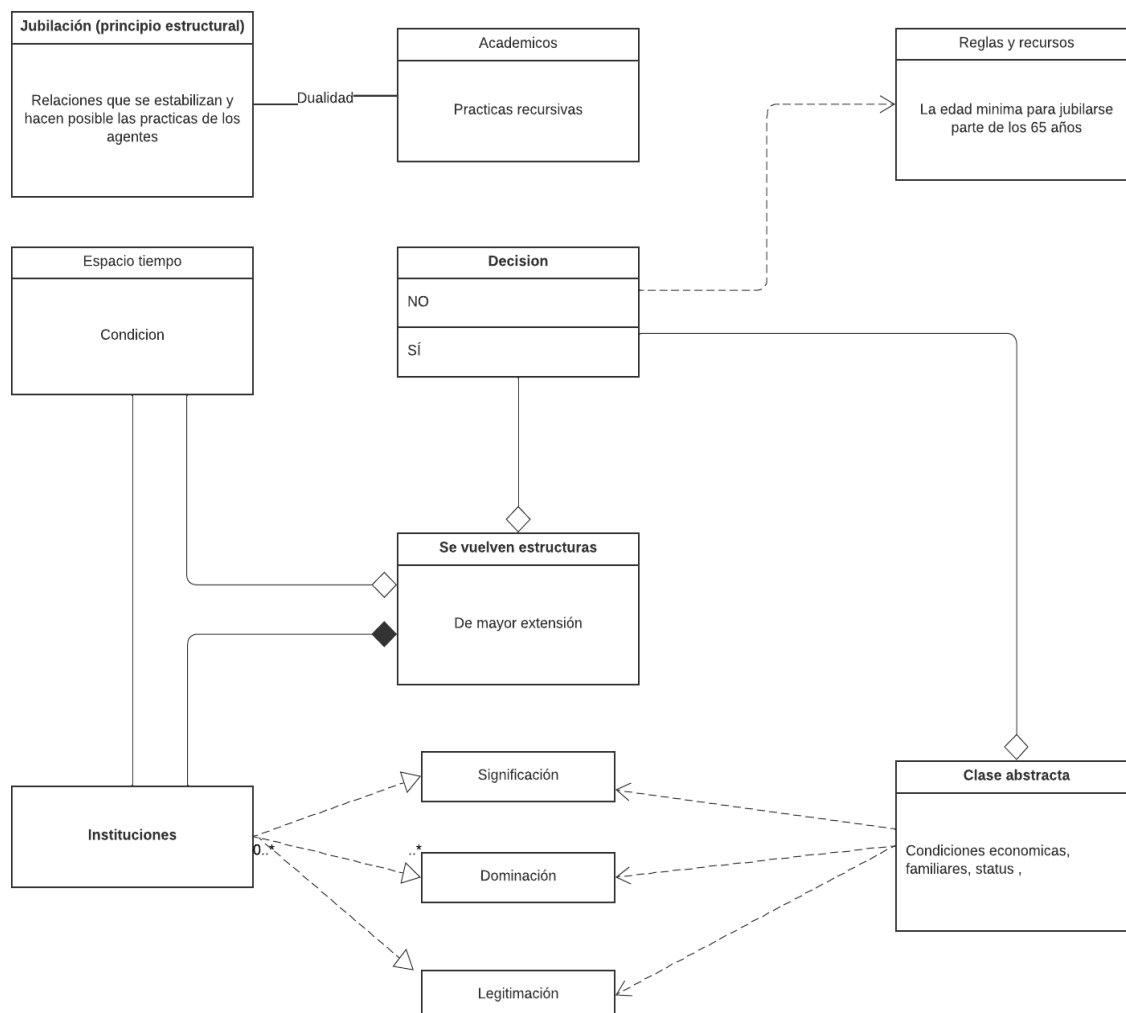
Para ilustrar cómo fue que partimos desde la Teoría de la Estructuración de Giddens hacia nuestra investigación, proponemos que la Figura 2 opere como modulador entre la teoría y la investigación. En Giddens encontramos una guía teórica para hallar las posibles interpretaciones y proponer un acercamiento de cómo los académicos estructuran sus decisiones en torno a la jubilación.

En Giddens, las decisiones de los académicos que realizan las actividades sustantivas de las IES públicas mexicanas, son un conjunto complejo en el que las decisiones del rumbo que tome el académico se realizan debido a su carácter individual y autónomo. A su vez que las IES mexicanas, se organizan de una forma

autónoma. Sin embargo, la existencia de instituciones económicas o políticas influyen en el agente o en la misma universidad sobre la toma de decisiones.

Figura 2

Relación entre Giddens y las jubilaciones en el caso de los académicos de la UAMI



Fuente: Elaboración propia.

La toma de decisiones en Giddens se presenta como principio estructural donde los agentes deben decidir jubilarse dentro de la condición espacio-tiempo. De no ser así, el principio estructural se convierte en una estructura de larga duración. La clase abstracta son todos aquellos elementos que los académicos toman en cuenta para jubilarse o no.

Retomando el punto de vista de Giddens (1938), podría decirse que:

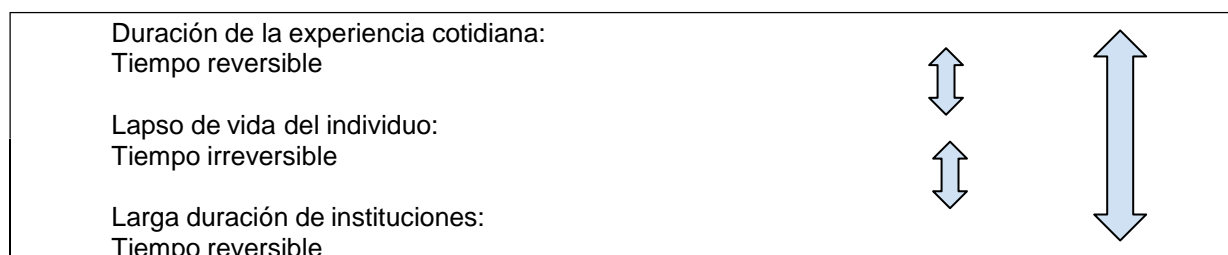
Esto no nos impide imaginar que las propiedades estructurales presentan una organización jerárquica en los términos de extensión espaciotemporal de las prácticas que ellas organizan recursivamente. A las propiedades de raíz más profunda, envueltas en la reproducción de totalidades societarias, las denominó principios estructurales. Y las prácticas que poseen la mayor extensión espaciotemporal en el interior de esas totalidades se pueden denominar instituciones. Hablar de estructura para denotar reglas y recursos, y de estructuras como conjuntos deslindables de reglas y recursos. (p. 54)

En concreto Giddens menciona que:

Las expresiones reproducción social, recursividad, y otras, indican el carácter repetitivo de una vida cotidiana, cuyas rutinas se forman en función de la intersección de los días y de las estaciones que pasan (pero que retornan de continuo). La vida cotidiana tiene una duración, un fluir, pero no conduce en una dirección; el propio adjetivo cotidiano y sus sinónimos indican que el tiempo aquí sólo se constituye en la repetición. (p. 71)

Al respecto sobre el principio estructural, Giddens identifica al ciclo de vida de las repeticiones y a la sucesión de generaciones como una variable que condiciona la larga duración de estructuras. Para fines explicativos, veamos la Figura 3 que se presenta a continuación:

Figura 3
Tipología del tiempo en Giddens



Nota: El ciclo de vida lo considera como una sucesión de generaciones. En estas tres condiciones del tiempo, Giddens (1938) enfatiza que en el primer tiempo la vida del ser humano pasa en un tiempo irreversible con el paso

del organismo. Ser para la muerte. Mientras que, en el tercer ciclo, indica la duración supraindividual de la existencia de largo plazo de instituciones. La larga duración de un tiempo institucional. (p. 71)

En esta dimensión, Giddens (1938) confiere a “el tiempo reversible de las instituciones como la condición y el resultado de las prácticas organizadas en la continuidad de una vida diaria: la principal forma sustantiva de la dualidad de estructura” (p. 71). Y aclara que:

No sería correcto decir que las rutinas de una vida diaria son el fundamento sobre el que se edifican formas institucionales de organización societaria en un espacio tiempo. Más bien unas entran en la constitución de otras, así como unas y otras lo hacen en la constitución del propio-ser que actúa. Todos los sistemas sociales . . . Expresan rutinas de una vida social diaria cuanto se expresan en estas, con la mediación de las propiedades físicas y sensoriales del cuerpo humano (p. 71).

Por lo tanto, el ser no puede ser entendido fuera de la historia, donde la historia significa en este caso temporalidad de prácticas humanas expresadas en la interpolación mutua de las tres dimensiones que Giddens identifica: estructuras, agentes y espacio-tiempo.

Metodología

La metodología que se utilizó para esta investigación fue de enfoque cualitativo. El objetivo principal fue realizar entrevistas semiestructuradas a académicos para conocer sus opiniones y experiencias en torno a la pensión por jubilación. El rango de edad seleccionado fue de 65 años en adelante, ya que los académicos en este grupo etario están más cerca de tomar la decisión de jubilarse, lo que les permite compartir cómo están estructurando dicho proceso. Además, incluimos la perspectiva de aquellos académicos que se jubilaron durante el presente año (2023), con el fin de analizar cómo configuraron sus decisiones y explorar su experiencia personal en relación con la jubilación.

El enfoque cualitativo nos permitió captar las diversas percepciones que los académicos tienen acerca de la pensión por jubilación. Como primer paso, nos acercamos a profesores y profesoras de las tres divisiones: CBI (Ciencias Básicas e Ingeniería), CBS (Ciencias Biológicas y de la Salud) y CSH (Ciencias Sociales y Humanidades). Durante los encuentros, dialogamos sobre el tema con académicos de ambos géneros.

Decidimos realizar entrevistas semiestructuradas para que los académicos pudieran responder abiertamente el sentido de sus decisiones. Para contrastar la visión y las vivencias de cada uno de los académicos con los conceptos propuestos por la teoría de la Estructuración de Giddens (1938) pues esta dice que “toda investigación en ciencias sociales o en historia se ha preocupado por la relación entre la acción y la estructura . . . En ningún caso la estructura determina la acción o viceversa” (p. 219). Esta investigación se organizó desde tres niveles de análisis que retomamos del Metodología Configuracioncita para la Investigación Social propuesta

de De la Garza (2009): estructura, meso estructura –entendida como un conjunto de normas y recursos que sólo se aplican dentro de la institución académica– y agente.

Con el propósito de complementar estudios que se han hecho con anterioridad sobre la problemática del envejecimiento académico en las universidades públicas mexicanas y que retomamos anteriormente en nuestro estado del arte, por ejemplo: Antón, Gil (2005); Ahumada y Bensusán (2006); Grijalva, Jiménez, Mendoza, Treviño, Urquidi, Rodríguez (2009); Espinosa y Villalobos (2018); Lagunas, Hernández y Leyva (2019); Zarate, Olivia (2014), nos proponemos analizar cuáles son los elementos principales que toman en cuenta los académicos de la UAM I en torno a la jubilación.

Se realizaron 35 entrevistas: 10 de CBI, 10 de CBS y 14 de CSH, distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres. También entrevistamos a un representante del sindicato con el fin de establecer un diálogo constructivo sobre los motivos que tuvieron los sindicalistas de la UAMI ante la revisión salarial que se realizó en el mes de febrero del año 2023. Para nosotros fue pertinente establecer una discusión a causa de que, en ese mes, iniciamos con las entrevistas a la par de la movilización que demandaba mejores contratos a los profesores de tiempo parcial, mejores condiciones de jubilación para los académicos y salario digno para los profesores de tiempo parcial.

Antes de iniciar las entrevistas, solicitamos permiso para grabar las voces; si no se otorgaba, una persona preguntaba mientras otra tomaba notas. Además, algunos académicos solicitaron mantenerse en el anonimato, por lo que optamos por usar nombres de dioses y diosas mitológicas para referirnos a ellos.

Las entrevistas fueron realizadas tanto dentro como fuera de la institución. La mayoría de ellas se realizaron en cubículos o en aulas vacías. La duración promedio de las entrevistas fue aproximadamente de 30 minutos, aunque algunos participantes nos permitieron extender la conversación más allá del tiempo previsto, mientras que

otros, debido a compromisos laborales o personales, limitaron su participación a 20 minutos.

Durante la invitación a los académicos para participar en el estudio, notamos algunas contingencias en las tres divisiones. En primer lugar, percibimos que las académicas se mostraban más reticentes que sus colegas masculinos a aceptar ser entrevistadas. Cabe destacar que, durante las conversaciones preliminares con quienes considerábamos posibles participantes, detectamos que algunas académicas mostraban incomodidad cuando se abordaba el tema de la edad, lo que generó un cierto malestar. Al rechazar su participación, llegamos a la conclusión de que las connotaciones asociadas a términos como “viejo” o “personas de la tercera edad” siguen teniendo un peso importante, lo que sin duda contribuye a una mayor reticencia por parte de los académicos mayores de 65 años a hablar sobre el tema de la vejez. También consideramos que algunos pudieron interpretar la invitación como una presión por parte de los estudiantes para que optaran por la jubilación.

Otra situación particular fue que, de todas las entrevistas realizadas, solo uno de los académicos estaba en proceso de iniciar su trámite de jubilación. No logramos contactar a otros académicos en esta situación, ya que algunos ya habían dejado la universidad y los departamentos no proporcionaron sus datos de contacto o no respondieron a nuestra solicitud de participación.

Para guiar la investigación, diseñamos un esquema que nos permitió abordar de manera ordenada cada aspecto del estudio, lo que facilitó el cumplimiento de nuestros objetivos. La Tabla 8 fue realizada mediante la teoría de la estructuración de Giddens donde se establece una correlación entre distintos niveles de análisis de la realidad como el que propone De la Garza (2009). En palabras del autor:

Se requiere pensar críticamente en un concepto ampliado donde se considere a la vez sus dimensiones objetiva y subjetiva . . . Partir de que el trabajo es una

forma de interacción entre hombres y con objetos materiales y simbólicos, que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados. (p. 111)

Tabla 8
Elementos analíticos de la toma de decisiones

Estructuración/ Configuracionismo	Macro	Meso	Micro
Estructura Normas y recursos	Ingreso económico Reformas a sistemas sociales Recorte de presupuesto Auditorías Componente flexible del trabajo debido a la crisis. Creación de CONACYT & SNI		
Agente Conciencia práctica Conciencia reflexiva Pre-registro reflexivo Toma de decisiones		Identidad Salud Familia (Dependencia económica) Grupo de pares Proceso de trabajo d	
Espacio tiempo (contexto)	Asistencialismo y reformas Sociales -Cambios a SNI CONACYT	Distinto control del trabajo según el tiempo en UAM Iztapalapa Reconocimiento institucional como premios a profesor emérito	Ieso ← → Micro econocimiento ultura de la valoración el trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en la teoría de la estructuración de Giddens y el Configuracionismo metodológico de Enrique de la Garza (2009)

Análisis de la información

La educación es un pilar fundamental para el desarrollo del ser humano, razón por la cual ha sido objeto de reflexión por parte de filósofos, educadores, sociólogos y expertos de diversas disciplinas a lo largo de la historia. Un ejemplo es Immanuel Kant, quien en sus lecciones sobre pedagogía impartidas en la Universidad de Königsberg (1803), afirmaba que "el fin de la educación es desarrollar todas las facultades humanas" (p. 3).

Para el sociólogo Emile Durkheim (1990), la universidad es comprendida desde múltiples factores sociales como lo son "la religión, la organización política, el nivel de desarrollo de las ciencias, del Estado y de la industria" (p. 57). O interpretando a Giddens, la institución educativa es comprendida desde un espacio-tiempo que funciona entre normas y recursos que estructuran un tipo de educación y a su vez, la institución educativa es estructurada.

Tres son los elementos clave a resaltar: existen agentes, llamados académicos que actúan en su vida diaria acorde a normas y recursos; estructura, que son todas aquellas normas y recursos que se reproducen en un espacio-tiempo y el espacio-tiempo donde se llevan a cabo las prácticas de los agentes. Así que es indispensable tomar al agente desde su historia porque sólo así podemos comprender las tres pautas que guían las interacciones y sus decisiones como agentes entendidos. En palabras de Giddens (1938), "el estudio de una vida cotidiana es parte esencial del análisis de la reproducción de prácticas institucionalizadas" (p. 307).

El modelo departamental: la construcción de una paradoja

Desde su fundación en 1974, la Universidad Autónoma Metropolitana experimentó una transición del modelo de enseñanza tradicional hacia uno moderno. Como parte de este cambio, adoptó un sistema basado en departamentos, lo cual

definió su estructura organizativa. Según Ibarra (1989), un departamento es una “unidad administrativo-académica que reúne a profesores-investigadores que tienen su centro en la asignatura” (p. 12).

Los departamentos tienen la misión de organizar y coordinar la enseñanza, investigación y extensión en áreas específicas del conocimiento. Funcionan como unidades académicas encargadas de gestionar los programas educativos, promover el desarrollo de proyectos de investigación, y fomentar la vinculación con la sociedad. Además, los departamentos aseguran la calidad de la formación académica, impulsando la actualización docente y el desarrollo de iniciativas interdisciplinarias que respondan a las necesidades sociales y tecnológicas contemporáneas.

Esta figura, profesor-investigador, fue adoptada en la UAM, lo que motivó, según Estrada (1985) “vincular a la docencia, la investigación universitaria y a reconocer la viabilidad de los grupos y sus líneas de investigación, más que a los investigadores aislados y desvinculados entre sí” (p. 34). De esta manera, la departamentalización en México fue crucial a los cambios de “planeación, conducción, evaluación, financiamiento, la formación de recursos humanos para la investigación científica, tecnológica y humanística” (p. 34).

Según Castro y Valdez (1998) la departamentalización en las IES cambió las formas de organización al “liquidar los programas curriculares y la conformación de una nueva cultura de docentes, alumnos y administrativos donde convivan en un ambiente de educación, investigación y constante vinculación con los sectores de la sociedad” (p. 9).

Ante estos cambios, las IES se vieron obligadas a renovar sus métodos de enseñanza tradicional para responder a nuevas demandas académicas que antes resultaban insostenibles. Los modelos educativos napoleónicos, en particular, comenzaron a evidenciar un retraso en relación con los avances de la sociedad, la

ciencia y la tecnología. De acuerdo con De Sousa (2015), durante la segunda mitad del siglo XX, tanto en México como a nivel global, se vivió “un tiempo de mutaciones vertiginosas producidas por la globalización, la sociedad de consumo y la sociedad de la información” (p. 11).

La departamentalización cobró relevancia en México durante la década de los 70's, consolidándose como un modelo adoptado de países más desarrollados, y aplicado tanto en universidades públicas como privadas. La implementación de los departamentos en las IES surgió como una respuesta a la crisis interna que afectaba a las universidades públicas mexicanas. En este contexto de crisis institucional, Ibarra (1998) señala que:

En la década de los setenta se empieza a modificar la orientación profesionalizante en casi todas las universidades latinoamericanas. Antiguas y nuevas universidades, organizadas sobre la base de escuelas y facultades, empiezan a tender hacia la departamentalización. Entre 1971 y 1973 se establecen siete universidades en Argentina en base a departamentos. En Bolivia, la ley universitaria del 2 de junio de 1972 lleva a que el departamento sustituya a la cátedra como unidad fundamental de docencia e investigación. Lo mismo sucede en universidades de Colombia, Costa Rica, Nicaragua, Honduras, Chile, Perú y Venezuela. (p. 8)

A fines de 1973, la creación de la UAM fue concebida no sólo para colmar la creciente demanda estudiantil que enfrentaba la UNAM, sino también como una respuesta a las necesidades de la sociedad contemporánea. Esta iniciativa, de acuerdo con Ibarra (1989) fue “el resultado de una serie de adaptaciones históricas en la organización universitaria y su capacidad de respuesta a las demandas de desarrollo” (p. 1). La UAM se convertiría en la primera universidad mexicana en

adoptar un modelo de organización departamental. Según el discurso del Dr. Jorge Martínez Contreras (1985), este modelo fue promovido porque:

La Universidad Autónoma Metropolitana es un proyecto de universidad departamental precursor entre las instituciones federales. En ella se une la docencia con la investigación y, en consecuencia, se favorece el desarrollo de un sistema educativo donde prevalecen los profesores de carrera frente a los de materia, donde la calidad de la docencia tiene estrecha relación con la investigación y donde la gestión universitaria está abocada al desarrollo cada vez más significativo de la creación y transmisión de nuevos conocimientos. (p. 9)

Los efectos del movimiento estudiantil de 1968 en México, junto con la crisis del modelo político hegemónico, generaron una agitación significativa en las universidades. Para el gobierno de Luis Echeverría Álvarez, la educación dejó de ser vista como un problema, como lo había sido en sexenios anteriores y pasó a convertirse en un tema de atención prioritaria. López (*et al.* 2000) señala que “el activismo de Echeverría y su equipo fue clave en la difusión de la idea de que la educación era la solución de fondo para muchos problemas sociales” (p. 12).

La creación de la UAM se concibió en parte como un experimento para innovar y probar nuevas formas de trabajo y convivencia, con el objetivo de impulsar un proyecto de modernización universitaria desde su Ley Orgánica. El proyecto buscaba alinearse con las tendencias globales de mejora, además de resolver problemas sociales, políticos y técnicos a través de un modelo departamental. Dicho modelo facilita la integración de la investigación y la docencia, funcionando como una unidad cohesiva para alcanzar objetivos clave: calidad y pertinencia. Como menciona Panchi (2021):

El entorno universitario no puede evitar la situación anterior porque es una institución ávida de desarrollar la cultura y el conocimiento, su función investigadora se ha integrado a la docencia, las dos se integran, se nutren y son fundamentales para brindar una formación integral a los estudiantes. (p. 334)

De este modo, se fue gestando el proyecto moderno de la UAM. El Dr. Alonso Fernández (1985), primer rector de la UAM I (1974-1978), explicó con gran detalle los planes que orientarían la organización de la planta académica, así como la labor de la vinculación con la sociedad para preparar a los futuros profesionistas. Menciona que:

El proyecto UAM Iztapalapa se cimentó en la tendencia a alcanzar el nivel de la excelencia en la vida académica, ligando íntimamente la docencia con la investigación; procurando formar de manera interdisciplinaria nuevas generaciones de profesionales y científicos que tuvieran mayor solidez académica en la licenciatura y eventualmente en el postgrado, ensanchando su perspectiva hacia el avance científico, tecnológico y humanístico en el país. (p. 17)

De acuerdo con Ibarra (1998) la construcción de la nueva identidad académica está correlacionada con la departamentalización, pues, los profesores tienen: La posibilidad de especializarse en disciplinas específicas y se vuelven más expertos y adquieren mayor dominio sobre su materia. Además de que reciben capacitación continua y cuentan con tiempo suficiente para mantenerse al día en las últimas aportaciones, no sólo de la ciencia sino de la pedagogía y de la práctica docente. (p.7)

A partir de las entrevistas realizadas en la UAM I, es fundamental considerar la opinión de los académicos, quienes son agentes reflexivos de su entorno respecto al sistema departamental. El siguiente entrevistado nos comparte que:

No bueno, yo creo que el modelo de la UAM sí es una alternativa a los modelos tradicionales de universidades en México. Y el modelo departamental pues tiene muchas ventajas académicas para la docencia porque no separa, ¿no? Académicos que sólo hacen investigación, a académicos que hacen investigación y docencia, ¿no? Y, por otro lado, el modelo departamental me parece muy bueno en términos de la formación sólida que se le pueda dar a los alumnos en términos de que como tú mencionabas, de especialistas que están impartiendo las materias correspondientes y entonces el modelo departamental sí es muy bueno. (Prometeo, 2023)

Como señala el siguiente caso, la departamentalización contribuye a la profesionalización de los métodos de enseñanza entre los docentes, quienes reciben una formación sólida. Este enfoque aclara que, en el modelo tradicional, las clases son impartidas por profesores no especializados. Se menciona que:

Cuando era la coordinadora de ingeniería química de aquí, o sea de diferentes universidades, nos pedían que pudiéramos evaluar otros programas y evaluaba los programas de que facultades de que normalmente eran facultades de química junto con la general química; el problema es que los mismos profesores de química daban clases de economía (hahaha), matemáticas o sea de, que era o de sociología, ¿sí? Entonces creo que lo departamental es lo mejor porque los expertos son los que dan los cursos. (Némesis, 2023)

Citemos el siguiente caso que también reconoce la labor de la departamentalización como forma moderna de organizar y clasificar los conocimientos de los académicos, facilitando, así, el acceso de los estudiantes a las áreas de interés pertinentes:

Me gusta, ¿no? A mí me gusta. O sea, es algo que como yo creo que, como estudiante en nuestra formación al menos en CBI, por ejemplo, que la química te la enseñen profesores de que todo lo que han estudiado, su especialización es química, ¿no? Profesores que saben química, que investigan química, que están en la frontera del conocimiento de la química, ¿no? Que la física te la enseñen los físicos, que las matemáticas te las den los matemáticos, ¿no? Eso en la formación me parece que te da una formación muy sólida. A mí me parece que sí, yo sí estoy de acuerdo con ese modelo y me gusta. (Hestia, 2023)

O en esta otra cita que ilustra cómo el modelo departamental enriquece las clases a través de los trabajos de investigación realizados y cómo es su aplicación en la docencia. La participante fue crítica al describir las debilidades del modelo napoleónico, que experimentó una crisis significativa a finales de los años 60:

El sistema departamental de la UAM me parece perfecto porque justamente sí es muy importante que cuando tú vas al salón de clase como profesor, pues no vengas como a repetir lo que otros hicieron o lo que está en los libros, sino que de alguna manera tú logres transmitir tu propia experiencia en investigación a los alumnos. Y sí se procura, me consta, de toda la historia, que el profesor dé las materias más afines a su especialidad. (Artemisa, 2023)

Sin embargo, hay quienes consideran que el modelo organizacional de la UAM es único en comparación con el de otras IES, lo cual no es erróneo. Aun así, es importante recalcar la relevancia de la estructura organizacional de la UAM en la transición de un modelo tradicional a uno moderno. La siguiente aportación menciona que:

Creo que somos la única universidad que tiene este perfil de docencia e investigación. Entonces es un perfil muy específico de la UAM. Entonces no viene desde ese cambio de las universidades de los ochenta y noventa, sino

que es una estructura diferente con la que nació la UAM, porque desde que nació la UAM tiene ese perfil los profesores ¿sí? Entrarle a la docencia, la investigación y a la difusión en los 3 planos. (Minerva, 2023)

La estructuración del perfil académico, basada en los discursos y las normas emergentes, establece que se requiere un perfil completo que integre la figura del profesor-investigador. Este perfil debe cumplir con las tres tareas sustantivas de la universidad: docencia, investigación y difusión de la cultura.

Otros académicos mencionan que el modelo departamental es efectivo para abordar problemáticas desde un enfoque interdisciplinario, y así es. Este modelo, de naturaleza norteamericana, opera, en palabras de Ibarra (1989), “como un puente más en el perfeccionamiento de la administración de la educación superior, o como otra forma de control de los grupos de poder” (p. 13).

Así, en la UAM, la estructura organizacional marcó un nuevo espíritu en la formación de profesionales, ya que este modelo busca solucionar y perfeccionar la labor académica a través de la integración de la investigación y la docencia. Además, se esfuerza por inspirar a los estudiantes a atender nuevas demandas de la comunidad científica y de la sociedad. Sin embargo, aunque el diseño de la UAM está orientado a resolver problemas del entorno, también ha desarrollado ciertos vicios; en ocasiones, la investigación se ve influenciada por otros intereses, como la búsqueda de puntos y el deseo de obtener estímulos académicos. Se menciona que:

O sea, la investigación tiene que ser para resolver problemas y no para estar inventando proyectos. O sea, yo me pregunto y les he dicho a los colegas: ¿estamos investigando para resolver problemas que tenemos aquí? Y no me dicen nada. Estamos publicando y no resolvemos nada. Y es investigación porque es investigación, pero ¿quién la va a utilizar? (Hera, 2023)

Siguiendo con las entrevistas, algunos de los participantes opinaron que la departamentalización cumple con la función en la relación estudiante-docente. No obstante, también surgieron críticas hacia este modelo organizacional, señalando que las interacciones entre estudiantes y docentes no siempre se llevan a cabo de manera adecuada. Veamos la próxima cita:

Fue la primera Institución que le llamó así, luego ésta y luego la UNAM, ahora todos somos profesores-investigadores. La verdad es que los profesores de tiempo completo tienen que hacer investigación y tienen que dar su curso. La diferencia está en que en algunas Instituciones se cuida mucho la calidad de los cursos y la dedicación del profesor a los cursos y en otras no tanto. En esta se cuida, pero ¿qué crees? La libertad de cátedra es muy buena, pero les dan muchas libertades a los profesores. Yo como creador de los programas y esas cosas, digo “ah caray, ¿cómo está aquí esta enseñanza?” Pero bueno.

(Deimos, 2023)

La cita anterior revela una contradicción que influye en las acciones de los académicos en relación con la investigación y la enseñanza. Desde sus inicios, la UAM se estableció como una universidad de investigación. Como señala Del Río (1985), “lo que queríamos en el fondo era un modelo de investigación que le permitiera ser competitiva a nivel internacional en cualquiera de sus aspectos” (p. 28). Y continúa mencionando que, “había institutos de investigación en algunas universidades, pero fuera de ellas se investigaba insuficientemente; además, el tipo de investigación y sus resultados no eran adecuados porque no predominaba un modelo de investigación satisfactorio” (p. 28).

Ya en una revisión a detalle, años después de la creación de la UAM, se habló de la necesidad de haber incentivado la investigación. Como menciona López *et al.*, (2000):

Tal vez la ausencia de la investigación temprana que se esperaba como uno de los resultados posibles de esta nueva estructura requiere encontrar explicaciones y naturalmente modificar el mismo modelo hasta lograr la plena realización del concepto de investigación que se deseaba” (p. 110).

Como se puede observar en la siguiente cita, la visión del entrevistado se centra en los retos que enfrentó la UAM en sus inicios para atender la creciente matrícula estudiantil y el perfil de los académicos. Del Río (1985) afirma que “lo que representaba la educación superior en México en esa época eran realmente excepcionales las universidades que podían asegurarles a sus estudiantes un cuadro de profesores de tiempo completo” (p. 29).

Por consiguiente, se agrega que:

Sí...No, sí eso es cierto lo que dices, ¿no? Ahora, esta fue una universidad muy presionada para aumentar la matrícula, ¿no? De hecho, ustedes lo saben; los salones, siempre es muy difícil encontrar salones, ¿sí? Y miren que, bueno, ha sufrido muchas presiones para recibir una matrícula mayor y la verdad se diseñó siguiendo el modelo de las universidades norteamericanas en formar departamentos y no facultades, que dan materias a distintas licenciaturas. Un profesor da a distintas licenciaturas, ¿no? En una facultad, los profesores nada más atienden una o varias licenciaturas cercanas, entonces, esta universidad no se pensó como una universidad masiva. Empezó con personal de tiempo completo. ¿Cómo lo soluciona esto la UNAM? Pues contratando poderes como ayudantes, como profesores temporales, etc., pero al fin no creó ni el 10% de la plantilla, mucho menos. Somos una universidad atípica en todo el país. Somos una universidad que tiene alrededor del 90% de sus profesores de tiempo completo, ¿sí? Una universidad que no separa la docencia de la investigación. (Cerberero, 2023)

A diferencia de los académicos que comentaron que la departamentalización es la organización universitaria por excelencia, algunos reconocen ciertas contingencias relacionadas con este modelo, pues cuestionan las tensiones entre la docencia y la investigación que caracterizan a este sistema. Como describe De Sousa (2015), “la función de la investigación choca frecuentemente con la función de enseñanza” (p. 36). El carácter de la investigación en la UAM fue pensado para trabajar en equipo acorde a la organización por departamentos, pues ese el principal objetivo del modelo departamental. Sin embargo, el eje espacio-tiempo del que nos habla Giddens ayuda a comprender la esencia de las acciones de los agentes en un tiempo espacial determinado, pues como afirma el Dr. Alonso Fernandez (1985), “se hizo hincapié en cultivar la habilidad del trabajo en equipo, de aprender a colaborar y a obtener la colaboración de otras personas en contra de actitudes individualistas” (p. 22).

La contradicción que pueda estar sujeta entre la investigación y la docencia depende mucho de la acción del agente, pues consideramos, que las instituciones económicas o políticas externas mediante discursos construyen en el agente, la apropiación y reproducción de valores encaminados a la eficiencia y productividad. De acuerdo con Ibarra (1989), la departamentalización de las universidades deja paradojas como son las siguientes: “cómo ser eficientes en un ámbito donde el servicio y la formación de profesionistas no debe dejar de lado los avances de la tecnología y los aportes últimos de la investigación y al mismo tiempo respetar los valores individuales” (p.1).

Una de las razones por las cuales creemos que la departamentalización en la UAM pueda ayudar a comprender el por qué los académicos no se jubilan, radica en la misma naturaleza organizacional; es decir, pese que la UAM nació como una universidad orientada a la investigación, la departamentalización no es la causa, pero

sí un factor importante donde los académicos toman decisiones importantes en su rutina académica y sobre todo son ellos quienes estructuran sus intereses.

Lo que sí provoca una fuerte contradicción en la investigación y en la decisión de jubilación, de acuerdo con el Dr. Martínez Contreras (1985) son los “problemas tan generales y difíciles como la permanencia de los profesores en la universidad cuando los salarios externos que éstos pueden recibir triplican o cuadruplican los internos” (p.11).

De este modo, podemos presentar un elemento que consideramos ejemplar para entender la contradicción entre la docencia y la investigación en la UAM I. Otra de las paradojas de la departamentalización es que asigna a los académicos de tiempo completo las tres misiones de la universidad. Al respecto, Ibarra (1989) afirma que:

Suponía haber encontrado, la mejor opción para lograr la efectividad académica; se optimizaron los recursos⁶ institucionales y se fortaleció lo académico; se fomentó la productividad científica y académica; y se daba respuesta a demandas específicas de distintos sectores de la sociedad. (p. 9)

Por consiguiente, la universidad ha enfrentado una fuerte presión para adaptarse a los cambios económicos, políticos y organizacionales, con el objetivo de ofrecer una educación de calidad, excelencia educativa y competitividad tanto a nivel nacional como internacional.

En resumen, el modelo departamental fue impulsado en las universidades en la década de los 70 para afrontar la crisis institucional heredada de los años 60. Este modelo buscaba desarrollar una nueva estrategia de docencia e investigación

⁶ Cuando el autor habla de optimizar recursos, hace principal énfasis en las tres tareas de la universidad: Docencia, investigación y difusión de cultura en una sola unidad; es decir, “al descansar en especialistas de tiempo completo, éstos desempeñan y son responsables de las tres funciones institucionales: docencia, investigación y servicio, como un todo” (Ibarra, 1998, p. 8).

centrada en la calidad y la pertinencia, tanto para académicos como para estudiantes. Se propuso fortalecer una planta académica sólida y especializada en distintas áreas del conocimiento, promover la resolución de problemas desde la investigación académica hacia los estudiantes y la sociedad, y, sobre todo, fomentar la productividad científica y académica.

La departamentalización no es una razón esencial en la toma de decisiones de los académicos en torno a la jubilación, pero sí supone, como menciona Ibarra (1989) “la promoción de una nueva cultura académica” (p. 13). Para algunos académicos que entrevistamos, el modelo departamental es considerado "oro puro" como generador de conocimientos aplicados e innovaciones tecnológicas. Sin embargo, para otros, presenta una paradoja: la docencia entra en conflicto con la investigación, ya que esta “estructurando el quehacer universitario, con sus respectivas desventajas, y otros más como un modelo alternativo al desarrollo económico” (p. 13).

En otros términos, la naturaleza departamental de las universidades públicas mexicanas puede generar una tensión inherente entre la investigación y la docencia. Esto se debe a las distintas demandas de tiempo, las expectativas de excelencia en ambas áreas, las presiones para publicar y obtener financiamiento para sus proyectos de investigación lo que puede llevarlos a priorizar la investigación sobre la docencia., así como a las necesidades de los estudiantes. Sin embargo, en muchos departamentos universitarios, la investigación es fundamental para la promoción y el avance profesional.

Ingreso de los académicos: rumbo hacia la profesionalización.

En este apartado se pretende un análisis sobre el ingreso de los profesores de la UAM destacando la evolución de las condiciones laborales y la carrera académica en la

UAM en respuesta a los cambios del contexto histórico y las demandas de la sociedad. Con relación a los primeros años de establecimiento hasta las décadas posteriores, se observa una transformación en las prácticas de contratación, las regulaciones laborales y las expectativas profesionales para los académicos de la institución.

El movimiento estudiantil de 1968 y la creación de la UAM como resultado de este, ocurren en un contexto de masificación de la educación superior, pues de 1960 a 1969, en el periodo expansivo del sistema educativo superior mexicano, Grediaga (1999) menciona que “la valoración social de la educación superior como medio de movilidad social, conllevó la demanda de equidad, que se tradujo en demanda del libre acceso a la educación superior” (p. 74). En pocas palabras, ya había una mayor demanda y el derecho a la educación superior se estaba volviendo una exigencia; por ello la necesidad de crear nuevas instituciones.

En los inicios de la UAM, el ingreso de los académicos no estaba muy regulado, pues empezaban a buscarse los primeros pilares que darían forma a la universidad: no había reglamento de ingreso. No fue hasta el 1° de enero de 1974 que entró en vigor la Ley Orgánica que, junto con el artículo 123° Constitucional, difundían el acceso. El ingreso de los primeros académicos tuvo variantes de admisión: por medio de entrevistas con los jefes de área o rectores por las que se obtenía el empleo; algunos llegaron a la universidad como invitados por profesores de la UNAM u otras instituciones.

Los académicos que estaban siendo contratados en ese momento tenían más beneficios que un profesor de la UNAM ya sea por el salario o por el tipo de contrato. Según López (*et al.* 2000), los “profesores de tiempo completo que fueron casi la totalidad de profesores contratados entre 1974 y 1975, la UAM pagaba salarios un poco más elevados que los de la UNAM para categorías semejantes” (p. 323).

El garantizar un puesto de trabajo con salario competitivo suponía compromiso y motivación en las labores que consolidaron la estructura de la universidad y en el desarrollo de docencia e investigación. De acuerdo con Gil *et al.*, (1992), del total de 600 profesores contratados en el primer año, “507 -el 84.5%- contaban con contrataciones de tiempo completo; otros 50 eran de medio tiempo y sólo 43, esto es el 7.2%, laboraban con contratos de tiempo parcial” (p. 75).

Los académicos entrevistados, por consiguiente, ya contaban con el grado de licenciatura. Se menciona que:

Sí, yo soy fundador, yo ingresé a la UAM como profesor en 74. En 1974. Este entonces soy de los primeros mil empleados (hahaha). Y este, yo entré con el equivalente de la licenciatura . . . Entonces entré como profesor de inglés. Entonces me entrevisté con la que iba a ser la jefa de lenguas, ¿no? Entonces ella me entrevistó y entonces ya me contrataron. (Saturno, 2023)

Si bien para el año 1975 ya se contaba con un primer tabulador similar al de la UNAM, en el que se encontraban las categorías de Asistente A, B C; Asociado B, C, D, y Titular A, B, C, gran parte de la primera plantilla académica contaba únicamente con el grado de licenciatura cuando ingresaron a trabajar. Según el comentario del entrevistado “al inicio de la UAM, muchos entramos con licenciatura, alguno que otro con maestría y eh, todavía alguno que, eh otro con doctorado, pero, digamos, entramos bastantes con licenciatura.” (Saturno, 2023). Otra informante comenta que “cuando empezó la UAM I, en el 74, ingenieros con doctorado eran bichos raros, la verdad.” (Némesis, 2023)

Los primeros académicos se concentraron en diseñar la estructura y el funcionamiento de la nueva universidad, los planes de estudio de cada carrera y los programas de las UEA (Unidad de Enseñanza Aprendizaje), por lo que en los primeros

años la docencia sería la labor prioritaria. Una vez funcionando la universidad, la matrícula de estudiantes comenzó a aumentar de manera rápida. De acuerdo con los datos que presenta López (*et al.* 2000) “en 1974, la población de Azcapotzalco era de 1,378, seguida por Xochimilco 968, e Iztapalapa con 954 y en los años siguientes la cifra aumentó, para 1978 en Azcapotzalco eran 5,524 estudiantes, en Xochimilco 6,668 y en Iztapalapa 3,786”. (p. 57)

El aumento desmedido de la matrícula supuso un incremento en la contratación de personal académico que estaba recién formado o que estaba a punto de concluir la educación superior; muchos de ellos no sabían que ese sería su trabajo hasta la actualidad. El entrevistado nos menciona que:

Yo llegué muy jovencita, de 24 años, ¿sí? Me tocó poner la primera piedra de la UAM. A esa edad no piensa uno en ser profesor, este, fundador, ¿sí? Tú llegas y trabajas y ya después con los años, de repente te dicen que eres profesor. (Deméter, 2023)

En 1976, la creación del sindicato jugaría un papel importante años después. Como principal tarea, consiguieron el Contrato Colectivo de trabajo (CCT) y las Condiciones Generales de Trabajo (CGT). El sindicato sería pieza clave en los años siguientes para regular el trabajo dentro de la UAM. En el capítulo tercero del Contrato Colectivo del Trabajo (2022), cláusula 48, se definen las labores y compromisos del académico:

Son miembros del personal académico los que realizan, bajo el principio de libertad de cátedra e investigación, las actividades académicas de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, así como los que realizan, sistemática y específicamente, actividades académicas de naturaleza técnica, correspondientes a las anteriores. (p. 29)

Además, en la cláusula 49 se establecen las diferentes categorías: “Personal Académico Ordinario; Personal Académico Visitante; Personal Académico Extraordinario y Emérito” (p. 29). En el personal académico ordinario se encuentran: Profesores, Ayudantes y Técnicos de Académicos. La categoría de profesores es la que más compete a esta investigación. De acuerdo con el CCT (2022) de la UAM, los profesores pueden ser de carrera o de tiempo parcial:

Se considera tiempo completo para un profesor de carrera si dedica a sus labores académicas 40 horas semanales, de medio tiempo si solo dedica 20 horas semanales y de tiempo parcial si dedica 15 horas semanales. El personal de carrera de la Universidad se distribuye en las categorías de profesores asistentes, profesores asociados y profesores titulares. En cada categoría habrá tres niveles que se designarán, en orden ascendente, con las letras A, B y C, excepto en la categoría de Asociado que habrá hasta el nivel D. Los profesores de tiempo parcial se distribuyen en las categorías de asistentes, asociados y titulares sin distinción de niveles. (pp. 30-31)

Si bien el CCT de la UAM delimita las funciones de los académicos, y se conjuga con un tabulador, este no existía sino hasta 1981. Los años anteriores a la creación de este, la UAM operó con tabuladores y clasificaciones parecidas a las de la UNAM. La creación del sindicato y la comunidad que había entre quienes integraban el sindicato mixto, consiguieron las Condiciones Generales de Trabajo (CGT). Al respecto, Gil (*et al.* 2005) menciona que:

Las prestaciones académicas se consideran laborales en el marco de las CGT: ahí aparecen ya las condiciones para el sabático y en 1979, por acuerdo del Rector General, se establecen los procedimientos de apoyo para estudios de posgrado, recayendo en los consejos divisionales la facultad para concederlos.

Por su parte, las prestaciones sociales se amplían en el marco de la negociación bilateral. (p.17)

Ya en los últimos años de la década de los 70's, la universidad inicio la profesionalización con la finalidad de que los académicos de base elevaran su nivel académico. Dado que una mayor categoría suponía mayor preparación y calificación, el número de interesados en hacer un doctorado o maestría aumentó con el pasar de los años. Ibarra (1989) menciona que “el profesor como experto académico, investigador y autoridad en el campo, contribuyó al origen y al auge de la especialización en segundo y tercer grado -maestrías y doctorados- que caracterizan en la actualidad a los docentes de las universidades norteamericanas” (p. 7).

A partir de 1980 surgieron distintos programas e iniciativas que motivaban a esos jóvenes recién egresados de la licenciatura, ya formados como profesores, a conseguir un mayor grado académico. Una de las profesoras con las que platicamos menciona:

Yo ingreso como profesora en el año de 1980, junio de 1980, y sólo con la licenciatura efectivamente, y ya con la trayectoria tanto como docente-investigadora pues fui haciendo mis estudios de maestría, y luego hubo un programa que la universidad becó para estudios de posgrado, y tuve una beca para hacer mis estudios de doctorado por cuatro años. (Hécate, 2023)

En 1980 habría modificaciones al Artículo 3º Constitucional sobre el derecho a la educación. La Gaceta del senado (2011) mencionó que “las universidades e instituciones de educación superior autónomas tendrían la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas” (p. 1), lo que permitiría poner en funcionamiento el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia (RIPPA) contribuyendo, a la dinámica interna de la UAM, a establecer sus propias normas y

recursos en función para constituir comisiones, órganos colegiados y dictaminadoras que regularan la universidad.

El número de académicos contratados que en un principio fue resultado de la masificación, en años posteriores la cifra aumentaba rápidamente. En 1974 el total en toda la UAM según los datos de López, (*et al.* 2000):

Era de 600 profesores, cinco años después eran 1,377, en 1982 el total de académicos era de 2,300, en los próximos 5 años la cifra aumentó solamente 669. Así, para el último año de la década de los 80`s había un total de 3,144 académicos. (pp. 419)

De acuerdo con los datos que presenta Gil (1992) “el porcentaje de profesores de tiempo completo fue de 69.3% en 1984, menor que en los años de la fundación. El 17.3% eran de medio tiempo y el 13.4% de tiempo parcial” (p. 76).

Sí bien el número de profesores contratados aumentaba, estos no recibían el mismo tipo de contratación, pues tras la crisis económica era necesario hacer rendir el presupuesto limitando algunas funciones de la universidad. Los pilares de la educación superior como lo son la docencia, investigación y difusión estaban viviendo una crisis interna. Mientras la devaluación del peso y la inflación provocaban una disminución en el poder adquisitivo de los salarios, muchos académicos se veían obligados a buscar un segundo empleo para complementar sus ingresos. Otros decidieron emigrar en busca de mejores oportunidades laborales.

Con la implementación de becas y estímulos tanto dentro como fuera de la universidad, los académicos comenzaron a aprovechar estos programas para compensar o incluso aumentar sus ingresos. (Véase el capítulo siguiente).

Con el pasar de los años resultaba más complejo ingresar como académico de tiempo completo a las IES pues ya no basta con tener el grado de licenciatura como lo fue con los primeros profesores contratados de la UAM I. Un participante cuestionó

cómo ha cambiado el ingreso de los académicos, pues de acuerdo con su experiencia, las contrataciones eran salvajes y que ahora, se publican bajita la mano:

Era, eh, salvaje. Hace 30-40 años las convocatorias públicas para concurso de oposición, profesor de tiempo completo, se contrataban páginas enteras de Excélsior; imagínate la cantidad de plazas que tenía la universidad; estoy hablando de 30-40 años. Ahorita todas las convocatorias las hacen así (baja las manos hacia el escritorio dándonos a entender que las convocatorias se publican bajita la mano). Que no se vean porque hay una altísima demanda de ingreso de docente-académico. (Pólux, 2023)

Otro problema que se plantea es que, pese a que la investigación era una función sustantiva, los profesores se dedicaban más a la docencia, hecho que se hizo constatar durante la caída de los ingresos de los académicos. Esta primera alternativa fue una solución temporal que, a largo plazo, conduciría a una reestructuración de la planta de personal académico. Según López (*et al.* 2000) “esto implicaría la necesidad de revisar los planteamientos originales del modelo de la Universidad”. (p. 338). Y continúa mencionando que:

Se consideró la posibilidad de reducir los contratos de tiempo completo. Podría intentarse que las plazas de profesores de tiempo completo que quedaran vacantes, en aquellos casos en que no se estuvieran realizando actividades de investigación, fueran cubiertas alternativamente con personal académico contratado de tiempo parcial, para cubrir solamente las horas de clase. Considerar reducir el personal académico de Tiempo Completo minimizaría considerablemente la función de la investigación, que había sido un rasgo innovador en la UAM encaminado a resolver problemas del país, de manera que para solucionar el problema de la caída del ingreso de los académicos y la poca actividad de investigación que se hacía, se diseñaron programas que

estimularan esta actividad. Desde apoyo económico para que los profesores realizaran sus estudios de posgrado, becas que fomentaban la investigación como el SNI, sería parte importante en los próximos años para quienes estaban contratados, pues cada vez resultaba más complicado conseguir una plaza de tiempo completo. (p. 339)

A partir de 1983, la situación parece cambiar, ya que la crisis general en el empleo provocó un aumento en la competencia por las plazas académicas. Por ejemplo, en uno de los concursos más recientes para una plaza en el Departamento de Sociología, se inscribieron 13 candidatos. Este número no refleja que solo ellos estuvieran inscritos, ya que, si la plaza es para un profesor asociado, varios de los postulantes tienen las credenciales y la experiencia necesarias para ser profesores titulares. Como señala Gil (1992), "ha crecido la competitividad académica" (p. 79).

Algunos de los académicos que entrevistamos refieren que cada vez es más difícil obtener una plaza definitiva y por tiempo completo que antes. Nos comentan que:

Lo que sí ha sucedido es que ahora contratan a los profesores, no les dan de tiempo completo porque pues sale más caro un profesor de tiempo completo y contratan a los profesores por horas, entonces eso es una gran desventaja para los profesores porque, pues porque les pagan muy poco por dar una materia y pues les dan una cantidad muy poca; la universidad tiene muy pocas obligaciones con esos profesores. (Hebe, 2023)

Así durante la década de los 80's, tras la crisis, el porcentaje de profesores de tiempo completo continuó disminuyendo. De acuerdo con Gil (1992) "en un lapso de 5 años disminuyó 6.3%, quedando en 63% los profesores de tiempo completo" (p. 76).

Alterar el tipo de contratación que reciben los profesores trajo una alteración en el desarrollo de las labores sustantivas y es que, aunque en la UAM como lo estipula el Contrato Colectivo de Trabajo (2022), en su cláusula 109:

Debería contratarse el personal de tiempo determinado por el surgimiento de una necesidad, es decir, para sustituir trabajadores con licencia para dejar de asistir a las labores (sic), para los trabajadores que se encuentra de sabático, para sustituir personal que tomara un puesto de confianza. (pp.79-82)

Sin embargo, actualmente hay irregularidades en la contratación del personal académico después de la crisis de 1982.

La temporalidad es realmente una condición de inestabilidad. En palabras de Gil (1992) “los académicos temporales empiezan a tener definitividad como temporales; muchos de ellos, durante tres o cinco años, concursan cada cierto tiempo para sostenerse tres o seis meses más” (p. 91), y cada vez el perfil que se requiere para ocupar una plaza es más exigente si nos sometemos al argumento de que el ingreso de los académicos de tiempo completo ha disminuido; mientras que para el caso de los temporales, hay un número mayor de candidatos que cuentan también con altas cualificaciones. Nos comentan que:

Hay temporales permanentes, es decir, temporales que tienen 10, 15, 20 años.

Hay temporales que han muerto sin tener la oportunidad de basificarse y son profesores que ya no son jóvenes, son de 40 o más años, son profesores con altísimos niveles de, de calificación, doctorados, postdoctorados, son profesores que están asumiendo la docencia porque hacia allá los está llevando, dan mucha docencia y desarrollan un compromiso con la institución por vocación, porque sus salarios son precarios y porque sus contratos son recortados. (Metis, 2024)

En resumen, la dinámica de contratación de académicos de tiempo completo en la UAM ha evolucionado significativamente, pasando de admitir a profesionales con licenciatura sin regulaciones institucionales a exigir mayores niveles de formación y experiencia. Aunque la profesionalización ha sido promovida en aras de la excelencia académica, estas transformaciones han generado consecuencias negativas. La actualización de requisitos y la reducción de plazas de tiempo indeterminado han llevado a una mayor precarización e inseguridad laboral para muchos académicos. Es crucial considerar estos aspectos en aras de preservar la integridad de las funciones sustantivas de la UAM y garantizar un ambiente laboral equitativo y propicio para el desarrollo académico.

¿Dónde quedan mis becas y estímulos si me jubilo?

La profesionalización del académico mexicano es un proceso que se da previamente al surgimiento de la UAM, pues según Chehaibar (1995):

A partir de los setenta el propósito de profesionalizar el trabajo académico fue incorporado en las políticas gubernamentales del nivel superior. Como parte del plan de gobierno del periodo 1970–1976, la ANUIES elaboró un diagnóstico preliminar de la educación superior del cual derivó la aplicación de medidas orientadas a la habilitación de los académicos de este nivel, para ello se tomaron dos decisiones: 1) Establecimiento de centros de didáctica en las universidades y 2) Elaboración de un Programa Nacional de Formación de Profesores. (p. 2)

Como revisamos en el capítulo anterior, la mayoría de quienes impartían clases en la UAM eran jóvenes, con apenas unos pocos años de diferencia respecto a sus alumnos, y en muchos casos solo contaban con un título de licenciatura. A pesar de ello, se esperaba que tuvieran los conocimientos suficientes para enseñar a otros

jóvenes. Sin embargo, era evidente que para enseñar adecuadamente era necesario un mayor dominio del tema: había que profundizar en el conocimiento y volverse un verdadero experto.

Marín y Teruel (2004) mencionan que “la nueva cultura del aprendizaje supone para los profesores el desarrollo, asimismo, de unas nuevas exigencias intelectuales, al margen del dominio de los contenidos específicos de una disciplina” (p.138). El proceso de profesionalización de los académicos mexicanos tuvo un impacto significativo en el desarrollo de la UAM, que se destacó como pionera en la implementación de programas de becas y estímulos. Además, promovió programas de impulso al posgrado, que estuvieron a disposición de los académicos pocos años después de su fundación.

A lo largo del capítulo, analizaremos el ingreso económico de los académicos de la UAM, comenzando por la organización de los salarios en los primeros años, el diseño de los tabuladores cuantitativos, y el surgimiento de diversos programas de incentivos. Asimismo, examinaremos las consecuencias de este sistema flexible de pagos y, finalmente, evaluaremos la importancia que tienen los ingresos económicos en la decisión de jubilarse.

Desde su consolidación, la UAM se caracterizó por ofrecer mejores condiciones laborales para los académicos en comparación con otras instituciones, como la UNAM. Además de un salario más competitivo, existían mayores posibilidades de obtener una plaza, incluso para quienes no contaban con tanta experiencia. El primer tabulador salarial se estructuró en tres categorías, cada una con distintos niveles: Asistente A, B o C; Asociado A, B, C o D; y Titular A, B y C. Para determinar en qué categoría se ubicaba un académico, se consideraban criterios como el grado académico y la experiencia. Como menciona López (*et al.* 2000), “en general, la remuneración a los funcionarios académicos ha sido clara: se han

establecido porcentajes determinados, en función del salario base, para cada uno de los puestos académicos” (p. 297).

El salario que recibían los académicos no solo servía como un incentivo para atraerlos a esta nueva universidad, sino que también proporcionaba el impulso necesario para la construcción de la institución. Como señala Soto (2006), "el auge de los salarios está vinculado al último aliento del llamado desarrollo estabilizador" (p. 158). La Tabla 9 que fue elaborada de acuerdo con López (*et al.* 2000), muestra el salario de acuerdo con la categoría y nivel en el primer año de la UAM, y se observa que:

Para las categorías de asistente hasta asociado B el pago aumenta \$1000 por cada nivel, mientras que, si se escala entre Asociado C, D o Titular A, B el aumento es de \$1500, finalmente ser Titular C supone un aumento de \$2,000 comparado con el nivel anterior. (p. 298)

Tabla 9.
Tabulador del personal académico

Categoría y Nivel	Tabulador inicial, marzo de 1974	Tabulador de septiembre de 1974	Incremento
Asistente "A"	4,000	4,880	22%
Asistente "B"	5,000	6,100	22%
Asistente "C"	6,000	7,100	18%
Asociado "A"	7,000	8,400	20%
Asociado "B"	8,000	9,100	14%
Asociado "C"	9,500	10,800	14%
Asociado "D"	11,000	12,100	10%
Titular "A"	12,500	13,600	9%
Titular "B"	14,000	15,100	8%
Titular "C"	16,000	17,100	7%

Fuente: De López (*et al.* 2000)

En 1976, el peso mexicano sufriría una devaluación frente al dólar, afectando los salarios de los académicos de la UAMI, pues de acuerdo con los datos de López (*et al.* 2000):

El sueldo de un académico Titular C era de 17,600, de un Asociado C, 12,100 y de un Asistente B 7,600, para dimensionar el poder adquisitivo, un viaje redondo a París, con alojamiento en hotel turista superior durante una semana con desayuno incluido, costaba 7,750 pesos; un centenario de oro, emisión antigua con 37.5 gramos de oro, se cotizaba en 50 pesos. (p. 326)

Córdoba y Ortiz (1979) sobre la caída del poder adquisitivo a causa de la crisis salarial, menciona que:

El secretario de Hacienda anunció que se abandonaba la paridad fija (de 12.50 pesos por dólar) que estaba vigente desde 1954. Se dejaría que el peso flotara contra el dólar a fin de que el mercado determinara su “valor de equilibrio”. El tipo de cambio se elevó inmediatamente a 20-21 pesos por dólar (pp. 9-10)

Esto provocó una disminución en el poder adquisitivo del salario y un incremento en los costos de los productos importados.

En ese mismo año, se formó el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), caracterizado por el compañerismo y la solidaridad entre los trabajadores académicos y administrativos. Esto fortaleció el poder de los trabajadores y fomentó el diálogo con las autoridades de la UAM en la lucha por sus derechos. Al mismo tiempo, las funciones dentro de la universidad comenzaron a delimitarse, y los órganos colegiados adquirieron mayor relevancia, haciendo imperativo organizar económica y administrativamente la institución.

En cuanto al grado académico de los profesores, para 1979 los docentes de la UAM Iztapalapa contaban con apoyo institucional para cursar estudios de posgrado,

aunque dicho apoyo dependía de la aprobación de los consejos divisionales. Una de las académicas entrevistadas mencionó que, al ingresar a la universidad, solo contaba con una licenciatura:

Sí, nada más la licenciatura, la licenciatura y era demasiado, porque, o sea, nosotros nos promovemos, ¿no? Y vamos subiendo los niveles, pero la diferencia de salario entre uno y otro no era importante. De repente empezó a ser importante y empezó la universidad como a valorar más los posgrados. Y sí, decidí hacer mi posgrado. Y aquí mi posgrado de maestría y de doctorado.
(Edesia, 2023)

En 1982, la crisis económica se profundizó de manera significativa, afectando diversos sectores de la sociedad. La devaluación del peso, el aumento de la inflación y el crecimiento desmedido de la deuda externa llevaron al país a una situación financiera crítica. Las universidades, como la Universidad Autónoma Metropolitana, también sufrirían recortes presupuestarios, lo que impactó tanto en sus actividades académicas como en sus recursos para investigación y desarrollo. Esta crisis marcó un punto de inflexión en la historia económica del país, pues como menciona Reyes (*et al.* 1989):

Algunos préstamos se vencían y las reservas se habían terminado, por lo que el gobierno mexicano se vio obligado a solicitar una prórroga involuntaria del pago del principal de su deuda externa por tres meses, los intereses serían pagados en su totalidad. (p. 12)

En ese mismo año, de acuerdo con Marquis (1981) “la inflación alcanzaría el 100%” (p. 15), afectando los salarios de los académicos de las IES. Al respecto, Soto (2006) menciona que en “la década de los años ochenta está marcado por un desplome sin precedente del salario real, particularmente entre 1983 y 1990. Durante éste tercer período, el salario disminuyó a una tasa anual de casi 10 por ciento” (p.

158), por lo que los ingresos de los académicos de la UAM que en un principio eran generosos, comenzaban a ser insuficientes:

Como trabajador pues nos tocaron los años ochenta con una inflación muy loca, ¿no? Llegamos hasta el 100%. Muchas huelgas con un detrimento en los ingresos y en una calidad de vida de todos. En un momento, los profesores tenían hasta tres trabajos para poder solventar e incluso pues a veces había como la regla que yo recuerde, cumple con tu clase y ya después pues entendemos que debes tener otros ingresos. (Hermes, 2023)

Otra profesora comenta:

Los salarios se devaluaron tanto de que, los salarios eran ridículos; había una fuga de cerebros en general en las universidades e iban al extranjero, otros iban a la industria, a PEMEX y bueno en este momento los que quedamos aquí, éramos de la UAM; la UNAM perdió mucha gente, pero aquí, en la UAM, como éramos jóvenes y muchos sin compromisos, entonces nos quedamos. (Némesis, 2023)

Para que el trabajo de los académicos en la UAM fuera fructífero, era esencial que recibieran un sueldo adecuado. Sin embargo, algunos optaban por buscar un segundo empleo, incluso ocupando plazas de tiempo completo, o decidían emigrar en busca de mejores oportunidades. Ante esta situación, se implementaron becas y estímulos como una estrategia para mejorar sus ingresos. Estas medidas no solo hacían más atractiva la permanencia en la universidad, sino que también resultaban beneficiosas para consolidar la plantilla académica. Al respecto mencionan que:

Bueno, eh, según recuerdo, los programas de, del SNI de becas, que no eran becas, eran estímulos, lo primero que nació fueron los estímulos a la productividad, las becas fueron posteriores. Pero los estímulos y el SNI,

prácticamente nacieron paralelamente. Los estímulos en la UAM que fue pionera en ese aspecto. (Pólux, 2023)

Además, en 1982 se creó el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, que estableció las normas para la contratación y los ascensos de los docentes. La formalización de este reglamento allanó el camino para la posterior creación del tabulador salarial en 1985.

En 1984, se creó el Sistema Nacional de Investigadores con el objetivo de incentivar la labor científica y, sobre todo, brindar apoyo a los investigadores durante la crisis económica. Este sistema buscaba asegurar que los académicos pudieran continuar sus investigaciones dentro de las universidades sin la necesidad de buscar un segundo empleo o emigrar en busca de mejores oportunidades.

El Dr. Jorge Flores Valdez (2005) relata cómo al dialogar las características para el SNI con María de los Ángeles Moreno, subsecretaria de Carlos Salinas de Gortari que en ese momento era secretario de programación y presupuesto, llegaron a un acuerdo:

Ella quería que fuera número clausus, es decir, que se dijera desde el principio que había un cierto número de miembros del Sistema Nacional de Investigadores; y el otro era que quería que fuera parte del salario y que, por lo tanto, una fracción se fuera a impuestos y eso, como todo mundo sabe, significaba esencialmente reducir el estipendio a la mitad. Afortunadamente, logré convencerla de ambas cosas: no hubo un número cerrado y se consideró como una beca -como todos sabemos- que no causa impuestos. (p. 24)

Incorporarse al SNI en ese momento no resultaba complicado, no era necesario contar con Doctorado como actualmente se establece. El participante menciona al respecto que:

Yo por ejemplo cuando me fui a hacer mi maestría, el que era mi jefe en aquella época no le pareció mucho. Al final, él después también tuvo que hacer el doctorado también porque inclusive en aquella época, él por ejemplo (refiriéndose a su jefe) tenía muchas publicaciones, pues estaba en el SNI, pero después de un tiempo el SNI cambió y dijo no, el requisito para el SNI es el doctorado. (Plutón, 2023)

Debido a la crisis, la universidad enfrentó un presupuesto limitado, lo que implicó restricciones en su uso. A esto se sumó la inflación, que hizo insuficiente el salario de los académicos. Con la creación del SNI y diversos estímulos, se evidenció la necesidad de un tabulador que evaluara los resultados académicos, pero que, sobre todo, funcionara como una motivación para que los académicos permanecieran en la universidad y continuaran con sus labores de investigación. Esto quedó formalizado en el Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA). De acuerdo con el informe de la Universidad Autónoma Metropolitana (2013):

Se consideró importante fomentar la carrera académica de los miembros del personal académico de la Institución al ofrecer alternativas de promoción y particularmente propiciar la permanencia del personal académico de tiempo completo, mediante la posibilidad de lograr los estímulos a la Docencia e Investigación y la Beca de Apoyo por el desempeño de las actividades universitarias. (p.163)

En 1985 se crearon dos tabuladores: uno dirigido a los académicos ya contratados, que evaluaba su productividad y los cursos asignados mediante un

sistema de puntajes (ver anexo II)⁷, y otro destinado al ingreso de nuevos académicos, tal como comenta Vera (2017) “el TIPPA sirve entonces para fijar la categoría y el nivel del personal académico de acuerdo con una escala de puntos” (p. 5).

La creación del Sistema Nacional de Investigadores y, como influencia de este, el diseño del tabulador representó nuevas formas de compensación económica en tiempos de crisis. Una de las académicas relata que la intención detrás de este nuevo tabulador era hacerlo más objetivo:

En 84, la UAM decidió implementar un tabulador ya para todos porque no teníamos; era según el jefe de departamento o después del contrato colectivo, un dictaminador pero los dictaminadores dictaminaban diferente; no había una estándar y entonces, ¿qué es lo que lo que propusieron de parte de la universidad al colegio? Era que se adoptará a lo de la UNAM y era subjetivo hasta morir, ¿sí? Nació de mí y una amiga y otro profesor de que abandonó el esfuerzo y decidimos, “no, es que tiene que haber algo objetivo en esto” y entonces empezamos a ver lo de tabulador de la ENAH, de Antropología e Historia que ellos tenían un tabulador numérico. (Némesis, 2023)

La académica también relata que se buscaba integrar un criterio de calidad, asignando puntos adicionales, y que, además, se quería incluir la docencia, un aspecto que no se contemplaba en los tabuladores anteriores:

Entonces pues empezamos a construir, a partir de ahí, una idea y empezamos a entrevistar grupos de académicos tanto en Azcapotzalco como aquí (Iztapalapa) como en Xochimilco y preguntábamos, ¿qué es el más alto producto que ustedes tengan? Y por ejemplo en sociales, pues un libro de

⁷ En la segunda columna, encontramos las habilidades, grados académicos, experiencia con la que puede contar un académico y cuántos puntos mínimos o máximos puede obtener por cada uno de ellos como resultado de su evaluación hecha por las comisiones dictaminadoras.

investigación; ingeniería y salud, una patente, ¿sí? Entonces pusimos el mismo número de puntos y a partir de ahí, o sea de que empezamos a pedir a la gente de que nos diera el orden de importancia y eso es muy ingenieril (hahaha). (Némesis, 2023)

El diseño del tabulador con rangos numéricos parecía ideal en su momento; sin embargo, la inclinación hacia la investigación generó una disparidad que transformaría la carrera académica en las décadas siguientes. Este enfoque cuantitativo incentivó a los académicos a priorizar la investigación, otorgándole mayor reconocimiento y, en algunos casos, relegando otras actividades como la docencia. Vera (2017) menciona que “los métodos cuantitativos -como el TIPPA- sirven para legitimar los procesos institucionales de evaluación. Las medidas cuantitativas connotan objetividad y precisión; con información cuantitativa las decisiones dan la apariencia de ser menos "subjetivas" o "arbitrarias" (p. 10).

Este tabulador buscaba eliminar las preferencias personales y evitar el favoritismo entre amigos en las comisiones dictaminadoras, que estaban conformadas por los mismos académicos para evaluar a sus colegas. Sin embargo, pocos consideraron las implicaciones a largo plazo de este enfoque:

Me acuerdo muy bien, aquí en el Consejo académico vino el compañero secretario del sindicato, un compañero biólogo mío de la facultad y dijo: Compañeros, no voten a favor de la beca, este nos va a hacer mal, al rato va a afectar a la docencia, bueno, nos dijo, todo lo que está pasando ahora, ¿no?, pero pues nadie votó en contra porque pues era dinerito extra, entonces la gente fácilmente con ese aliciente deja de lado sus principios. (Afrodita, 2023)

En 1981, el rector de la Unidad Iztapalapa promovió activamente la profesionalización de los académicos, reconociendo la importancia de elevar los estándares educativos y de investigación. Esta iniciativa fue respaldada por varios docentes, quienes expresaron su apoyo en las entrevistas. Así lo informa el siguiente entrevistado:

La universidad se propuso desde los tiempos de que fue Gustavo Chapela, básicamente en adelante. Aspirar a una planta compuesta mayoritariamente por personal con doctorado. Entonces nos empezó a apoyar muy fuertemente para que obtuviéramos el doctorado a quienes ya trabajábamos en la universidad. (Apolo, 2023)

O como agrega el siguiente entrevistado que los “profesores de aquí de la UAM tuvieron mucho que ver con la creación del SNI, el profesor Fernando del río, y el que fue rector, Gustavo Chapela” (Castor, 2023). Como rector de la Unidad Iztapalapa, Chapela apoyó la formación de los académicos de la UAM al impulsar el desarrollo de programas de posgrado. Además, fue pionero en la creación de sistemas de becas y estímulos. En 1988, fue nombrado rector general, cargo desde el cual amplió las oportunidades de obtención de estímulos para el personal académico. En 1989 surgió el Estímulo a la Docencia e Investigación, una profesora nos comenta que: él es quien negoció los primeros estímulos en la SEP cuando era rector, entonces así fue como empezó; pero en base a tener un tabulador numérico, ambas herramientas permitieron sobrellevar la crisis. Para otro participante, las becas fueron “un salvavidas, un salvavidas. (Castor, 2023)

Otro profesor comenta que:

Como en 89, tan tardíamente como en 89 yo recuerdo pláticas en el pasillo, estas pláticas que se dan en los pasillos, verdad con profesores. Toda la gente decía, creo que ya no aguanto más, o sea que, esté quizá otros 6 meses. Ya trueno, ya no me puedo quedar aquí. (Saturno, 2023)

Entonces, además de ser un incentivo económico, las becas y los estímulos lograron que los académicos se quedaran en la universidad. El estímulo a la docencia e investigación se implementó en 1989 pues como afirma Gil (2005) “para recompensar la alta productividad académica sobre todo en investigación: se requiere demostrar la realización de actividades que sumen 5 mil, 8 mil y 11 mil puntos al año conforme al TIPPA” (p.23).

Estos programas tendrían como consecuencia la deshomologación salarial que es aquella práctica de eliminar la uniformidad en los salarios de un grupo de trabajadores o académicos que desempeñan funciones similares. En el contexto académico, esto implica que los salarios de los profesores o investigadores puedan variar significativamente, a pesar de tener títulos y responsabilidades similares. Esta situación puede surgir por diversas razones, como diferencias en la experiencia, en la productividad o en los criterios de evaluación establecidos por las instituciones. La deshomologación puede generar tensiones entre el personal, ya que puede percibirse como una falta de equidad y justicia en la compensación, afectando la moral y la motivación de los académicos. Además, puede impactar negativamente en la calidad de la enseñanza y la investigación, al desmotivar a los académicos a esforzarse por alcanzar niveles más altos de desempeño si no se ve reflejado en su remuneración.

Por lo tanto, los incentivos económicos que reciben los académicos no están integrados a su salario base, sino que funcionan como un complemento adicional. Esto se refleja en el testimonio de uno de los académicos, quien señala que estos

incentivos son cruciales para mejorar su situación financiera y motivar su labor investigativa:

Todo ese sistema de estímulos, becas a la productividad depende anualmente de acuerdos personales del rector general de la universidad. Entonces tanto la duración como el contenido dependen de la evaluación que haga el rector con su equipo de las posibilidades presupuestarias. (Apolo, 2023)

El estímulo a la docencia fue el primero en aparecer. Sin embargo, durante los siguientes años, otras becas y estímulos surgieron. De acuerdo con López (*et al.* 2000) iniciaron los siguientes programas:

La Beca de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico que entró en operaciones en 1990; para 1993 se estableció el Estímulo a los Grados Académicos; la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente comenzó en 1992, y desde 1991 entraban en operación los Estímulos a la Trayectoria Académica Sobresaliente, que entre 1991 y 1994 se denominó monto adicional para Profesores Titulares "C" y Técnicos Académicos Titulares "E". (p. 449)

Así, aunque los ingresos de los académicos puedan parecer generosos, en realidad, la mayor parte de su compensación depende de las becas y estímulos que reciben. Los procesos de crisis e inestabilidad han impedido que el atractivo salario con el que comenzó la UAM se recupere, limitándose a ser remendado con programas de fomento a la investigación. La deshomologación salarial empuja a los profesores a enfocarse en la investigación en busca de ayuda económica, sin considerar que deberían recibir un salario íntegro que les permita disfrutar de un adecuado poder adquisitivo, sin tener que contabilizar sus productos académicos para asegurar un ingreso satisfactorio.

Reyes (1997) sostiene que las becas y estímulos deberían integrarse al salario pues basándose en el Artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, artículo 82 y artículo 84, el salario:

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo . . . El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (p. 151)

El salario que recibían los profesores de la UAM no lograba recuperarse debido a la crisis económica. Según Muñoz (2005) “desde su creación, el sistema de estímulos se ha sustentado en la evaluación del desempeño a través de un modelo de pago por méritos” (p. 16). Sin embargo, al no estar integrado al salario base, este sistema motiva a los académicos a publicar con la intención de mejorar sus ingresos. Si el salario estuviese adecuadamente constituido, las labores de la universidad podrían desarrollarse con mayor equilibrio y eficacia.

Este sistema de incentivos permite a los profesores mantener su nivel de vida y fortalecer la plantilla académica dentro de la UAM. Sin embargo, tras la consolidación del Sistema Nacional de Investigadores y el diseño cuantitativo del tabulador, los académicos quedaron sometidos ante los criterios de la excelencia, la evaluación y la productividad.

De acuerdo con Vera (2018) la evaluación tiene 4 principales efectos, a los que les denomina jinetes. El primer jinete se refiere al:

Productivismo y la conspiración contra la calidad. El sistema de evaluación premia una habilidad más que ninguna otra cosa: la capacidad de entregar

productos terminados. Ser “productivo” se ha convertido en la cualidad más rentable en el medio académico. (p. 26)

En la UAM, se hace un conteo de los puntos que fueron asignados por cada producto o actividad que desarrolló, así lo relata uno de los profesores que entrevistamos:

Entonces se registra la producción, las horas clase dadas, las publicaciones, participación en congresos muchas, muchas más . . . Y entonces eso llevó, más el estímulo del SNI a que el ingreso de la planta dependiera sobre todo de la productividad anual con una base salarial bastante baja. (Apolo, 2023)

Otra profesora comenta cómo ha cambiado el desarrollo de la investigación “lo que está premiado es la publicación, no la investigación; es diferente” (Metis, 2024), pues entre más puntos se reciban, mayor será la compensación. La manera más efectiva de obtener puntos, dado el desequilibrio en el tabulador, es la publicación. Otro informante mencionó que “el sistema nos volvió trabajadores a destajo. Entre más produces, más ganas” (Kratos, 2023). Algunos académicos nos platicaron que también cayeron en la trampa de la publicación, pero que es necesario ser inteligente para escapar.

El segundo de los jinetes de acuerdo con Vera (2018) está basado en el:

Reduccionismo y saturación. Las actuales condiciones de evaluación hacen imposible una buena evaluación . . . Ante tal situación, se ven constantemente arrinconados a premiar lo que el sistema pide: tener muchos productos terminados. (p. 26-27)

Realizar una evaluación exhaustiva de cada uno de los candidatos sería un proceso sumamente complicado y laborioso. En el caso de la UAM, las comisiones

dictaminadoras, establecidas por la legislación universitaria, son las encargadas de evaluar el ingreso y la promoción de los académicos mediante el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia, así como el tabulador más reciente. Sin embargo, a pesar de que estos procesos de evaluación son llevados a cabo por otros intelectuales y académicos, no siempre se ejecutan de manera adecuada y efectiva, lo que puede llevar a decisiones cuestionables en la selección y promoción del personal académico.

Uno de los informantes comenta que debido al trabajo que se realiza, participar en una comisión dictaminadora puede ser muy cansado, además que participar requiere disponer de todo el día:

Cuando yo inicié, era de prestigio, bueno, estar en las comisiones dictaminadoras, porque tú eras el que calificabas el trabajo de tus colegas y decías; ah bueno, este trabajo es bueno, le doy 3,000 puntos, este 2,000, este 1,000, este es congreso nacional y todo eso, pero el con el incremento del trabajo precisamente la gente ya no quiere participar, la gente no encuentra ni con quien llenar las comisiones, o sea, quien sean los jueces. (Plutón, 2023)

El tercer jinete que describe Vera (2018) se refiere a:

Cuantofrenia y numerología. La academia mexicana, como la de otros países, cada vez está más presionada para evaluar y rendir cuentas a través de indicadores numéricos. Pensar en los números como una forma objetiva de valorar los resultados nos llevó a la cuantofrenia. (p. 27)

Sobre el argumento anterior, un profesor relata cómo vivió el cambio al tabulador cuantitativo y menciona que:

Los primeros concursos curriculares que participé, nada más me pedían 2 años de experiencia profesional, título de la licenciatura y después de eso, vinieron, ya vinieron puntajes. Si uno tiene licenciatura, tantos puntos; doctorado, tantos puntos, que si un artículo científico, tantos puntos, que si un artículo de divulgación, tantos puntos, que los cursos... Todo... Todo lo que yo hago, se resuelve en puntos. (Kratos, 2023)

El último jinete de la evaluación, según Vera (2018) se refiere a:

Academia clientelista y simulación de la evaluación. En varias IES hay una fuerte discordancia entre las reglas formales de evaluación (tal como están especificadas en la legislación y guías oficiales) y la forma efectivamente existente de evaluar (las prácticas y costumbres institucionales con las que en realidad se distribuyen las promociones, distinciones y sobresueldos). (p. 27)

Uno de los académicos con los que platicamos menciona que:

Todo el sistema era muy virtuoso cuando empezó de Ingreso, ascenso (promoción), permanencia y retiro. Era muy paritario, funcionaba con criterios académicos de buen nivel o sea las famosas dictaminadoras. Ahora las dictaminadoras son unos caos con (ehh) muchas, muchos vicios. (Apolo, 2023)

Las experiencias de los académicos entorno a las comisiones dictaminadoras son variadas. Para un profesor parece un poco confuso, pues afirma lo siguiente: “el sistema aleatorio es un, hasta donde entiendo, los que no son dictaminadores no aplican después porque yo he sido dictaminador en varias ocasiones y he vuelto a aparecer y no termino de entender cómo se configura. (Cerbero, 2023)

Otro profesor relata que:

La primera vez que fui al colegio le pregunté al secretario: Oye y ¿cómo está la cosa? No, me dice: es de puro trámite, es la instalación. Ah, bueno, le dije: entonces voy a dejar acá mi carro (en la unidad Iztapalapa) y me voy en el que nos va a llevar la UAM (refiriéndose al traslado ida y vuelta que proporciona la universidad), Eran las cuatro (de la tarde) que empezábamos y salí a las seis de la mañana (hahaha). (Castor, 2024)

La evaluación continua, la búsqueda de la excelencia y la profesionalización han permeado la estructura interna de la universidad a través de incentivos y reglamentos. Estas prácticas han perdurado hasta la actualidad y, debido a su prolongada implementación, se han integrado profundamente en la institución, influyendo significativamente en la formación del académico y en el ambiente universitario.

Al estar siendo constantemente examinados y al ver su ingreso dividido en dos, los académicos se orientaron hacia lo que les otorga mayor gratificación económica: la publicación. Esta práctica les permitió mantener un modo de vida. Sin embargo, no percibieron las consecuencias de la deshomologación salarial a futuro; les dio a los académicos el mal de la cuantofrenia, la obsesión por contar lo que obtienen por sus productos.

Al respecto, dos participantes mencionaron que: “hay muchos colegas a partir más o menos del mes de agosto o septiembre empiezan a contar sus puntos y se vuelven locos porque dicen, es que tenemos que hacer mínimo 5,000 puntos al año” (Kratos, 2023) y sobre la puntitis menciona que: “nos transformamos en buscadores de puntos” (Metis, 2024). Y continúa mencionando que:

Ya que el tabulador recompensa mejor la publicación, para muchos este fue el principal objetivo. La publicación es el producto de un proceso de investigación o de un proceso de otras. Cosas que pueden ser una simulación, un plagio, una maquila. (Metis, 2024)

Algunos profesores dentro de la UAM obtienen sus puntos a toda costa, por ejemplo, *los refritos*; hacer casi réplicas de investigaciones anteriores. Un académico mencionó que sus mismos colegas “empezaban a publicar el mismo artículo prácticamente con distinto nombre en distintos lugares” (Apolo, 2023), y continúa mencionando que sus colegas también suelen elaborar “los carruseles”, es decir, aparentan que varios investigadores participan en la elaboración de un mismo artículo: “los carruseles, el mismo artículo a veces hecho por 5 personas lo encabezaba como jefe de equipo, una persona y los demás como coinvestigadores. Ese mismo artículo se publicaba en otro país cambiando el orden y así” (Apolo, 2023).

Para complementar el argumento del comentario anterior, en la experiencia de otra profesora, mínimamente, ha colaborado en el proyecto de algún colega, y según ella es necesario “que haya pues actitud ética de cada uno de nosotros, es decir: yo no participe en esta investigación, no hice nada, no tienes que ponerme de coautora” (Artemisa, 2023).

Otro de los mayores problemas debido al desequilibrio del tabulador es la preferencia por la investigación que por la docencia, pese que en la UAM ser un académico implica docencia, investigación y difusión de la cultura:

No es una investigación que esté pensada separada, como sí lo está en la UNAM ¿sí? De la docencia, ¿no? En la figura del profesor investigador están ancladas dos y la tercera, también de las funciones sustantivas de la

universidad, porque son los profesores, son los docentes, ¿sí?, apoyados por la institución, también los que hacen la difusión de la cultura y los procesos de vinculación y de intervención social. (Metis, 2024)

Sin embargo, aunque el perfil del académico de la UAM conjunte esas 3 labores, algunos académicos prefieren la investigación y hasta la consideran superior a la docencia. En palabras del siguiente participante, afirma que:

Pero lo que sí es cierto, en cierta forma es más accesible dar clases y hacer docencia, pero hacer investigación de calidad que se publique y que compita con otras universidades, pues eso ya es bastante más pericia, más dedicación. También hay que decirlo, más inteligencia y más capacidad. (Neptuno, 2023)

El Contrato Colectivo de Trabajo (2022) menciona que las labores de Docencia, Investigación y Difusión deben ser llevadas a cabo en equilibrio, independientemente de si el contrato es de tiempo completo o medio tiempo. La Cláusula 148, fracción II menciona que:

El personal académico de tiempo completo y de medio tiempo tendrá el derecho a exigir que dentro de su jornada de trabajo se contemple un equilibrio entre la docencia y la investigación según lo determinen los planes y programas de la dependencia. (p. 119)

De acuerdo con algunos testimonios, este equilibrio no se cumple pues “los contratos de nuestras profesoras y profesores temporales están cada vez más precarios, es decir, cada vez les pagan menos, son de menor nivel y de menor tiempo de dedicación, de mayor asignación docente” (Metis, 2024).

Otro profesor comenta que:

Ahora y desde hace muchos años, al menos quince la tendencia ha sido unamizar (sic) a la planta laboral, ¿qué quiero decir?, en la UNAM, el 75% de las clases lo dan los profesores hora clase, en la universidad los cursos por hora están disparándose, y tal vez ustedes lo llegaron a ver en sus cursos que les daban más clases-hora, cada vez más horas clase les daban clases y no necesariamente colegas con una gran preparación específica para los cursos y con poco interés. Porque saben que no van a permanecer en la UAM. (Apolo, 2023)

Otra de las consecuencias de la evaluación, ha sido la individualización de los académicos. Pese a que la estructura de la UAM, formada por departamentos, debe fomentar el trabajo en equipo y la multidisciplinariedad con el objetivo principal de resolver problemas conjuntando varias áreas de investigación y a los expertos, el trabajo cada vez individualiza. El siguiente participante afirma que:

No sé los periodos, pero desde que se institucionalizaron los programas de apoyos para los profesores, todos nos quejamos de un trabajo fragmentado y yo voy, me meto a mi cubículo y voy a escribir dos artículos, ¿no? Entonces creo que el programa fue muy bueno en el sentido de consolidar y mantener la plantilla, pero tiene sus cosas, sí fragmenta. De alguna manera, aunque estén los papeles nuevos, hemos podido hacer que ese trabajo conjunto se dé. El diseño al menos, dicen, trabajemos en conjunto. Por eso es departamental. Si yo tengo un problema y sabemos que un problema tiene muchas aristas y pues tenemos especialistas, ¿no? (Hermes, 2023)

Algunos académicos incluso desarrollan rivalidad al compararse. En palabras de un entrevistado: “nos ponemos a competir, porque además todo el sistema de

becas nos pone a competir con los pares. Nosotros mismos nos asignamos las becas, eso es terrible. Por eso hay esa individualización” (Metis, 2024). O también, “yo conozco aquí en esta área, hay colegas que, como nuestro puntaje, nuestros dictámenes se publican, incluso son públicas, ahí andan viendo a ver cuántos puntos tiene cada uno, a ver cuánto publicaste” (Kratos, 2023).

Otra cosa que incentiva la individualización es que, al final de cada año, se realiza el conteo de puntos, y esto, en palabras de un participante: “juega un papel importante el hecho de que los reportes que hacemos son individuales, entonces yo reporto lo que yo hago” (Egeón, 2023). En los reportes anuales solo se contemplan los productos finalizados, no se pueden presentar avances, esto disminuye el interés en realizar investigaciones largas o en equipo “como que cada uno jala como puede, para cómo hacer investigación colectiva puede llevarse más tiempo y de la otra, pues a lo mejor hago un refrito, o hago quién sabe qué cosas, así por el estilo” (Edesia, 2023).

Esas son las consecuencias a las que se enfrentan los académicos por la deshomologación salarial. Sin embargo, las becas y estímulos, permite mejorar el ingreso de los académicos:

Yo creo que es un sistema bueno, pero es un sistema que debe revisarse en cuanto a reglas y cómo lo operas. Y eso también es complejo, porque está de por medio ingresos. O sea, seamos francos. Si tienes un salario bueno, pues haces todo lo posible por mantenerte y si para mantener tienes que hacer eso pues. (Hermes, 2023)

Además de que el SNI mejora el ingreso, para el caso institucional, logró consolidar la plantilla académica:

Ya podías quedarte en un lugar a trabajar y a cambio de tu trabajo recibir una beca o un estímulo por la productividad. Entonces comenzaron con las de permanencia que son fuentes de investigación y después crearon la de beca a la docencia, porque no todo el mundo hace investigación y a partir de ahí, o sea, vimos que la planta académica fue más estable. También hubo departamentos que se crearon -desde mi perspectiva -pues ya prácticamente con la plantilla académica madura” (Hermes, 2023)

Hasta la fecha se evalúa todavía mediante un tabulador cuantitativo (ver anexo II). Recordemos que los profesores de la UAM pueden ser de tiempo parcial, de medio tiempo o de tiempo completo. Cabe destacar que también se agregaron niveles a los profesores, quedando de la siguiente manera: Asistente: A, B, C; Asociado: A, B, C, D y Titular: A, B, C, D, E.

En cuanto a la manera de obtener las becas de docencia e investigación, el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia (2017e), menciona que:

En vista de que existen diversos grados de consolidación de los profesores en cuanto a su productividad en el desempeño de las actividades que se considerarían para el otorgamiento del Estímulo, se concluyó que deberían existir tres puntajes y tres niveles para acceder al mismo: 5,000 puntos para el nivel A, 8,000 puntos para el nivel B y 11,000 puntos para el nivel C. (p. 2)

Este tabulador se rige por la cuantofrenia: cuántos más productos publiques, tu nivel académico aumentará. Por el contrario, los estímulos siguen sin estar integrados a los salarios. Un participante menciona que:

La docencia, porque la docencia en la beca de permanencia, que es la beca de los puntitos. Para tener el nivel más bajo debes tener 5,000 puntos al año,

5000 puntos al año no son fáciles de conseguir. ¿Y saben cuánto es el límite que da la docencia? 1,050 puntos. Qué quiere decir el 20%, ¿saben cuánto da por un artículo publicado en una revista? 750. Entonces la docencia de todo un año, mucha, poca, buena o mala, la que sea, me da un poquito más que lo mínimo que me otorgan por un artículo, ¿sí? Lo mínimo que gano por un artículo son de 750 a 2,250 puntos. Eso da un artículo, entonces por lógica, por racionalidad instrumental, medios, fines, ¿no? Si algo me da pocos puntos y me cuesta mucho tiempo, ¿a qué le van a dedicar más? (Metis, 2024)

Dado que el salario de los académicos de la UAM está des homologado, al jubilarse pierden una parte considerable de sus ingresos, ya que las becas y estímulos representan la mayor parte de su compensación. Además, el cálculo de la pensión se basa únicamente en el salario base, que no incluye los incentivos por investigación. Esto afecta significativamente el monto de la pensión, ya que se calcula en relación con las Unidades de Medida y Actualización (UMAS), dejando a los académicos con un ingreso muy reducido en comparación con su salario activo. Para la mayoría, perder gran parte de su ingreso significa un problema:

Los profesores no nos jubilamos porque nos volvemos pobres, ¿sí? Sí yo recibo ahorita entre becas y el SNI y eso es más o menos como unos \$80,000 pesos, \$90,000 pesos y de esos voy a perder las becas solamente me quitan mi salario y yo calculo que me van a dar como \$15,000 pesos mensuales.

(Deméter, 20224)

Esto es especialmente problemático porque, al jubilarse, los académicos no pueden mantener el mismo nivel de vida. Como lo menciona el siguiente testimonio:

Ser un adulto mayor resulta costoso, sobre todo cuando el Estado ya no garantiza un sistema adecuado de cuidados. A esto se suma el acceso limitado a servicios fundamentales como la salud y la vivienda, que quedan fuera del alcance de muchos jubilados. Con 30,000 pesos te pueden sonar mucho para un joven, no para un viejo, no lo es, es, para un viejo no lo es porque sus condiciones. Entonces todo eso hay que considerarlo en la jubilación cuando hablamos de condiciones dignas de jubilación Si hubiera un buen sistema de salud, si hubiera un buen sistema de cuidados, si hubiera un buen sistema de las cosas colectivas yo te diría muy probablemente 30,000 pesos serían suficientes, pero ¿qué es lo que sucede? Que tú tienes que garantizar tu salud, tu cuidado desde tu ingreso individual y eso hace que las condiciones sean muy complicadas para las personas que estamos en edad de jubilarnos, y que no somos personas acostumbradas a tener una condición de vida precaria porque esa es la verdad ¿sí? (Metis, 2024)

Los aspectos relacionados con la salud se abordan en los capítulos siguientes, donde se explican las consecuencias de las reformas que han fracturado los sistemas de seguridad social y han impulsado la privatización de este derecho a través de los seguros de gastos médicos. Los académicos son conscientes de la reducción en sus ingresos y por ello postergan su jubilación:

Así es. Y a ese programa de becas, pues nos hemos adherido lo más que podamos, porque es un ingreso extraordinario a nuestro salario base y pues no lo tomamos desde y esto nos lleva a que (ehh) estamos necesitados de mantenernos trabajando en activo para mantener esos privilegios, esas bolsas que son las becas de varios tipos en sí solo tuviésemos el, bueno, nada más digo, esa es una manera por la cual el incremento en la edad del profesorado

se da, porque pues queremos mantenernos trabajando y percibiendo esos salarios extras o esas recompensaciones extras y no nos jubilarnos con un salario base, nada más (ehh) bajando mucho nuestros ingresos y demeritando quizá la calidad de vida si queremos mantener nuestro nivel de vida que tenemos actualmente, necesitamos de eso para nuestro salario base, pero también de las de los estímulos que hace que nos otorga la universidad.

(Ceres,
2023)

Otro académico relata cómo ha aplazado su jubilación ante el temor de perder gran parte de sus ingresos y nos menciona que: “Yo he pensado jubilarme. Yo pienso que sí se tiene que jubilar; el problema son las condiciones que precisamente nuestra jubilación nos da. Y esa por el ISSSTE y nuevamente perdemos el 50 o 60% de nuestros ingresos, ese es una” (Kratos, 2023). Mientras que otros, aceptan su disminución en los ingresos:

No voy a ganar lo que gano ahora, definitivamente, pero creo que, con eso, puedo tener una vejez digna y esa es la otra cosa que uno debe asumir, que no va uno a tener el nivel de vida que tiene uno ahorita, y es lo que a muchas y muchos nos cuesta trabajo, pero pues uno lo tiene que asumir, así es de verdad, yo he disfrutado mi vida mucho y sí, va a haber cosas que no pueda hacer, ¿no? Porque ya no voy a tener los recursos para hacerlo, ¿no? (Hestia, 2023)

Algunos académicos pensaron en esa reducción de los ingresos y tomaron previsión. El siguiente académico relata cómo tiene un ahorro extra aparte de su fondo de pensión:

Con la persona de la asesora ¿cómo va mi pensión? ah mire usted, me decían hace 8 años, si usted ahorita se jubila le tocaría esto, pero le alcanzaría 10 años más y después de eso se le acabaría la pensión y ganando más o menos poniendo un salario de la mitad de lo que tengo ahorita, ¿no? Entonces dije, “chin pues no, no me conviene”. De alguna manera uno tiene un cierto nivel de vida que dices, tú te quieres más o menos mantener, por esa u otras razones, yo voy a seguir ahorrando mientras pueda, seguir ahorrando para que el fondo de pensión crezca y, además, retrase mi jubilación. Entonces en el periodo en el que voy a recibir una pensión se acorta. (Plutón, 2023)

Mientras que esta otra profesora comenta que hace varios años comenzó a ahorrar:

Te puedo decir que hace aproximadamente 18 o 19 años fue cuando me cayó el veinte así es que pues ya tuve el tiempo ¿no? Que me parece que me tardé porque hay que empezar a ahorrar para el futuro el primer día de trabajo y nunca lo pensamos, ¿no? Yo nunca me voy a morir, ¿no? Yo no me voy a hacer viejo ¿no? (Minerva, 2023).

Tal y como ella recalca, muchos académicos no piensan en su futuro, y fueron pocos los académicos que tienen contemplado un ahorro que sirva para su manutención en los próximos años.

En conclusión, la profesionalización y la evaluación de la calidad académica fueron impulsadas por políticas públicas y reformas promovidas por la ANUIES desde antes de la creación de la UAM. Sin embargo, los efectos de estas políticas se hicieron más evidentes tras la crisis de 1982. El ingreso económico de los académicos, que

inicialmente eran atractivos en comparación con el de otras universidades, se devaluó y fue perdiendo poder adquisitivo.

Para afrontar la crisis, el ingreso se dividió en dos componentes: salario base e incentivos provenientes de becas y estímulos. Estos últimos, otorgados mediante tabuladores de ingreso, se basan en una evaluación cuantitativa que favorece la investigación sobre otras labores sustantivas de la UAM, generando un desequilibrio en la valoración de las actividades académicas.

La implementación de este tabulador tuvo diversas consecuencias en los profesores de la UAM y en el desarrollo de sus carreras académicas, tales como la simulación del trabajo mediante prácticas como los 'refritos' y 'carruseles', la creciente individualización de los académicos, e incluso el simulacro de las evaluaciones. Sin embargo, el efecto más relevante para esta investigación es que, debido a la deshomologación salarial, muchos académicos ven reducido su ingreso al jubilarse, lo que los lleva a postergar esta decisión, afectando tanto su calidad de vida como la renovación académica de la institución.

La edad no es una condición: el gusto por enseñar

Enseñar es ver el mundo. El nuevo mundo. Ver a un estudiante como echar raíces, listo para florecer y florecer cualquier día. (La sociedad de los poetas muertos, 1989)

En este apartado reconocemos que la decisión de postergar la jubilación de los académicos UAMI, va más allá del cumplimiento de los requisitos formales, como la edad. El valor de enseñar a nuevas generaciones, participar en proyectos colectivos y personales, realizar investigaciones, y promover grupos de difusión con los estudiantes, entre otras interacciones entre docentes y estudiantes, hace que el gusto por la docencia sea el factor principal en la toma de decisiones sobre su retiro:

La principal es que me gusta lo que hago. Sí, ya estoy en la edad, blah, blah, blah, y probablemente no me dejen salir porque soy pieza de museo o algo por el estilo (risas). Pero me gusta lo que hago. Todavía me siento generando ideas y siento que me hacen falta por hacer cosas, por eso mi principal motivo de no jubilarme, ¿sí? (Hermes, 2023)

Los académicos son el pilar fundamental en la formación de los estudiantes, ya que no solo difunden sus investigaciones dentro de la universidad, sino también en espacios externos a la institución. Como se argumentó en el primer capítulo de esta investigación, la UAM se organiza bajo la innovadora estructura departamental, que revolucionó el proceso organizacional de las IES. Este modelo fomenta un ambiente dinámico entre estudiantes y académicos de distintas licenciaturas, lo que sitúa al estudiante en un espacio propicio para desarrollar sus habilidades y, en consecuencia, contribuye a la solución de problemas emergentes en una sociedad cada vez más exigente.

Los académicos que participaron en esta investigación aún se sienten fuertes tanto mental como físicamente para continuar activos en sus labores. Algunos, sin embargo, experimentan una disminución en su rendimiento físico, aunque en el aspecto mental siguen siendo sabios y capaces; mientras que otros, aunque físicamente sanos, se sienten mentalmente agotados. No obstante, la mayoría de los académicos entrevistados mantienen una buena salud física y mental, lo que les permite seguir siendo parte de la plantilla académica productiva, incluso a una edad avanzada.

Para muchos de ellos, sentirse jóvenes mentalmente es resultado de la constancia en sus prácticas y la interacción continua con los estudiantes. La colaboración entre estudiante y académico no solo enriquece el proceso de enseñanza, sino que también ofrece un rejuvenecimiento mental y, en algunos casos,

físico:

Primero me gusta, ¿no? Me gusta, (eh), me estimula trabajar con los jóvenes, (eh), lo otro es que también, digamos tengo 61 años, en términos de, (eh), calidad de vida de salud, etcétera, todavía estoy en buenas condiciones; no estoy deteriorado, ¿no? O sea, la edad sí, (eh), en general genera desgaste, pero en el momento actual yo tengo las condiciones de poder trabajar al 100% sin que temas de salud me limiten. O sea, en términos de edad pues estamos todavía con algunos años por delante de actividad sin problema, menos de salud, ahí vamos con achaques normales de salud, pero nada que nos limite. Entonces no es un tema que por ahora sea de preocupación o de interés, (eh), familiar. Probablemente más adelante. (Egeon, 2023)

Como estudiantes de las IES, a menudo creemos que alcanzar la senectud implica obsolescencia, lentitud, desaprobación o desactualización. Sin embargo, en el caso de los académicos de la UAM, este tipo de razonamientos juveniles y productivos, que son ideologías heredadas de nuestra época y contexto, moldean nuestra forma de ver, trabajar y pensar sobre nuestros mayores. Al respecto, un participante señaló que:

También es parte de la sociedad, o sea, este problema no es más sólo de aquí. Nuestras sociedades son, nuestra sociedad a la gente madura, grande, vieja, hay que hacerla a un lado. Como sociedad también debemos preguntarnos qué vamos a hacer con la gente vieja. (Hermes, 2023)

El espacio que los académicos han construido a lo largo de los cambios que han experimentado las IES genera en ellos un sentido particular de sus acciones. Al respecto, Bourdieu (2011) menciona que el académico tiene la capacidad de “comprender el mundo al percibirlo y hacerlo al mismo tiempo” (p. 10). Además, señala que el mundo académico “no es de una vez y para siempre lo mismo, porque

los hombres y mujeres que lo construyen tampoco son, de una vez y para siempre, los mismos” (p.10). Según el comentario de un participante:

Sí, ahora hay otros motivos, ¿no? Y más ahora que hablan de, de una vejez activa. Yo creo que hay ciertos peligros al jubilarse si uno no tiene un plan claro de actividades. Para empezar, mucha gente cuando se jubila siente aislamiento. Porque a lo mejor uno se queja de que la carga docente califica y todo eso. Pero pues es una actividad que te mantiene alerta cerebralmente, ¿no? Te estimula. En cambio, con los alumnos, con los colegas, etcétera, ¿no? Entonces, eh, todo eso, eh, quizá no lo aprecias siempre, ¿no? Pero es algo que te mantiene vivo. Y luego el ir y venir de tu casa y qué sé yo. Caminar desde el carro aquí, ¿no? O sea, mantiene tu cuerpo y tu mente activos. Entonces, te jubilas y dices ¿para qué quiero entrar en eso, ¿no? (Saturno, 2023)

Nuestro informante destaca que, a pesar de encontrarse en una edad avanzada, sigue manteniendo una afinidad cercana con las relaciones simbólicas e intelectuales que establece con los estudiantes. Él comenta que, en relación con el trabajo administrativo que debe realizar, ya sean informes trimestrales o anuales, su edad no le impide llevar a cabo estas tareas con eficacia:

Sí y por qué, digo, a pesar de que de repente pesa la docencia y todo esto de los informes que nos están exigiendo ahora y hasta trimestrales y no sé qué tenemos que hacer, informes de no sé cuántos formatos diferentes y todo eso, a pesar de ello, eh, pues me resulta todavía atractivo, ¿no? Mantenerse activo, ¿no? Y ver cómo, eh, cómo puedo hablar sobre la historia y cosas así cómo puedo aportar algo, ¿sí? Todavía hay un lado que me atrae, ¿no? Mientras pueda, adelante. Obviamente, no es eterno esto, ¿no? (Saturno, 2023)

El ímpetu que mantienen los académicos de edad avanzada es notable para los estudiantes. Al respecto, varios académicos mencionaron que hay estudiantes que valoran su perfil como investigadores y, por ende, su desempeño en las aulas. Constantemente, estos académicos forjan lazos de amistad con los estudiantes y aprenden de ellos, lo que enriquece tanto su labor docente como la experiencia de aprendizaje en los alumnos:

Pues yo aquí pues lo siento muy bien, ¿no? Creo que los jóvenes me tienen confianza, van y me cuentan sus cosas. Me piden ayuda y los atiendo y pues eso me anima a seguir, ¿no? Y a permanecer aquí hasta cumplir mi meta de estar los 50 años. (Afrodita, 2023)

O como se menciona en la siguiente intervención:

Porque si hay algo que creo que debe de hacer es ser responsable con lo que te comprometes y ahí sí yo creo que, a mí la universidad me ha sido muy importante en mi vida, ¿sí? La quiero, a los alumnos porque nos inyectan mucha energía, nos motivan mucho. A mí me motivan mucho porque nos pueden transmitir no solo los conocimientos si no también la experiencia de vida y eso es muy útil. Y viceversa. (Hera, 2023)

Esta conexión permite que los estudiantes sean parte integral de los quehaceres del académico; de esta manera, se genera un círculo reproductivo donde las rutinas del estudiante influyen en la vida del académico. En pocas palabras, el académico reproduce prácticas aprendidas de sus estudiantes. Podemos afirmar que el académico está en constante interacción con las prácticas asimiladas por sus estudiantes:

Es una rutina similar pero no, porque cada generación que yo he tenido de estudiantes es distinta, entonces cada generación representa un reto. O sea, uno como profesor se tiene que adaptar, y te tienes que innovar

constantemente porque cada generación va a responder de forma diferente, entonces, o sea sí entiendo más o menos lo que quieres decir que es más o menos una vivencia que hemos estado mucho tiempo, pero es algo que también va cambiando. (Hécate, 2023)

En relación con los comentarios anteriores sobre la valoración que los estudiantes hacen de sus profesores en edad avanzada y la conciencia que estos tienen de sus actividades, durante el XII Congreso Nacional de Estudiantes de Sociología (2023) se llevó a cabo un estudio con una población representativa de 100 estudiantes. Los resultados indican que “el 26.1% de los encuestados considera que los académicos en edad avanzada son eficaces, didácticos y fomentan habilidades, mientras que el 17.4% opina lo contrario” (p. 1) (véase la Tabla 10).

La edad del académico, por un lado, no es una condición que limite sus labores como docente, investigador y difusor de cultura; al contrario, el hecho de estar en el ámbito académico, desarrollando nuevas prácticas e investigaciones junto con los estudiantes, no significa que la calidad de la enseñanza disminuya. Por otro lado, los estudiantes son los receptores secundarios del rendimiento del académico en función de su edad y, en ocasiones, actúan como jueces de la dinámica en las aulas de sus profesores.

Un participante menciona que su decisión de postergar la jubilación se debe, indudablemente, a “el gusto que siento por estar en el medio académico. Me apasiona estudiar y mantenerme actualizado en las materias que imparto; esta es la razón más significativa” (Neptuno, 2023).

Tabla 10.

Opiniones reportadas por estudiantes de Sociología sobre la actuación de los profesores en edad avanzada.

Opiniones	Frec.	%
Eficaz, didáctico, fomenta habilidades, práctico, interesado en aprendizajes, responsable.	24	26.1
Versado, erudito, conocedor, actualizado.	13	14.1
Agradable, amable, empático, abierto, inclusivo.	10	10.9
Asesor, orientador, tutor, apoyo laboral.	4	4.3
Opinión favorable indefinida.	2	2.2
Desactualizado, poca alfabetización digital, reprobador, ideologizado, teórico, no didáctico, aburrido.	16	17.4
Abusa del poder, cerrado, egocéntrico, machista, poco flexible, prejuiciado, homófobo, acosador, humilla o desprecia, enojón.	15	16.3
Irresponsable, no trabaja, oportunista, dormilón, simulador.	6	6.5
Lento de habla, resistente a jubilarse.	2	2.2
Total.	92	100

Fuente: Asistentes al XII Congreso Nacional de Estudiantes (2023)

Al respecto de la tabla anterior, uno de nuestros participantes nos menciona lo siguiente:

Regresé a mi salón y les digo a los alumnos, “oigan muchachos, ¿y ustedes qué opinan de que la mayoría de sus profesores ya somos de la tercera edad?, ¿les parece malo o les es indiferente? Y me llamó la atención que me decían que ellos valoraban mucho la experiencia de los profesores; que los profesores mayores explicaban con más claridad; tenían un mayor dominio sobre los temas; eran más eficaces. Bueno, yo les pregunté, ¿y qué sucede entonces con los maestros jóvenes? Y dijeron que, pues muchos también están bien, dicen, pero tenemos pocos maestros jóvenes de menos de 45 años este, pero

a veces algunos titubean a la hora de dar la clase y les haces alguna pregunta que lo saca de las cosas que estaban diciendo y se nota que los metes en un apuro. (Marte, 2023)

Y prosigue diciendo que:

Les digo, pero fíjate que, fíjense que en carreras como la que nosotros estamos en Hidrobiología, que es mi caso en biología, que son los vecinos del edificio y compañeros más cercanos que es muy importante el trabajo de campo, salir a la naturaleza. Y muchos de los profesores de edad ya mayor ya sexagenarios o más, pues les cuesta trabajo hacer lo que antes hacían en el campo porque, físicamente ya no están en las condiciones que les permitan aventarse una jornada de trabajo de las 8 o 9 horas de la mañana a las 17:00 horas de la tarde, subidos en una lancha, caminando por un bosque o una cosa por el estilo. Y algunos profesores por esa razón ya ahora solamente salen al campo cuando es estrictamente indispensable o de plano, pues no salen y hacen alguna visita rápida de un lugar y todo, y eso creo que va en detrimento de la formación de los alumnos. Pero me llamó la atención que yo consideré; pensé en un momento que me iban a decir, “no pues sí, es que ya puro vejestorio y era pura cabecita de algodón y me llamó la atención que los valoraban”. Para mí fue sorpresa, ¿no? (Marte, 2023)

Como se puede observar en la Tabla 11, según el Congreso Nacional de Estudiantes de Sociología (2023) “el 43% de los estudiantes expresó una postura positiva hacia sus académicos, mientras que un 21.5% manifestó opiniones desfavorables sobre los académicos en edad avanzada” (p. 2).

Tabla 11.

Tipo de opinión reportado por los estudiantes de Sociología, sobre sus profesores en edad avanzada, México.

Tipo de Opinión	No.	%	% Válido
Desfavorable	20	21.5	29.9
Combinada	7	7.5	10.4
Favorable	40	43.0	59.7
Total (casos válidos)	67	72.0	100.0
NA	9	9.7	
NC	17	18.3	
Total (NA y NC)	26	28.0	
Gran Total	93	100.0	

Fuente: Asistentes al XII Congreso Nacional de Estudiantes de Sociología (2023)

Como podemos observar, el entorno en el que se desenvuelve el académico y su cercanía con los estudiantes provocan, en su corporeidad, una reavivación de sus capacidades físicas y mentales. Sin embargo, Rodríguez *et al.*, (2017) han señalado que existe una relación compleja entre la edad y la productividad académica, pues menciona que “la edad se correlaciona negativamente con la productividad” (p. 196), pero no con la aptitud de fomentar habilidades en los estudiantes.

Retomando el contenido de la tabla anterior, un académico mencionó, de manera indirecta, que los jóvenes suelen ser inexpertos en la elaboración de proyectos, mientras que los académicos de mayor edad son más eficaces en su construcción. Nos dice que:

Los alumnos no respetan tampoco a los, a los profesores grandes porque los ven lentos, los ven de mil formas. Yo prefiero colaborar con un profesor experimentado porque son más eficaces, no eficientes por su edad, pero sí son más eficaces en la construcción de proyectos. (Asclepio, 2023)

Como consecuencia, los académicos en edad avanzada son eficaces en la construcción de proyectos, además de ser didácticos, conocedores, prácticos y responsables. Por su parte, los jóvenes también pueden ser igualmente eficientes y eficaces en su labor, como lo demuestra un participante que afirma que, “los jóvenes pueden trabajar igual o incluso mejor que un profesor de mayor edad” (Deméter, 2023). La diferencia puede radicar en que los académicos de edad avanzada suelen tener un mayor compromiso con sus estudiantes y los proyectos que desarrollan. Al respecto, se menciona que:

Bueno. Primero porque no me gustaría dejar a ningún estudiante colgando, o sea, si yo dije que les dirigía las tesis, las termino, ¿sí? Por ética hacia los estudiantes y no quiero que sea un incumplimiento académico, ¿sí? Segundo porque aquí trabajo muy tranquila y trabajo más investigación que docencia” (Deméter, 2023)

Una observación interesante que compartieron los académicos se refiere a la situación de sus colegas en otras universidades: los académicos jóvenes tienden a jubilarse a una edad temprana. Este fenómeno está relacionado con lo que se ha denominado “jubilación anticipada”, que implica tomar la decisión de retirarse antes de cumplir con los requisitos establecidos por el ISSSTE, ya sea en términos de edad o semanas cotizadas. Según Bensusán y Ahumada (2006), la jubilación anticipada se define como el “pago de pensiones al académico en un plazo menor al tiempo que ha cotizado” (p. 10). De manera similar, Boskin (1987) afirma que se trata de un “rasgo que induce o permite a una fracción sustancial de la población a jubilarse antes de lo que lo harían en ausencia de un sistema” (p. 449).

Nos dice nuestro participante que:

Me tocó ver en Instituciones como en la universidad de Sinaloa, Sonora y en Guanajuato, un chorro que tenían jubilaciones activas, dinámicas. Yo recuerdo que me comentaban que había gentes que se jubilaban, ese es el otro lado de la moneda, con cuarenta años, con cuarenta y cinco años, ¿por qué? Porque habían empezado a dar clases cuando estaban en segundo o tercer año de ingeniería por decirte un ejemplo, lo tenía, el sistema de la universidad tenía preparatorias entonces los daban, los contrataban para que fueran a dar clases de matemáticas a los estudiantes y a partir de eso empezaron a acumular años de tal forma que, cuando llegaron a los 40 años o 45 años, ya tenían los 30 años casi de experiencia, digo de estar cotizando y a eso los jubilan con un salario que lo actualizaban conforme a las actualizaciones contractuales que hacía la universidad cuando revisaba sus salarios y luego se iban a trabajar en frente, aun tecnológico o una cuestión de eso y entonces la experiencia de esa gente se iba para allá, y, ese tipo es muy complicado todo esto, ¿sí me entiendes? (Cronos, 2023)

Sin embargo, algunos académicos, durante las entrevistas, comentaron sobre los cambios físicos que experimentan al cumplir 65 años. Esto sugiere que el académico es consciente de su propia realidad; se encuentra en un campo de tensión entre las normativas relacionadas con el retiro y su bienestar personal. A continuación, presentaremos una cita que se relaciona con este argumento:

Cuando yo entré era el profesor más joven de mi departamento. En este momento soy el tercero más viejo; tengo 66 años. Y yo quizás pudiera seguir dando clases hasta los 75, pero también me he dado cuenta de que no rindo igual; he descuidado algunas cosas que antes hacía y no me siento a gusto con eso. Yo me siento incómodo, siento que, que no le debo hacer eso a la

Universidad. (Marte, 2023)

O el siguiente caso:

Y también a la institución porque se requiere muchísimo trabajo y eso desgasta mucho. Y yo de verdad que no lo creía, pero cuando cumplí 60, me empezaron a caer cosas qué cómo y sí se siente la edad, sí se siente, ¿no? Y pues parece que no, pero, aunque siento que puedo hacer las cosas, ya no las puedo hacer como antes y entonces pues sí, dar clases, hacer investigación, las comisiones dictaminadoras, la de los órganos colegiados, requiere un montón de compromiso, energía, tiempo, que con en la edad se van acabando esas capacidades, ¿no? Entonces pues sí es justo para la institución y es justo sobre todo para nuestras y nuestros estudiantes. (Hestia, 2023)

Presentamos el siguiente caso:

Yo no sé si habrá mental pero físicamente sí, sí se siente un cambio. Sientes que de repente tu cuerpo ya no te da igual que antes de los 60, ¿sí? Entonces uno tiene que aceptar eso. Aparte siento que todavía tengo, pues, como puede ser la fuerza, la inteligencia, la capacidad física y mental para seguir dando clase, porque me siento . . . Incluso de broma, las compañeras son un poco más renuentes al pensar sobre la jubilación, una de ellas me dijo, “no, usted va a salir con los pies por delante”, y le dije, “ ¡Ay no, por favor! También tengo que disfrutar mi vida”. Esto es disfrutable porque uno aprende de los alumnos y otros dicen “Ay es que no están pidiendo” y pues están los alumnos y eso me enriquece mucho, el mismo conocimiento que tengo que actualizar todos los días para poder dar una clase o hacer una investigación. Entonces a mí me gustan mucho las 3 facetas de aquí de la UAM. Entonces yo digo, bueno, el

día que yo deje de dar clase por lastima, entonces sí me jubilo, pero yo calculo pues te digo todavía unos 10 años, físicamente lo que aguante, y qué, además, haciendo mis cuentas, va a coincidir con que la UAM cumpla 50 años, digo, yo voy a cumplir 65 años en la UAM. Entonces si aguanto otros 10 años, me echo 10 años y ya hago 50 años en la UAM. (Kratos, 2023)

O el siguiente caso donde menciona que participar con los estudiantes mantiene la salud mental:

Pero no me arrepiento. Pero sobre todo lo que a uno lo mantiene vivo, es el trabajar con estudiantes; vas aprendiendo muchísimas cosas conforme van pasando las generaciones, etcétera. Te mantienen la cabeza revolucionada, ¿no? Entonces pues eso compensa una cosa con otra. Sí y de repente te enteras de que tal fulanita le fue muy bien y que está en un puesto muy importante; o sea lo cual significa que también depende mucho del carácter de la persona. (Cronos, 2023)

Como podemos observar, la edad no es un impedimento para la jubilación entre los académicos de la UAMI. Sin embargo, a pesar de su edad, estos académicos se sienten dispuestos, fuertes, capaces, inteligentes, didácticos, críticos, contentos y felices en el entorno en el que se desenvuelven.

De este apartado se pueden rescatar dos puntos importantes: primero, el plano mental del académico se enriquece a través de las dinámicas que establece con sus estudiantes; segundo, el aspecto físico puede verse más afectado por la variable edad. Sin embargo, hay un factor que contrasta con lo anteriormente mencionado: la edad desde el enfoque de la salud. La realidad de los cambios físicos asociados con el envejecimiento puede influir en la capacidad de los académicos para realizar ciertas actividades, especialmente aquellas que requieren un esfuerzo físico considerable.

En relación con el párrafo anterior, una participante compartió su experiencia, subrayando que, a pesar de seguir siendo productiva en la academia, tuvo una interacción reveladora con un médico tras una intervención quirúrgica. Ella relata que:

Un día le pregunté a un joven médico: ¿Por qué me pasó esto? Y él me respondió: Por la edad, señora. Yo me considero relativamente joven, porque si tienes menos de 60 años, aún eres joven; pero en realidad, no es así. (Metis, 2024)

Otro punto importante de esta investigación son las opiniones recogidas en dos tablas que reflejan las valoraciones de los estudiantes sobre los académicos en edad avanzada. Estas tablas muestran que existen tanto opiniones favorables como desfavorables respecto al desempeño mental y físico de los académicos. A pesar de estas percepciones variadas, muchos académicos destacan su compromiso con la institución y su deseo de seguir contribuyendo, incluso frente a los desafíos que puedan encontrar.

Para concluir este apartado, citamos la intervención de uno de nuestros participantes, quien describe la estructuración institucional que se ofrece al académico y cómo este, a su vez, organiza su labor como docente. Menciona que “la academia es una opción de vida, no solo un trabajo. Hago lo que me gusta, a pesar del ambiente adverso” (Cerberero, 2023).

El papel de la familia

En este apartado, se analizará la incidencia de la familia en la decisión de los académicos respecto a su jubilación. Además de formar parte de la academia y desempeñar un papel crucial en el funcionamiento de las IES, los académicos también son responsables de la reproducción y el cuidado familiar. Esto es relevante porque, en muchos casos, el profesor se convierte en la figura económica principal

del hogar. Asimismo, existen situaciones en las que tanto académicas como académicos, en el contexto de una relación conyugal, comparten la responsabilidad del ingreso familiar. Además, hay académicas que actúan como proveedoras y son responsables de un sistema de cuidados, asumiendo también un papel de garantes reproductivas en su hogar.

Para iniciar la discusión de este apartado, es pertinente considerar la opinión de un académico que decidió participar en esta investigación. Su perspectiva, que refleja un interés significativo en el tema, enfatiza que la familia desempeña un papel crucial en la toma de decisiones relacionadas con la jubilación. Según él, si llegara a jubilarse, no podría mantener a su familia en el ámbito económico de la misma manera que lo hacía cuando era profesor activo:

Aunada también a los cambios socialmente, se han experimentado, la generación de mis padres, por ejemplo, los hijos estudiaban en la universidad, comenzaban a trabajar y ahí nos vemos cada uno, pero los jóvenes de ahora de los veinte o treinta, muchos todavía siguen siendo apoyados económicamente por sus padres. Entonces muchos profesores mayores que tenemos aquí contribuyen a la economía familiar de sus descendientes, o de sus hijos o a veces sus nietos, ¿no? Y por esa razón no se quieren retirar porque el retiro implicaría una disminución sustancial en el ingreso. (Marte, 2023)

Y prosigue nuestro informante:

Pero también hay otra cuestión, cuando uno a esta edad, tienes unos hijos, ya son treintones este en ocasiones son independientes económicamente, o sea ya no me preocupa tener que estarlos apoyando continuamente, entonces mi

caso, digamos, mi presupuesto es menor al que tenía cuando pagaba colegiaturas y compromisos de mis hijos y cosas por el estilo. (Marte, 2023)

Ser la figura responsable de la reproducción familiar conlleva una carga de responsabilidad significativamente mayor. En esta investigación, encontramos casos donde la figura principal, ya sea hombre o mujer, sostiene económicamente no solo a su primogénito, sino también a nietos, primos y cónyuges. Ante esta situación, la jubilación se presenta como una opción poco atractiva, especialmente en un contexto de precariedad económica. Por lo tanto, el académico se ve obligado a considerar su jubilación en términos de cómo proteger, proveer y alimentar a su familia.

Sin embargo, cabe mencionar que, en algunos casos, los profesores ya no tienen dependientes económicos, lo que podría facilitar su jubilación; no obstante, como se discutirá más adelante, existen otros elementos que configuran su percepción de la jubilación:

Pues ella me dice “¿cuándo te vas a jubilar? Y yo le digo “Nunca” (hahahaha) “Pues ya jubílate”, me dice. Y le contestó, ¡No! ¿Qué voy a hacer? Le dije “Voy a estar en la casa peleando contigo, no; mejor me voy a la universidad”. No es cierto, pero, digo. Ella me dice “¿Y cuándo te puedes jubilar?” Y ya le digo, “hace como quince años me pude haber jubilado”, y entonces me dice “entonces porque no te jubilas” y le digo “hagamos cuentas y te digo por qué”.

(Castor, 2023)

Por si fuera poco, es importante considerar la situación personal, pues a pesar de no tener dependientes económicos, diversos factores como sus ingresos, su estado de salud, su pasión por la docencia y la cercanía con los estudiantes, así como su espacio social, son determinantes en la decisión de no jubilarse. Él mismo menciona que: “No, yo ahorita afortunadamente no. Ya no tengo ningún dependiente

económico aparte de mi esposa, ¿sí? Hay muchos profesores que todavía tienen dependientes, ¿no?” (Castor, 2023).

Otro participante también comparte el caso de un familiar que requiere apoyo económico y, debido a las facilidades que tiene en la academia, se siente con la capacidad de proporcionarle las reservas necesarias para comprar el medicamento que necesita. Además, enfatiza su postura sobre el hecho de que jubilarse puede parecer una decisión sencilla para algunos, pero para otros, representa un desafío en medio de un contexto de disrupción económica:

Es muy fácil decir “bueno, pero es que ya estás viejo y te vas a quedar en tu casita y no vas a gastar”, pero no, yo sigo siendo un cabeza de familia y hay gastos, ¿no? Tienes que pagar este el mantenimiento en condominio, tienes que pagar el predial, tienes que pagar o vender los coches y ya no tengo que pagar ningún gasto del vehículo, pero, tienes gastos, ¿no? Tengo una hermana enferma que es más grande que yo que le prestamos dinero y no cualquier cosita porque tiene cuidadora de día y noche. Entonces sin gastos de dónde van a salir. (Deimos, 2023)

Nuestro informante también menciona el caso de un académico del departamento de Sociología que no logró jubilarse. Es posible que conociera la situación personal de la familia de este académico, ya que ambos se encontraron cuando se creó la UAMI. Al respecto, nuestro informante destaca un dato interesante: para él, contar con hijos que sean económicamente independientes puede constituir una valiosa red de apoyo para la familia. A menudo, son los hijos, tras obtener su primer empleo, quienes ayudan a sus ascendientes. Esto, al parecer, ocurrió en el caso mencionado anteriormente. Él comenta que:

Ya no alcanzó a jubilarse. Para que vean pues que, sólo ya cuando de plano no puedes es que te vas a jubilar. Ahora, hay profesores, deberá de haber, yo

no los conozco, no sé porque no conozco a sus familias, los conozco a ellos, que tengan familiares que los puedan apoyar económicamente. Eso está bien, ¿no? Entonces, sí te jubilas. Pero si tú eres el que apoya a tus familiares, pues no. (Deimos, 2023)

La familia desempeña un papel significativo en la toma de decisiones, ya que cuando hay dependientes económicos, su influencia es mucho mayor que en situaciones donde no se tiene a alguien a quien apoyar financieramente. Durante la entrevista, se planteó la pregunta sobre quién toma la decisión de jubilarse en cada familia y si la pareja influye en la decisión del académico. En todas las entrevistas realizadas, se observó que el agente es el único responsable de esta decisión, a pesar de las presiones que puedan ejercer sus cónyuges. Un comentario relevante de nuestro participante fue: “Creo que a mi compañera le gustaría que me jubile, pero no me resulta atractivo” (Saturno, 2023).

También hay casos donde se cuida a los ascendientes de los académicos y menciona nuestra participante que:

No, afortunadamente no. Mi hija que se está, la que estaba dependiente de mí pues ya tiene su carrera y sus actividades independientes. Pero tengo a mi mamá, debo decir. Mi mamá es una persona de edad avanzada y yo la estoy cuidando. (Hécate, 2023)

El académico de la UAM opta por no jubilarse debido a la precaria situación económica que podría enfrentar su familia. Esto implica que, para mantener la misma calidad de vida a la que están acostumbrados mientras él sigue activo, prefiere no tomar la decisión de jubilarse. En este contexto, se nos presenta el siguiente caso: Sí. Yo la tomo, desde luego, mi familia se refleja aquí. En este sentido, sí. Uno de mis hermanos siempre me ha dicho del por qué sigo estando aquí; que ya es tiempo de que me jubile. Mi respuesta ante eso es que necesito trabajar porque necesito los

ingresos para mantener el nivel de vida que tengo y por obvias razones, mi familia actualmente tiene. Entonces sí, me pide uno de ellos y me recomiendan varios más que vea este proceso de jubilación, pero la decisión finalmente será mía. (Ceres, 2023)

O el siguiente caso que también demuestra la situación familiar en una economía precarizada:

Entonces un profesor debe tener condiciones para poder retirarse de la vida laboral y profesional en condiciones que le permitan mantener, ¿sí?, ciertas cuestiones básicas. ¿Qué es lo que está pasando con los profesores? Sostienen a los hijos, muchos de los cuales son millennials, a los nietos o a la familia, o sea, no son solamente ellos, sino que son pilares de una estructura familiar en una economía precarizada. Donde es el profesor el que asume la responsabilidad de cuidar a los nietos. Yo tengo un montón de colegas que sostienen a sus hijos y a sus nietos, hijas, nietas y no se retiran por eso porque lo hacen valorando entre bueno, “voy a cuidar a mis nietos o nietas y voy a dejar de trabajar”, ¿entonces qué hago mejor? Me quedo de soporte de mis hijos y nietos, mi familia. O me dedico a cuidar nietos, es un esquema también bien cruel. (Metis, 2024)

Varios académicos expresaron sus preocupaciones sobre el cuidado de sus familias en caso de jubilarse. Discutieron cómo proporcionarían para los gastos de sus hijos e hijas que aún están estudiando y cómo podrían apoyar económicamente a un familiar enfermo. Estas consideraciones reflejan la importancia de la estabilidad financiera y el compromiso hacia sus seres queridos en sus decisiones sobre la jubilación:

Yo no me, yo ya me puedo jubilar, tengo 65 años y 39 años en la UAM, pero tengo un hijo que se encuentra en la prepa y no puedo jubilarme y digo, hasta que él egrese. Ya cuando él acabe su carrera universitaria, te metes a chambear o haces lo que quieras con tu vida, ya eres mayor de edad yo ya cumplí y ya puedo jubilarme. (Kratos, 2023)

El cambio que perciben los académicos entrevistados en el mercado laboral juvenil se interpreta en la Sociología del Trabajo como un indicativo del fin del proletariado y del trabajo clásico. En este contexto, se observa que los jóvenes asumen empleos informales, precarios e inseguros, caracterizados por bajos salarios y escasa cualificación. De la Garza (2010) menciona que “el perfil de la fuerza de trabajo involucrada en las empresas modernas de manera masiva no tiene las características de alta cualificación y alto salario” (p. 32). Esta inestabilidad en el empleo permite que muchos jóvenes continúen viviendo con sus progenitores: El hecho que nuestros hijos no consigan empleo, el hecho de que los hijos sigan viviendo en casa de los padres, porque no consiguen empleo, todas esas circunstancias orillan al profesor a tener que quedarse más allá de lo que sería razonable que lo hiciera, ¿no? (Dionisio, 2023)

Este fue otro comentario que se hizo al respecto sobre la inestabilidad económica en la familia:

De acuerdo con sus condiciones físicas, intelectuales y a su deseo de ser profesor lo mantienen un poco aquí, obligado por esas circunstancias, la precarización del trabajo, ustedes cuando se titulen va a ser muy difícil que consigan chamba. Y claramente van a tener que seguir viviendo en casa de sus papás y si quieren formar una relación de pareja va a ser muy difícil, pagar la renta, etcétera, etcétera. En Europa se ve mucho eso, los hijos regresan a

vivir con los padres porque afuera no pudieron vivir, la crisis económica fuera, la precarización del trabajo en las sociedades occidentales (por eso regresan a sus casas) ganan menos de 1,000 euros al mes; el hijo tiene que regresar a vivir con el papá y la mamá, ya se había salido, pero tuvo que regresar, ese es el contexto en el que estamos viviendo, sobre todo para los jóvenes, sobre todo para mi hija. Tiene 33 años y algún día va a tener, a lo mejor, que regresar a su casa. Estudia el doctorado en filosofía; no sé si consiga chamba. Este, pero a lo mejor regresa a su casa, esa va a ser otra consideración que tendré que tomar en cuenta para ver si me jubilo o no, ¿Qué tal si tiene que regresar? Y eso no se puede considerar, eso no se lleva muy bien con ganar 30% menos, entonces qué decisión voy a tomar. (Dionisio, 2023)

Al analizar la importancia de la familia en la reproducción material, simbólica y en el cuidado de valores, diversos autores han puesto especial énfasis en la relación que existe entre la familia y la vulnerabilidad económica. Según Morente y Barroso (2003), “las familias que cumplen un papel fundamental en la reproducción, cuando entran en la dinámica del consumo excesivo, especialmente al verse desbordadas por sus posibilidades económicas, son las primeras víctimas de la precariedad” (p. 70).

Por su parte, Linares *et al.*, (2012) señalan que, como consecuencia de esta precariedad familiar, surge la generación "nini", término que los académicos entrevistados en esta investigación vinculan estrechamente. Esta expresión se refiere a los jóvenes que ni trabajan ni estudian, y su situación representa un desafío significativo para la reproducción familiar en el contexto actual.

Actualmente la precariedad en los adultos se encuentra ligada a la pobreza y a la exclusión social, concretamente en el trabajo pues como defienden Brugué *et al.*, (2018):

Sólo consideramos como trabajo un conjunto de labores que van precarizándose y que tienden a reducirse cada día que pasa, y mientras, otras muchas cosas que hacemos, socialmente útiles, las seguimos considerando como no trabajo. ¿Podemos seguir manteniendo una concepción del trabajo estrechamente vinculada a labores productivas y salarialmente reconocidas? (p. 8)

Para los académicos, jubilarse implica la pérdida de poder adquisitivo, lo que podría llevar a que su situación laboral se precarice en un entorno tan dinámico como el de México, un país que, según Metis (2024), “es uno de los más desiguales del mundo”. Nuestra informante comparte una perspectiva similar en relación con los argumentos sobre la vulnerabilidad y la precarización familiar:

Ahorita si digo, o sea ¿sí o no? o ¿cómo?, además pedí mi crédito FOVISSSTE que estoy pagando ahorita; no me pesa porque tengo las becas, entonces, pero si yo me quedo solamente con mi pensión no podría pagar la mensualidad de la casa y el seguro de gastos médicos mayores, ahí se me va la pensión. Entonces sí es cierto que \$30,000 mil pesos se oyen muchísimos, para ustedes se oyen muchísimos, nada más les voy a decir que para los viejos no. Porque los viejos nos volvemos caros, muy caros, porque nos enfermamos, porque etcétera, etcétera, etcétera. Y el problema no es que nosotros ganemos mucho. El problema es que los salarios en México son paupérrimos. (Metis, 2023)

En relación con lo que menciona nuestra participante sobre lo costoso que se vuelve un académico de mayor edad, ya sea en términos económicos, de salud, vivienda, etc., la pobreza también puede reflejarse en las tres dimensiones previamente discutidas. Según Deleeck (1992), “la pobreza no se limita a una

dimensión, como por ejemplo el ingreso; se manifiesta en todas las dimensiones de la vida, como la vivienda, la educación y la salud” (p. 3). A continuación, un participante agrega que:

No solamente soy yo, sino tengo que ver quién me va a cuidar, porque yo tengo una hija, nada más. Así somos ahora las familias, ya no somos las familias extendidas donde la abuela cuidaba a una hermana y la otra y no sé qué y no sé qué. Yo no sé si estaba bien o estaba mal, pero a mí no me va a cuidar mi hija, ¿eh? O sea, eso sí se los garantizo. Yo me tengo que cuidar y entonces tengo que considerar mi condición económica y patrimonial tal que no vaya a acabar en un asilo que huela a pipí donde me maltratan y me hacen cosas muy feas, ¿no? (Metis, 2024)

Castel (2004), ofrece un análisis profundo sobre la exclusión. Según el autor, “el concepto de exclusión trasciende un estado concreto; es una transición hacia la precariedad en el empleo y en las relaciones sociales” (p. 13), a las que el académico, en este caso, se enfrenta en su contexto temporal y espacial, hasta llegar a la ausencia de trabajo en caso de decidir jubilarse.

Las dimensiones que extraemos de su estudio son las mismas que los académicos consideran para su familia, abarcando desde el acceso a servicios básicos, hasta oportunidades relacionadas con su situación social, individual, económica, legal e incluso de salud. Esto incluye también la pobreza, la exclusión social, la discapacidad y el riesgo de vivir sin hogar.

En resumen, la complejidad de las decisiones de jubilación de los académicos está profundamente influenciada por factores financieros, familiares y sociales. Además, la interrelación entre estos elementos genera un panorama multifacético que

los académicos deben considerar al tomar la decisión sobre su futuro económico y familiar.

Seguridad Social: el significado de estar protegido actualmente.

En su obra *La Inseguridad Social* (2004), Robert Castel plantea el dilema sobre qué significa estar protegido. Según él, el sentimiento de seguridad, que es fundamentalmente popular, estructura gran parte de nuestra experiencia social. Castel identifica dos tipos principales de protección.

El dilema que plantea Castel (2004) se basa en la idea de que "las protecciones sociales deben llevarnos a reflexionar sobre la proliferación contemporánea de una aversión al riesgo, que impide que el individuo moderno se sienta completamente seguro" (p. 15). Desde esta perspectiva, surge la interrogante sobre el subtítulo de su obra: ¿qué significa estar protegido? O, en otras palabras, ¿qué implica pertenecer a un sistema de Seguridad Social en el siglo XXI? Esta reflexión nos permite vincular la primera interrogante con el debate que plantean los académicos de la UAM sobre las condiciones de protección social.

Bensusán y Ahumada (2006) mencionan que para al momento de decidir jubilarse, "los académicos toman en cuenta este elemento importante: la pérdida de prestaciones de los Sistemas de Seguridad Social" (p. 3) Y continúan mencionando que:

Un número significativo de universidades públicas (entre otras, las más importantes del país, como es el caso de la UNAM, el IPN y la UAM) y algunos centros de educación superior (Colmex y otros), cuyos trabajadores están inscritos en el régimen del ISSSTE o del IMSS (CIDE), ofrecen condiciones de jubilación insatisfactorias. (p. 9)

Los académicos de tiempo completo, o "académicos tipo C" según la clasificación de la UAM, están afiliados al ISSSTE. El Contrato Colectivo de Trabajo

(CCT) establece claramente el derecho de los académicos a estar inscritos en este sistema de seguridad social, garantizando su acceso a las prestaciones y protecciones que este ofrece:

La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores que se pensionen por jubilación, por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada, independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una gratificación en atención a su antigüedad. (p. 126)

Los académicos de la UAM estructuran su decisión de jubilarse según sus necesidades económicas y su protección a la salud. Según el Contrato Colectivo de Trabajo (UAM, 2022), "la persona trabajadora recibirá una pensión basada en su sueldo base, con un tope máximo de 10 veces la Unidad de Medida Actualizada" (p. 127). El sueldo base de los académicos de tiempo completo ronda los \$30,000 pesos aproximadamente. De acuerdo con el Tabulador de Salarios del Personal Académico y Administrativo de Base (UAM, 2022), "un académico con categoría titular y nivel C percibe un salario de \$33,098.86"(p. 1).

Para entender una de las principales causas que afectan la variable de la seguridad social en el caso de los académicos en torno a su jubilación, es crucial considerar la reforma al salario mínimo de 2014. Esta reforma ha influido en cómo los académicos estructuran su decisión de jubilarse, especialmente en relación con el seguro de gastos médicos mayores, ya que pierden esta cobertura al jubilarse. Este factor es fundamental, dado que muchos académicos eligen no jubilarse por esta razón. Como señala Deméter (2023): "Pierdes el seguro médico de gastos mayores, ¿sí? Y cuando estás viejo, empiezan a aparecer los achaques, y realmente necesitas tener un seguro de gastos médicos". Esto ilustra cómo la preocupación por la salud y la pérdida de este tipo de protección influye en la decisión jubilatoria de los académicos.

En primer lugar, los cambios que se han producido con la transición del Estado de bienestar al neoliberalismo, como principal fuente del debilitamiento de la seguridad social, han confinado las jubilaciones a una práctica discursiva. Esto significa que, al reflexionar sobre la jubilación, nuestra decisión queda en un estado de potencialidad, constantemente postergada debido a factores económicos, familiares, personales, de salud y simbólicos. En lugar de ser una transición natural, la jubilación se convierte en un tema de incertidumbre, influido por diversas presiones que impiden tomar la decisión de manera inmediata.

Para abordar el problema de la Unidad de Medida y Actualización (UMAS), autores como Ramírez y Badillo (2014), Leal (2019) y Martínez (2020) han señalado que los cambios constitucionales derivados de la adopción de la UMA han tenido efectos económicos en la actualización de las pensiones. Ante el estancamiento del salario real y la constante disminución del poder adquisitivo, el Congreso de la Unión, la Asamblea Legislativa y las administraciones públicas federal, estatales y municipales buscaron desarrollar una nueva unidad de medida con el objetivo aumentar el poder adquisitivo del salario mínimo sin afectar los precios y sin generar una mayor inflación.

Según la información disponible del Gobierno de México (2016) la *desindexación* provocaría que el salario “avanzara a un mayor ritmo en su recuperación gradual y sostenida, y así poder alcanzar el pleno cumplimiento del mandato constitucional” (p. 2). Así fue como las Unidades de Medida y Actualización (UMAS) surgieron como una reforma constitucional destinada a sustituir al salario mínimo. Su objetivo principal es proporcionar un marco de referencia para la actualización de diversas obligaciones y prestaciones, sin afectar directamente el salario mínimo y su impacto en la economía.

De acuerdo con la Ley del ISSSTE (2023) en el artículo XXXI, las UMAS son consideradas como:

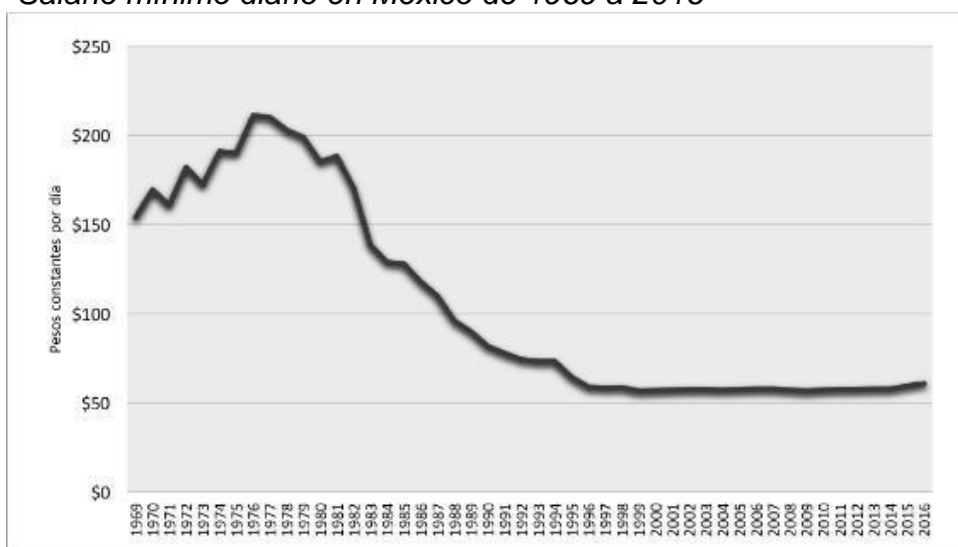
Unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de dichas leyes. (p. 6)

A partir de los textos y las entrevistas realizadas, surgió la siguiente pregunta: dado que las Unidades de Medida y Actualización (UMAS) representan una respuesta constante a las necesidades económicas, ¿cuál es su impacto en la decisión de los académicos sobre la jubilación?

Ramírez y Badillo (2014) describen cómo se ha perdido el poder adquisitivo de la sociedad mexicana desde 1969 hasta 2016. Esto es especialmente relevante si consideramos la cantidad de pesos mexicanos que reciben los académicos en activo, ya que estos ingresos son fundamentales para garantizar su reproducción personal y familiar. Además, es crucial para mantener, o en su defecto, pagar un seguro que les proporcione la atención médica necesaria al momento de jubilarse.

Figura 3.

Salario mínimo diario en México de 1969 a 2016



Fuente: Las UMAS y el impacto en las pensiones (2014)

A pesar de que el salario mínimo experimentó un aumento sustancial en 2023, lo que ha mejorado el poder adquisitivo, este incremento no se refleja de la misma manera en las jubilaciones debido a las reformas constitucionales recientes. Entonces, ¿cuál es el impacto de las UMAs en las pensiones y jubilaciones?

En primer lugar, es importante recordar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2023), en la fracción sexta del apartado A del artículo 123, establece que “los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en los ámbitos material, social y cultural, así como para proveer la educación obligatoria de los hijos” (p. 144).

Si bien es cierto que la crisis de los años 80 interrumpió la época de estabilidad económica (1950-1970), este cambio fue suficiente para que, entre 1976 y 2016, el poder adquisitivo disminuyera en un 70%. El mismo apartado de la constitución menciona que “el salario mínimo no puede ser utilizado como índice, unidad, base o medida” (p. 144). Por el contrario, Ramírez y Badillo (2014) afirman que el salario, “dejó de ser un elemento fundamental en la redistribución del ingreso y en el desarrollo personal y familiar, para convertirse en un mecanismo de promoción de la inversión y principal instrumento para la estabilidad macroeconómica” (p. 56).

Las políticas neoliberales que reformaron el sistema de pensiones han impactado directamente las decisiones de jubilación, ya que las cotizaciones ahora se realizan en UMAs, lo que representa un monto menor en comparación con el salario mínimo. Dicho de otra manera, estas reformas estructurales influyen en las decisiones que los académicos deben tomar al momento de jubilarse. Se menciona que:

Las reformas estructurales de los años ochenta y noventa que transformaron el mercado mexicano en una economía abierta comandada por la dinámica del sector externo, se apoyaron en bajos salarios para comprimir costos laborales

como única expresión de competitividad en la inserción a la economía mundial” (p. 56).

Es de esperar, por lo tanto, que las UMAs influyan en las decisiones de los académicos al jubilarse debido a la considerable diferencia económica entre el salario mínimo y la Unidad de Medida Actualizada. Según el INEGI (2024), las UMAs equivalen a “108.57 pesos diarios, \$3,300.53 mensuales y \$39,606.36 anuales (p. 1). En contraste, el salario mínimo, de acuerdo con la CONASAMI (2024), se ubica en “\$248.90 pesos diarios, \$7,508 mensuales y \$90,096 anuales” (p. 1).

Cuando una persona se jubila, el ISSSTE establece un tope de pensión que se calcula en UMAs, el cual asciende a \$31,000 pesos. Sin embargo, si este tope se calculara en salarios mínimos, como lo ha señalado el senador Martín del Campo (2021), sería aproximadamente de “\$42,510 pesos mensuales” (p. 1)

Mientras que el salario mínimo ha duplicado su valor, las UMAs no han seguido el mismo ritmo. Esto ha mantenido las jubilaciones en un estado de precariedad tanto social como individual. Según Castel (2004), existe una fórmula que podemos llamar, “condición salario-jubilación”, o, en el contexto actual, “condición UMA-jubilación”, la cual establece que “las jubilaciones siguen bastante estrictamente la jerarquía salarial: a bajo salario, baja jubilación; a alto salario, alta jubilación” (p. 47). De manera similar, podríamos decir que, a menor UMA, baja jubilación; a mayor UMA, mayor jubilación.

El límite salarial al que se refieren los académicos, que establece un tope de diez salarios mínimos, desincentiva el ejercicio de este derecho, especialmente para aquellos que perciben salarios significativamente superiores a ese límite. Como ha destacado el Diario Oficial de la Federación (2009), “el monto máximo de pensión no podrá exceder diez veces el salario mínimo” (artículo 7). Ramírez y Badillo (2014) mencionan que:

En conclusión, una medida positiva como fue el importante incremento del salario mínimo, que se ha visto afectado por la alta inflación registrada durante ese año, representa con la desindexación y creación de la UMA, graves desventajas para los pensionados por los regímenes de beneficio definido, cuyas pensiones se actualizaban de acuerdo con el incremento del salario mínimo. Primero fueron castigadas por el deterioro de cuatro décadas del poder adquisitivo del salario mínimo y ahora que pudieran revaluarse, continuarán siendo devaluadas mediante la instrumentación de la UMA. (p. 63)

Como menciona el siguiente entrevistado en relación con la situación de cotizar en UMAs en lugar de en salarios mínimos:

Además, si se jubila uno, no se jubila con el sueldo de la UAM y no son, no sé cuántos da el ISSSTE, antes estaba en términos de salarios mínimos, pero ahora lo cambiaron a las UMAs porque el salario mínimo va subiendo más entonces, para ahorrarse ahí mejor lo pasaron a UMAs, no sé cuántas UMAs sean ahora, pero la última vez que vi eran, eran 11 salarios mínimos, el máximo. (Castor, 2023)

También hemos analizado los niveles alcanzados por los académicos en sus respectivos tabuladores, y hemos observado que, al momento de jubilarse, sus ingresos disminuyen drásticamente. Esta es una razón comprensible para postergar la jubilación. En el caso de los académicos de la UAM, retirarse implica lo siguiente:

También es cierto que yo no pienso en este momento en el retiro porque ... Las opciones económicas de un retiro son muy precarias, ¿ujum? Si yo me retirara, estaría recibiendo lo que me da el ISSSTE, y el ISSSTE tiene un tope, ¿ujum? Ese tope hoy día anda por ahí de los \$30,000 pesos al mes y entonces lo más que yo podría recibir como pensión del ISSSTE serían esos casi 30,000 mil pesos, ¿no? Y eso es mucho menos de lo que recibo actualmente en

la UAM. Entonces retirarme implicaría una caída en mis percepciones y en mi nivel de vida. (Egeon, 2023)

O este otro caso:

De este departamento, antes que yo, había tres profesores contratados. Y de la universidad fui el 364, ya te lo digo. Entonces sí, he pensado en jubilarme, sí. Pero no es posible jubilarse con la jubilación del ISSSTE. El que lo haga se está suicidando económicamente. El ISSSTE te jubila con máximo 10 salarios mínimos, a los que tiene uno derecho por su sueldo, ¿no? Y 10 salarios mínimos son como \$28,000 mil pesos. Entonces cuando, sí tú te jubilas con eso, te jubilas y te vas a vivir a un pueblito donde no tengas gastos ni nada, pero pues no. Cada vez que lo pienso, dejo de jubilarme. (Deimos, 2023)

Es cierto que, para los académicos, retirarse de la vida laboral es una decisión de gran trascendencia. Las acciones, o más bien, las intenciones de jubilarse siempre están presentes, especialmente para aquellos que ya cumplen con los requisitos necesarios: años trabajados y edad.

Podemos afirmar que la jubilación es una reflexión discursiva que se plasma en el registro reflexivo de las acciones de los académicos y se delimita día a día en su vida cotidiana. Así, los ajustes en el sistema de seguridad social moldean su percepción del retiro y sus decisiones al respecto.

En palabras de Giddens (1938), “todos los seres humanos son agentes entendidos” (p. 307). Esto implica que no existe una reflexión aislada del acto humano; por lo tanto, se entiende que el ser humano necesita dos componentes fundamentales: un registro reflexivo que reside en su mente y el acto mismo. Giddens también señala que “es la forma específicamente reflexiva del entendimiento de los agentes humanos la que interviene de manera más profunda en el ordenamiento recursivo de las prácticas sociales” (p. 40).

En este sentido, la decisión de no jubilarse en la UAM se origina en un registro reflexivo, donde el tiempo retrasa la decisión a causa del desmantelamiento de la seguridad social para los académicos en activo. Un factor crucial en los sistemas de seguridad social y en los reglamentos de las IES que favorece la postergación de la jubilación, es la ausencia de una norma que constriña su decisión. Como señala la siguiente entrevistada, uno se jubila “por voluntad y porque uno quiere” (Hera, 2023). Además, este informante también menciona lo siguiente sobre la jubilación: Pues hasta, hasta donde yo sé, ¿sí? La este, el sistema de becas y digamos las cosas que tenemos adicionales al sueldo base, o sea, eso no te lo llevas en la jubilación, ¿sí? O sea, te quedas con tu sueldo base hasta donde yo sé. O sea, yo estoy consciente de que no voy a estar recibiendo lo que recibo ahora incluso por becas y estímulos. (Hera, 2023)

En otro caso, se menciona que no existen prerrogativas para jubilarse en la UAM debido al tipo de contrato, a diferencia de otras universidades –que no se especifican– donde la normatividad institucional permite acceder a la jubilación al cumplir con los requisitos establecidos:

La jubilación en términos laborales, dado el contrato de la universidad, es aparte, porque eh, no te da opciones, no te da prerrogativas. Por ejemplo, yo conozco universidades públicas de otros lugares del país en dónde la mayoría de los académicos se jubilan en el momento que llega el periodo de jubilación, ¿sí? Se jubilan, pero son recontratados por contrato eventual, ¿si me explico? En la UAM te jubilas y estás fuera, no puedes ser recontratado de ninguna manera platicando por reglamento, por contrato colectivo. (Pólux, 2023)

Según el ISSSTE (2023), para obtener una pensión por jubilación “es necesario cumplir con 30 años de servicio o tener 65 años” (p. 1). Según el Anuario Estadístico de la UAM (2022), “el 17.2% de los académicos tiene más de 70 años, el 35.5% se

encuentra entre 61 y 70 años, el 26% tiene entre 51 y 60 años, el 16.4% está en el rango de 41 a 50 años, y solo el 4.9% se sitúa entre 30 y 40 años” (p. 40). En otras palabras, aproximadamente un tercio de los académicos se encuentra en condiciones de jubilarse.

Como hemos visto, la decisión de jubilarse no depende únicamente de la universidad ni de los sistemas de seguridad social —aunque estos consideren normativamente que tener 65 años es un recurso y requisito para jubilarse—. Si bien ambas instancias cuentan con normas para el personal que cumple con los requisitos, el factor más determinante es la acción del académico; es decir, puede postergar su jubilación hasta que él lo decida. La siguiente cita respalda este argumento: Yo, sí, sí he pensado en la jubilación, pero hasta el momento no he tenido particular interés en hacerlo. Pero, por ejemplo, a mi colega que le dio cáncer, etcétera. O sea, que, si a mí me da algo similar o algo peor, o algo que de alguna manera me inhibe cierto tipo de desarrollo, si lo, si lo tomase mucho más en cuenta, ¿no? Eh, entonces, lo he manejado personalmente en ese sentido hasta ahora. Como en caso necesario, sí proceder a la jubilación. Entonces, eh, yo tuve maestros que trabajaron hasta los 90 y pico de años, entonces ah, normalmente yo no sé si siempre hay esa disposición en la UAM actualmente, pero eh, mis maestros fueron en la UNAM normalmente se les daba alguna consideración. (Saturno, 2023)

De manera coloquial, se dice que ingresar al ISSSTE significa “salir por los pies por delante”, o como señala Castel (2004), “hoy en día, estar protegido es también estar amenazado” (p. 13). A continuación, veamos las siguientes citas:

O quizá ya esté enfermo y ni siquiera me he dado cuenta. Si me falta una cosa, así pues. Si me quiero morir rápido me voy al ISSSTE, ¿no? Ahí está esperando mi tumba, pero por otro lado si quiero atenciones, tengo que pagar 700,000 mil pesos. Ya no voy a tener seguro de gastos médicos mayores, ya

no. Y si lo quiero pagar de mi cuenta pues me cuesta un ojo de la cara.
(Hermes, 2023)

O como también se menciona:

Y bajarlo y, ¿si no está preparado de alguna manera? Pues sí, y a eso agrégale lo del seguro de gastos médicos, ¿sí? La verdad que desolador. Yo nomás oigo a los políticos cuando hablan de que, “pues hay que ir al ISSSTE”, y que vas al ISSSTE hacer una cola de todo el día, inhumana, ¿verdad? Y para que llegues y no te dan la medicina o no te atienden porque el señor doctor no llevo y con la mano en la cintura, eh. Y la anécdota de todos sabores y colores, ¿no? Y que luego yo me pasé 3 horas ahí 4 horas y la fulanita que estaba ahí en la entrada dijo, “eh no va a haber consulta porque no llegó el Doctor”. Y ya tuvieron 4 horas, ¿sí? Y eso por ponerte un ejemplo así muy rápido, pero así es. Y no me digas que tú llegas con un problema equis que requiere cirugía y que te dicen, “no pues dentro de 6 meses te lo damos”. Y ya para que sí ya te mueres. Y de repente decimos, “ya no se alcanzó el destino, ¿no? (Hahaha).
(Cronos, 2023)

Como lo señala el siguiente entrevistado, la situación es desgarradora y terrible, ya que se evidencia que los derechos se han transformado en privilegios:

Por el otro que tenemos en relación a lo que tal vez a ustedes les interesa más que es también herencia del neoliberalismo pero qué es un fenómeno mundial, el abandono de la atención a las personas ancianas por parte del Estado, la destrucción de los sistemas de seguridad social y en particular de los sistemas de jubilación, retiro, pensión por la individualización y la tendencia, igual que

en medicina a todo en manos de las aseguradoras, aquí de las financieras ¿Ah, quieres tener dinero cuando te retires? Pues haz tu fideicomiso. (Apolo, 2023)

O por ejemplo este caso:

Por fortuna, ahorita no tengo los achaques que tengo con la columna y me quiero operar, y no camino bien, ahí tengo mi bastón, ¿sí? Pero hay gente que tiene más achaques, ¿sí? Que les han dado infartos, yo ni tengo presión alta ni nada y más o menos he sido sana, ¿sí? Y los achaques que he tenido pues siempre me los he visto en Médica Sur y me atienden rapidísimo, ¿sí? No tengo problemas, ¿sí? Yo quiero conservar, si me jubilo, el seguro de gastos médicos mayores, ¿sí? Y eso lo tienes que pagar tú, de tu dinero, si no, no, ¿sí? (Deméter, 2023)

La tendencia hacia la privatización y el aseguramiento personal, el autocuidado, la individualización de las tareas y la responsabilización de los agentes, así como el aumento de las obligaciones individuales, se intensifican en un contexto de competencia exacerbada. Bajo esta amenaza, Castel (2004) afirma que, “si los riesgos se multiplican hasta el infinito y si el individuo está solo para hacerles frente, es al individuo privado, privatizado, al que le corresponde asegurarse a sí mismo, si puede” (p. 83). Estos discursos que promueven la individualización del cuidado también son una característica de los riesgos personales:

Entonces todo eso hay que considerarlo en la jubilación cuando hablamos de condiciones dignas de jubilación. Si hubiera un buen sistema de salud, si hubiera un buen sistema de cuidados, si hubiera un buen sistema de las cosas colectivas yo te diría muy probablemente \$30,000 mil pesos serían suficientes, pero ¿qué es lo que sucede? Que tú tienes que garantizar tu salud, tu cuidado desde tu ingreso individual y eso hace que las condiciones sean muy

complicadas para las personas que estamos en edad de jubilarse, y que no somos personas acostumbradas a tener una condición de vida precaria porque esa es la verdad ¿sí?. (Metis, 2024)

Por lo tanto, nuestro próximo informante señala que cada académico debe buscar una aseguradora privada que garantice, al menos, una atención médica mínima pero crucial:

Bueno, así andamos, bueno, pero eso llevó a un sistema de desprotección social que tiene que ver con la idea de quebrar al ISSSTE, quebrar al seguro social para que todo se privatizara a través de los monopolios de los grandes consorcios hospitalarios. Unos cuantos que trabajan siempre con aseguradoras privadas. Entonces no me acuerdo quién de los grandes intelectuales de los neoliberales, pero pues que la gente se compre su seguro privado, “oiga señor, pero estoy ganando \$12,000 mil pesos; el seguro cuesta \$8,000 mil pesos”. Pero por edad la prima es altísima. Porque las aseguradoras además que son expertas, perdón por usar un término científico por hacerse weyes a la hora de pagar. Hay que volverse experto en torearlas y ver por dónde viene el golpe. A más edad, mayor costo de la prima. (Apolo, 2023)

O veamos el comentario del siguiente entrevistado:

Entonces una situación de esta magnitud y luego los seguros a una edad determinada ya no te quieren jubilar, digo, no te quieren asegurar o te cobran unas primas de paquete de seguros altísima, pero, en fin. Todo ese tipo de situaciones, pues quiéralo o no, lo tiene uno que tomar en cuenta. Por ahí

alguien dirá, debiste de haber previsto esto⁸ y tener tus ahorros y bueno sí, uno tiene más ahorros y unos tienen menos ahorros, pero, en fin. (Cronos, 2023)

O como se dice a continuación:

Yo no opte por AFORE (Administradoras de Fondos para el Retiro) (ehh) sí porque vinieron aquí a darnos, bueno, vinieron varias gentes a dar pláticas sobre la AFORE y sobre el décimo transitorio. Las ventajas de la AFORE y las ventajas del décimo transitorio, o sea, la AFORE sí te da más dinero, pero llega un momento en que el dinero se acaba y si no, te mueres. ¿Te quedas sin dinero? En cambio, con el diez transitorio pues es una cantidad de dinero hasta que te mueres, ¿no? Aunque es más bajita, si tienes tú un ahorrito o por fuera, pues tu complementas. Entonces lo que mucha gente hizo desde hace como 20 años, vinieron aquí ofrecer este seguro de jubilación, eran cuentas parecidas para jubilación. O sea, una cuenta donde tu depositas dinero cada mes o haces un depósito anual. Y este y son como de inversión entonces ya al final, cuando ya te jubilas, tú ya puedes disfrutar de esa cuenta. Pues ahorita está como si fuera plazo fijo donde no puedes tocar el dinero y muchos de nosotros optamos por ese tipo de sistema ¿no? Que lo tiene GNP, entonces este, pues yo tengo mi ahorrito en GNP, Francisco, también tienes ahorrito en GNP y muchos de los de aquí tiene su ahorrito en GNP ahora que, si GNP truena, pues ya nos llevó el payaso, ¿no? (Vesta, 2023)

La prestación de servicios sociales es correlativa al trabajo, o como menciona

Castel (2004):

⁸ Sobre este comentario, hacemos especial énfasis sobre la sociedad reflexiva que propone Beck (1998) pues en esta sociedad, producto de los discursos liberales, invita a los agentes a 'reflexionar' sobre su vida diaria y apropiarse de su espacio-tiempo, aunque no puede ser reflexionada todo el tiempo. Cabe decir que la jubilación siempre está en la conciencia discursiva de los académicos, pero no siempre es reflexionada.

El trabajo se ha vuelto el empleo, es decir, un estado dotado de un estatuto que incluye garantías no mercantiles como el derecho al salario mínimo, las protecciones del derecho laboral, la cobertura por accidentes, por enfermedad, el derecho a la jubilación o retiro. (p. 42)

Para el académico activo de la UAM, el ISSSTE y el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) ofrecen una serie de beneficios por su afiliación a este sistema. Según la Guía de Retiro y Jubilación (2023), un académico de la UAM tiene derecho a una licencia prepensionaria, finiquito, un fondo de retiro y la continuidad en el Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM) a precio preferencial:

En el momento de las entrevistas, los académicos dijeron al respecto que:

En términos de mi situación como trabajador al servicio del Estado, yo tengo derecho a una atención médica, como la que da el ISSSTE, pero tanto en el ISSSTE como la que da el IMSS, (eh) o en otras instancias públicas de gobierno, (eh), de atención a la salud, el servicio ha estado decayendo de manera escandalosa. (eh), en la Universidad tiene contratado con, con un seguro de gastos médicos que es muy necesario y útil más cuando vamos avanzando en nuestras edades, ¿no? Conforme avanza nuestra edad, aparecen temas de salud cada vez más complejos, más frecuentes y costosos, entonces el seguro de gastos médicos es, (eh), un elemento que, (eh), también nos mantiene, activos, para poder tener eso porque en el momento en que cualquier profesor decida jubilarse, pues ya no recibe el seguro de gastos médicos, (tose) porque eso aplica a los trabajadores que están en activo, que es un tema de contrato colectivo. En el contrato colectivo que la UAM tiene firmado con el sindicato de la Institución pues establece este compromiso de la universidad para finalizar el seguro de gastos médicos, y sí, el convenio es muy útil entre esa prestación. (Egeon, 2023)

El seguro de gastos médicos es un aspecto crucial al considerar la jubilación, ya que, con el paso de los años, la salud puede deteriorarse, surgen achaques y se desarrollan enfermedades graves que requieren atención especial y digna. En este contexto, los académicos estructuran su decisión en función del costo de la revisión, el diagnóstico, el tratamiento y el seguimiento. A continuación, veamos el siguiente comentario:

Pero por lo que les decía, el seguro de gastos médicos mayores no es casual que no nos... Yo me iba a jubilar este año, yo este año y me puedo jubilar porque ya tengo la edad y la antigüedad, pero sigo siendo súper joven, ¿eh? Yo estoy por debajo de la media, imagínense. Cumplo 60 años este año. Estoy por debajo de la media del promedio de la edad de los profesores, imagínense. ¿Por qué no lo voy a hacer? Porque tengo que repensar, el año pasado tuve una intervención en el corazón. Tengo una válvula artificial que tuve la fortuna de que por el seguro de gastos médicos mayores me pudieran operar en el Instituto Nacional de Cardiología, ¿saben cuánto costó una intervención? 1,300,000 pesos. (Metis, 2024)

O este comentario de nuestra participante que une la postura anterior:

Mira, básicamente es por 2 cosas, primero por qué el dinero de la jubilación que tenemos baja el sueldo casi en la cuarta tercera, cuarta parte de lo que ganas y segundo por el seguro de gastos médicos mayores, o sea, todos nosotros tenemos un gasto, un seguro de gastos médicos mayores que está establecido en el contrato colectivo entonces, el no tener, o sea, la gente no se jubila precisamente para no perder ese seguro porque tenemos compañeros que están enfermos, por ejemplo, hay compañeros que lamentablemente tienen problemas de neoplasias. Entonces no es lo mismo que te atienden en

el ISSSTE a que te atiendan en un hospital particular. Entonces por eso es, por lo que no se van, porque tienen el seguro de gastos médicos y tienen una atención médica por decirlo así, más satisfactoria que la que pudieran tener en el ISSSTE, entonces, básicamente por eso es. O sea, el sueldo que baja y el seguro de gastos médicos mayores. O sea, hay gente que no lo quiere perder, sobre todo porque es gente que ya tiene más de 70 años. Entonces pagas un seguro de gastos médicos mayores ya de tu bolsa ya sale muy caro, las primas son aproximadamente entre 40,000 a 60,000 pesos al año o sea lo que hay que estar pagando. (Vesta, 2023)

O el siguiente comentario:

En una materia donde estoy con un colega que fue profesor mío, tiene 75 años, la neta eh y este, hace dos semanas, pues sufrió un accidente vascular cerebral, llegó al hospital y hasta eso le fue bien, pero ahora tiene que llevar cierta rehabilitación porque perdió la movilidad de parte del cuerpo y dije, ¡Ay, Dios! Otra profesora que colabora conmigo en la otra materia, ayer que platicaba con mis alumnos, me enteré de que una persona que tiene 66 años, 67 pero muy esté, está mermada en su salud, pues que sufrió una caída y ya no se puede mover y que ya no podía regresar a la escuela, que íbamos a ver cómo terminamos el curso, que los iba a calificar con lo que tenían de trabajo hecho hasta ese momento y que la disculparan, pero que se iba a tener que operar y no sé cuánta cosa. Otros maestros, me dicen mis alumnos, que llegan jalando el tanquecito de oxígeno y se sientan y están dando la clase, eso no es justo. No es justo para la Universidad. Pues sí, así está la cosa. (Marte, 2023)

La participante fue precisa en su comentario al resaltar la correlación que existe entre el tope salarial del ISSSTE y dos elementos clave: en primer lugar, los bajos salarios que perciben los jubilados y, en segundo lugar, el alto costo de la atención médica:

Las primas son muy altas, ¿no? Después de los 70 años. Entonces para mí el seguro de gastos médicos mayores no es una cosa menor, porque estamos en el contexto del desmantelamiento del sistema de salud pública y el problema es que cuando envejeces es cuando más necesitas . . . Pero si yo me quedo solamente con mi pensión no podría pagar la mensualidad de la casa y la y el seguro de gastos médicos mayores, ahí se me va la pensión, entonces sí es cierto que \$30,000 pesos se oyen muchísimos, para ustedes se oyen muchísimos, nada más les voy a decir que para los viejos no. Porque los viejos nos volvemos caros, muy caros, porque nos enfermamos, porque etcétera, etcétera, etcétera. Y el problema no es que nosotros ganemos mucho. El problema es que los salarios en México son paupérrimos. (Metis, 2024)

O el siguiente comentario:

Muchos profesores hemos dicho aquí que, este, sí no me quitan tanto del dinero que me pagan, y conservo gastos médicos mayores, ya estoy del otro lado, ¿sí? Porque lo más caro son los servicios médicos y las medicinas, ¿sí? Y muchos se jubilarían, ¿sí? (Deméter, 2023)

O la siguiente experiencia:

Y con lo que te paga el ISSSTE o sea con lo que te paga la jubilación, la jubilación ahorita con el tope que tenemos te paga aproximadamente como unos 30, 30,000 pesos, una cosa así menos dependiendo del sueldo que tengas, porque también depende de la categoría. Por ejemplo, si eres titular o

si eres asociado (ehh) principalmente, ¿no? Entonces por eso es por lo que no lo hacen y tenemos un ejemplo patético en el departamento, una compañera que tiene problemas en las rodillas, no se atendió como debió de haberse atendido y ahora tiene problemas para el desplazamiento, entonces camina muy lento, camina así muy lentito con muletas. Y ella no quiere perder docencia (ehh) lamentablemente, ya no se le puede dar la docencia de manera virtual porque pues por disposiciones de Rectoría general, las materias tienen que ser presenciales, entonces por eso todos estamos aquí. Y este y aparte, porque pues tenemos que cumplir con lo de la investigación. Y el problema es este, que pues se le ha invitado (ehh) o sea a pensar que se jubile y no, no lo quiere hacer precisamente porque no quiere perder el seguro de gastos médicos mayores; ese es el argumento que da. (Vesta, 2023)

La edad es un factor importante, pero no es el único determinante. Lo que resulta crucial es sentirse respaldado por una institución que brinde atención en salud. Por ejemplo, hay profesores de 82 años que mantienen un estado mental ágil y competente para impartir clases. Sin embargo, en el plano físico, pueden enfrentar contingencias que los lleven a considerar la jubilación. A pesar de esto, la situación económica, familiar y personal, así como la salud, a menudo no favorecen su decisión de retirarse. Además, no pueden permitirse perder un elemento esencial como el seguro de gastos médicos mayores, que es un componente fundamental. Así, la decisión del académico es la que tiene mayor peso en el momento de su jubilación:

Mira yo tengo problema con las rodillas, pero voy a pedirme mi año sabático para que me operen con mis seguros de gastos médicos mayores. Si yo ya me jubilara, ya no tendría ese seguro y ahí iba a estar difícil y pues sí, si el cuerpo le sigue a uno respondiendo, pues uno puede seguir trabajando porque yo sigo

con mis proyectos igual, o sea aquí no se te envejece el cuerpo si trabajas, si lo tienes trabajando y tarda más en envejecer ... Entonces el hecho de que uno esté continuamente trabajando mantiene tu edad mental, por decirlo así, entonces pues así estamos todos los viejos con una edad mental, no de viejo, sino de universitario. Entonces por eso mismo. ¿Por qué nos tenemos que jubilar si mientras nos funcione bien el cerebro y podamos movernos pues podemos seguir trabajando? (Hebe, 2023)

Además, otro aspecto relevante que observan los académicos es la falta de políticas de jubilación atractivas. Esto significa que el ISSSTE tendría dificultades para implementar una política de protección adecuada, ya que la responsabilidad de crear un marco consensual para los jubilados recae en el Estado. El informante ofrece una opinión al respecto:

Me queda claro que la universidad tiene muy poco margen de acción, ¿por qué? Porque el retiro como trabajador al servicio del Estado, depende básicamente de criterios que van más allá de la universidad. Por ejemplo, si el ISSSTE decidiera dar pensiones en función del ingreso que tenemos, podría ser un poquito más atractivo, pero el ISSSTE le pone un tope a las pensiones y los académicos rebasamos por mucho ese tope. Los trabajadores administrativos, los de cafetería, los de limpieza, jardineros, etcétera, secretarías, tienen un salario que no rebasa el tope del ISSSTE, entonces ellos se pueden retirar recibiendo como pensión con un ingreso muy parecido al que están recibiendo mientras son trabajadores activos (tose). El personal académico no. ¿Cómo se puede solucionar eso? Con una solución que está fuera de la universidad. ¿Quién da la pensión? El ISSSTE. ¿Quién podría dar pensiones más atractivas? El ISSSTE. La universidad no tiene a su alcance

nada para poder solucionar eso por qué, porque cuando uno se jubila, se termina la relación laboral con la universidad. Y en el momento que se termina esa relación laboral, la universidad ya no tiene ninguna obligación hacia aquel que se jubiló. Ya, ahí terminó la relación, es como un divorcio. Entonces lo que tengo claro, la solución para tener un retiro más digno no está en la universidad; está fuera de la universidad. (Egeon, 2023)

En relación con la cita anterior, es importante mencionar un suceso que generó considerable atención hacia la UAM. Antes de la pandemia del SARS-COV2, se implementó un programa de jubilaciones titulado “Programa Temporal para la Renovación de la Planta Académica” (2018), diseñado para renovar la plantilla y liberar plazas. Sin embargo, en esta investigación hemos constatado que las opciones de retiro ofrecidas por la institución no cumplen con las expectativas de los académicos. Como indica uno de nuestros participantes: “Entonces, no, no hay una salida decorosa para invitar y motivar a los profesores a que se jubilen. Ha habido proyectos, pero no se llevan a cabo o los cortan” (Pólux, 2023).

Según Xantomila (2021), “en 2018, la rectoría general lanzó un programa que otorgaría 25 mil pesos mensuales como pensión vitalicia adicional a 50 profesores que cumplieran ciertos requisitos” (p. 2). Sin embargo, lo que parecía ser una jubilación digna se convirtió en una decepción, lo que llevó a una demanda por parte de los académicos contra la UAM. ¿Cómo decidió la UAM a qué académicos otorgar esta jubilación? Según Ruiz (2022) el entonces rector Eduardo Label Peñalosa Castro:

Sacó un acuerdo que con una forma de decretos o leyes internas en la universidad; en ese acuerdo convocó a jubilar a 50 personas. Los requisitos eran estar en la máxima categoría (Titular C), tener por lo menos 30 años de antigüedad y 70 años. (p. 1)

Frente a este llamado a crear condiciones óptimas para la jubilación, los académicos respondieron al programa, y como era de esperarse, muchos se inscribieron. Sin embargo, la situación del ISSSTE es rechazada por los académicos, lo que imposibilita el cambio generacional que el rector pretendía fomentar. Tal como han señalado los académicos, la simple jubilación a través del ISSSTE no es suficiente.

Xantomila (2021) menciona que los académicos de la UAM “destacaron que, para la mayoría de los docentes adheridos al Programa Temporal de Renovación del Personal Académico, éste representaba una oportunidad y por eso la tomaron” (p. 3). Aquellos que accedieron a este programa se les prometió \$25,000 mil pesos mensuales de forma vitalicia, es decir, para toda la vida. Y además se expuso lo que ya con anterioridad reconocimos como un primer elemento: el SNI y las becas. Y continúa mencionando que los académicos entrevistados en el diario:

Expusieron que, sin las becas, estímulos como el del Sistema Nacional de Investigadores, antigüedad, entre otros, los recursos recibidos al jubilarse se reducen en más de 50 por ciento, entonces con lo que otorga el ISSSTE y estos 25 mil pesos consideramos que ya podíamos vivir más o menos bien. (p. 4)

Y prosigue mencionando que algunos académicos demandaron a la institución, otros, firmaron y recibieron “250 mil pesos -equivalente a cinco años- adicional a las 21 mensualidades de 25 mil pesos ya entregadas y la tarifa preferencial del seguro de gastos médicos mayores” (p. 4).

El mismo informe señala que, desde la perspectiva de la UAM, este programa tuvo que ser ajustado debido a la falta de recursos propios, la ausencia de una institución financiera que se encargara de los pagos y las restricciones legales que entraron en vigor, como la Ley Federal de Austeridad Republicana. Esta ley impide la

contratación o el pago de recursos públicos para cualquier tipo de pensiones que no estén previstas en la ley o en los contratos colectivos.

Este tipo de programas fomentan la decisión de jubilarse al ofrecer prerrogativas como el mantenimiento del seguro de gastos médicos, el acceso a ciertos beneficios del contrato colectivo y el aseguramiento de la estabilidad familiar y personal. Sin embargo, como menciona Ruiz (2022), “50 mil pesos, para un adulto mayor en estas condiciones, apenas cubrían sus gastos” (p. 2). A continuación, comparemos esto con una cita de un entrevistado:

Entonces, eh, aún con años de servicio y todo lo demás, pues uno puede aspirar a una jubilación en el ISSSTE de unos \$30,000 mil pesos, dicen ahora, ¿no? Es lo que me han dicho algunos compañeros que son \$30,000 mil pesos. Claro que todo depende de lo que uno ve como necesario, ¿no? Pero, eh. A mí me dijo una esposa de un jubilado que con ese dinero del ISSSTE, ellos habían comprado con el finiquito y con un ahorro que tenían, habían comprado un par de departamentos. Que en este momento que estaba ella comentando eran \$25,000 mil pesos, ¿no? Y ahora son \$30,000 mil pesos los del ISSSTE, según me contó. Y, este, y, y juntaban otro tanto con lo que le alquilaba del departamento, así me dijo, pues apenas salimos a ras de cada mes, ¿no?

(Saturno, 2023)

Muchos de ellos, de acuerdo con sus propias circunstancias, optaron por participar en el programa con la esperanza de asegurar su bienestar. Sin embargo, esta decisión resultó ser muy desafortunada. A continuación, se presentan más opiniones de los académicos:

No hay un programa de jubilación atractivo y por eso uno se conserva. El 70% de los ingresos o un poco más, dependiendo de las condiciones específicas de cada uno, este, depende de la categoría, depende de muchas cosas y yo diría

que la gente retrasa la jubilación por la salud. O sea, porque una de las prestaciones que más se valora es el seguro de gastos médicos mayores que ofrece la UAM. Y si uno quiere llegar a un hospital mínimamente decente a pasar sus últimos días, pues por eso siguen. (Cerbero, 2023)

Para muchos y muchas, el ser académico no solo significa un trabajo, es más que eso: es un privilegio. Sin embargo, el elemento salud se superpone a la variable edad. Para Castel (2004):

Las protecciones sociales cubren contra los principales riesgos capaces de entrañar una degradación de la situación de los individuos, como la enfermedad, el accidente, la vejez empobrecida, dado que las contingencias de la vida pueden culminar, en última instancia, en la decadencia social. (p. 11)

Para el próximo informante, el aspecto económico es crucial, ya que los académicos necesitan asegurar un sustento que les permita pagar un seguro de alta calidad. Además, señala que las enfermedades en la tercera edad ya no son simples gripas; su gravedad y complejidad requieren atención médica adecuada y recursos significativos:

Ese es mi motivo. Si a mí me dijeran eso, eso no me va a alcanzar ya, no pues, pero si me enfermo a mi edad para que me hago tonto y no va a hacer una gripita, ¿pues qué voy a hacer? Suena muy simple, pero es eso. No pues es que es así para la mayoría de los profes, ¿no? O sea, uno se preocupa por qué va a pasar si ya no tengo ingreso económico para seguir sustentando una emergencia. (Hermes, 2023)

Beck (1998) señala que el primer síntoma que enfrentan los individuos ante los efectos de la modernidad es el miedo, seguido de la incertidumbre. Según el autor, “estos son los principales efectos de la modernidad” (p. 13). Este estudio tiene un enfoque social, cultural y político que nos sitúa en una situación de riesgo

inconsciente. En este contexto, un riesgo personal se traduce en desprotección social y, por ende, en vulnerabilidad individual. La sociedad reflexiva que invita a los individuos, desde el discurso moderno, a reflexionar sobre su vida diaria y a apropiarse su espacio-tiempo no puede estar en constante reflexión.

Un informante comentó al respecto: “Esto lo tengo más o menos claro. Nunca puedes predecir, y más vale no hacerlo. No puedes predecir qué va a pasar contigo, con tu vida, con tu salud, un accidente, algo trágico, ¿no?” (Poseidón, 2023). Así, aunque la incertidumbre está presente, no se pueden prever los riesgos de manera constante. En palabras de Beck (1998), “las normas de protección y de seguridad están desarrolladas insuficientemente, y donde existen, suelen ser papel mojado” (p. 48).

A su vez, este proceso de reflexividad no determina por completo la vida diaria de los académicos. Esta valoración de la reflexividad también conlleva un impacto a nivel social en el contexto de incertidumbre en el que estamos inmersos. Los académicos señalan que, tras su jubilación, el miedo y la incertidumbre pueden llegar a consumirlos. Este es precisamente el enfoque de estudio de Beck. A continuación, compartimos lo que comenta el siguiente entrevistado:

Entonces, eh pues porque ustedes van a preguntar, ¿por qué no se jubila la gente? Y esa es uno de los motivos y de repente tenemos períodos inflacionarios y ahorita estamos en un periodo medio incierto en términos de inflación. Muchas veces hemos tenido devaluaciones cuando cambia el Gobierno. Entonces la gente tiene miedo. (Saturno, 2023)

Y prosigue el informante:

Y bueno, dicen pues sí, me jubilo con \$30,000 mil pesos, me voy a tener que, a lo mejor, me tendré que quedar sin carro (jeje). A lo mejor voy a tener que

alquilar una habitación, no sé qué, no sé cómo vamos a sobrevivir. (Saturno, 2023)

Nuestro siguiente informante comparte su perspectiva sobre la jubilación, ofreciendo una crítica al sistema que valora la juventud y la productividad. Señala que, para las personas mayores, existe una violencia simbólica e institucional por parte de la UAM, así como violencia externa dirigida hacia este mismo grupo etario:

Nosotros cotizamos al ISSSTE, pues tenemos un límite, ¿no? De jubilaciones y realmente la jubilación se vuelve como, ¿cómo les podré decir? No como un castigo sino como un mal premio de tu vida laboral, ¿no? Porque todo lo que hayas ganado se reduce a, ya no recuerdo bien si son 10 o 11 UMAS y a no tener seguro de gastos médicos, y a que nadie te haga caso nunca más, ¿no? Entonces creo que es como, como chiste o broma de mal gusto, ¿no? O sea, te dedicas a trabajar, hay profesores aquí que llevan pues casi 50 años que los cumplen el año que entra, y qué dices “¿jubilarme bajo estas condiciones?” Que es justo cuando uno requiere del seguro de gastos médicos. Por supuesto, la salud se va deteriorando, eso es algo normal y todos lo vamos a pasar, todos los que vivamos más allá de los 60 o 70 todos lo vamos a vivir; entonces te das cuenta de que, prácticamente te quitan todo. Y te quitan inclusive reconocimiento, te quitan absolutamente todo, cuestiones económicas, de salud, de reconocimiento laboral, todo te lo quitan. Entonces sí llega un momento en que la gente pues, para ella jubilarse se vuelve traumático, literal. Y luego los modos que han llegado, que yo he visto que han llegado, a pedirles la jubilación a los colegas son hasta de migrantes en muchas ocasiones, ¿no? De “tú ya no puedes ni con tu vida ya vete. (Atenea, 2023)

Esta concepción de una “muerte lenta” se refiere a la posible desatención por parte de las autoridades en la actualización de las UMAS, la pérdida del poder adquisitivo y, en particular, la incertidumbre sobre la continuidad de los sistemas de becas y estímulos que podrían desaparecer. En este contexto, los académicos se encuentran en un estado de alerta ante el dinamismo social, económico y político:

Que se han ido disminuyendo, inclusive. Y de hecho hay una situación que, como que también choca, ¿no? Que es el asunto de que, pues las becas no las han actualizado, antes de actualizar con el salario mínimo al año, ni las UMAS las han considerado ahora para actualizarlas. Entonces, ¿qué es lo que están haciendo? Pues como en la muerte por inanición, ¿no? Es decir, ahí van quedando las becas, van perdiendo poder adquisitivo del dinero que te están dando, etcétera, hasta que prácticamente no sea un tema relevante, ¿no? O sea, no es lo mismo de hace 10 años; tenías lo que impactaba en tu salario todo eso, en la actualidad, y veo que ahora están haciendo las cuestiones de revisión salarial que, porque la contractual ahora y pues eso no se toca, ¿no? Y te argumentan que es Hacienda la que dice que no y luego con este asunto de la nueva administración que tuvimos, que ya no es tan nueva ya va de salida, pero la famosa austeridad y estas cuestiones franciscanas o no franciscanas y cosas por el estilo, a partir de eso generaron ese tipo de situaciones, pero, en fin. (Cronos,2023)

El mismo entrevistado señala que la jubilación en México es castigada en comparación con la de los países europeos. Por ello, en el contexto en el que nos desenvolvemos, para él es fundamental considerar ambos extremos: una jubilación digna frente a una jubilación desventajosa:

Ahora con relación a la pregunta que me hacías de la jubilación pues te digo, ese es el ambiente en el entorno en el que uno está, y ¿cuál es la bronca? ¿por qué hay cuestiones de que no te jubiles? Por ejemplo, en Europa, que es el medio que yo conozco, pues ahí casi por, en los países desarrollados como Japón, el mismo Estados Unidos, Francia, tú tienes como una especie de tabulador, ¿no? A tal edad, casi casi el sistema te da de baja, ¿no? Pero tu salario se mantiene, ¿no? No íntegro, ni igual pero sí te queda, no sé, más lo que llaman una compensación o una jubilación llamémosle digna, ¿qué quiere decir digna? Son muchas cosas ahí, pero, en fin. Por lo menos la gente pues va. En el caso nuestro que te digo, UNAM, POLI y UAM, los 3 estamos en una situación, ¿cómo te diré?, pues yo diría castigada porque el sueldo al que más puedes aspirar como monto de tu jubilación son, creo que son como \$30,000 o \$20,000 mil pesos contra lo que tú estás ganando y tus compensaciones y todo el rollo, pues es un bajón económico fuerte. Además, todo este asunto de los famosos seguros, seguros de gastos médicos mayores que desgraciadamente y lo paradójico de eso, es que, conforme uno crece más, mientras tenemos más edad, pues las posibilidades de requerir el servicio de gastos médicos mayores aumentan, ¿no? Son los problemas de la naturaleza. (Cronos, 2023)

Por otro lado, algunos académicos mencionaron que solo se jubilan si reciben el 100% de su pensión. En este contexto, se destaca que:

La construimos, ¿no? Entonces pues como que es injusto decir, “bueno ya están viejos ya váyanse”. Está bien que nos fuéramos pero si nos pagaran lo mismo que ganamos como dice López obrador, ahora que sigan ganando el mismo salario que tuvieron cuando trabajaban, ah pues así claro, sí órale así

quien no, yo mañana presento mi jubilación pero no, porque las becas no entran como salario y entonces nuestro salario es chiquito y con las becas ya se hacen decentes, nos quitan las becas y nos quedamos con el salario chiquito y pues no, nos están engañando; dicen, sí estás jubilándote con tu salario, ¿ah sí? Pero nada más el chiquito. (Hebe, 2023)

Recientemente, el presidente Andrés Manuel López Obrador (2024) presentó una iniciativa de reforma constitucional en materia de pensiones. Esta propuesta busca “garantizar que las trabajadoras y trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) reciban el 100% del último salario que percibieron antes de su jubilación” (p. 4). El objetivo principal de esta reforma es dignificar el trabajo de toda la vida de los empleados, tratando de revertir las reformas previas que afectaron negativamente los ingresos de los jubilados. Las reformas neoliberales mencionadas fueron impulsadas durante los mandatos de Ernesto Zedillo (1 de julio de 1997) y Felipe Calderón (1 de abril de 2007).

Además, se destaca que “las modificaciones en sexenios anteriores no consideraron la verdadera dinámica del mercado laboral del país ni las necesidades de la plantilla laboral” (p. 4). Tras el cambio abrupto en la ley de 1973 a la de 1997, cientos de miles de trabajadores quedaron excluidos de recibir una pensión, ya que se requerían:

500 semanas de cotización, es decir, 10 años, mientras que para acceder a una pensión completa se necesitan 1,250 semanas, lo que equivale a 24 años de cotización. Por otro lado, la ley del ISSSTE de 2007 establece que los trabajadores al servicio del Estado recibirán únicamente el 60% del salario base de cotización al momento de su retiro. (p. 5)

Un dato destacable entre los académicos de la UAM, que refleja su carácter como comunidad científica y solidaria, es el apoyo mutuo que se brindan entre colegas. Ante la falta de seguridad social, se crean lazos de solidaridad dentro de las IES. Por razones éticas, no podemos revelar el nombre del entrevistado ni la división a la que pertenece, pero se evidencia un respaldo secundario entre los profesores de la unidad. Como menciona una participante, “puede ser, por ejemplo, un programa de ahorro, pero dirigido a las personas que están ingresando” (Vesta, 2023).

Al respecto, se menciona que:

Tiene, tuvimos hace un tiempo, yo creo que fue durante la pandemia impulsor que le dio algo en el corazón, no me acuerdo, a lo mejor un infarto, no me acuerdo, de aquí; necesitaba, pues entró al hospital con el seguro de gastos médicos precisamente y se le acabó y necesitaba una segunda operación o una operación X; necesitaba dinero, porque él tenía ahorros, pero no le alcanzaban, entonces el entonces jefe de departamento nos llamó y nos dijo, “oigan, este profesor está en esta situación, entrémosle”, y entonces se hizo una coperacha ¿no? Y con eso salió el profesor adelante, ya meses después él fue pagando a todos los que habían puesto la coperacha para que saliera adelante, pero de la universidad no salió. O sea, fue un gesto que hizo el jefe de departamento y que llamó a su comunidad chiquita a decir a ver apoyémoslo ¿no?, pero la universidad no. (Minerva, 2023)

En resumen, los sistemas de seguridad social pueden compararse a un queso cheddar, caracterizado por su estructura inestable y sus múltiples variantes de debilidad, incertidumbre y miedo, lo que los hace poco confortables y atractivos para los académicos. Aquellos que cumplen con la edad mínima para jubilarse (65 años o más) tienden a postergar su decisión por varias razones. Al jubilarse, los académicos

de la UAM se enfrentan a la pérdida de beneficios relacionados con la salud y el seguro de gastos médicos mayores. Además, el monto de la pensión del ISSSTE es tan bajo que resulta inadecuado para garantizar su supervivencia y la reproducción familiar e individual. Por último, no existe una política de jubilación atractiva que motive a los académicos a tomar esta decisión. Estos factores contribuyen a que los académicos pospongan su jubilación, evidenciando la insatisfacción con el sistema actual de pensiones y jubilaciones.

Como hemos desarrollado hasta el momento, la jubilación se presenta como un oxímoron que abarca dos significados: uno positivo y otro negativo. Giraldo y Arango (2021) mencionan que:

La jubilación es una experiencia positiva, una oportunidad para disfrutar del tiempo libre y liberarse de los compromisos laborales. Por otro lado, para muchos, el retiro laboral implica una pérdida de poder adquisitivo y un descenso en la autoestima, ya que experimentan el fin de un ciclo vital y, con él, la desaparición de las percepciones de autoridad y productividad asociadas al trabajo. (p. 149)

El grupo de pares

En este apartado, se destaca la relevancia de los "Otros", aquellos que han optado por jubilarse. En la conciencia discursiva de los académicos que comparten un espacio simbólico, esta decisión se convierte en un factor determinante que influye en el retraso de la jubilación. Al percibir los diversos cambios que implica el proceso de retiro, el académico en activo suele posponer esta decisión.

La percepción del "otro" dentro de un espacio social se basa en la interconexión sustantiva de acciones individuales. Las interacciones entre los actores sociales

implican una retroalimentación de experiencias, lo que a su vez configura sus propias normas y crea su realidad social.

La construcción de una realidad propia es el resultado de las interacciones. García y Flores (2021) afirman que “la realidad social funciona como un entramado de significados en continuo proceso de construcción” (p. 79). Por otra parte, Blumer (1969) sostiene que este entramado de significados se construye a partir de: Las personas que actúan con base en el significado que los objetos tienen para ellas . . . El significado de los objetos se construye a través de la interacción social y donde los significados pueden modificarse a través de la interpretación que las personas hacemos de ello. (p.10)

Para los académicos, la jubilación es un acto significativo que impacta su vida cotidiana. Al tomar la decisión de jubilarse, un concepto que estaba latente en su reflexión se convierte en una acción construida socialmente. Nos referimos a "socialmente" para indicar que este proceso se desarrolla a partir de símbolos y significados, dado que los agentes se encuentran en un espacio compartido. Así, los académicos construyen su propia interpretación de la jubilación a partir de la interacción con sus colegas, ya sean jubilados o activos:

Muy pocos se jubilan, ¿sí? Yo porque te digo “no, ya me voy a jubilar” y luego tengo a mis otros cuates que me dicen “sí, ya jubílate, vente para a ver si vamos a pasear y eso”, y yo lo veo como para pasearme, pero también pienso que hay que tener un programa porque si te vas a tu casa, el cambio es muy drástico y he visto que muchos que se jubilan les da depresión y se mueren a los dos o tres años. (Deméter, 2023)

O, por ejemplo, este otro académico donde menciona que:

Las jubilaciones que yo conozco, sí de plano, pues son terribles, ¿no? Por enfermedad, por fatiga o por razones incluso familiares, este, pero no por, este, no por el dinero. (Pólux, 2023)

O en el caso de este participante, quien comparte la situación de algunos de sus colegas en relación con la salud. Durante su comentario, expresa su impresión sobre las circunstancias que enfrentan sus pares:

En una materia donde estoy con un colega que fue profesor mío, tiene 75 años, la neta eh y este, hace dos semanas, pues sufrió un accidente vascular cerebral, llegó al hospital y hasta eso le fue bien, pero ahora tiene que llevar cierta rehabilitación porque perdió la movilidad de parte del cuerpo y dije, ¡Ay, Dios! Otra profesora que colabora conmigo en la otra materia, ayer que platicaba con mis alumnos, me enteré de que una persona que tiene 66 años, 67 pero muy esté, está mermada en su salud, pues que sufrió una caída y ya no se puede mover y que ya no podía regresar de la escuela, que íbamos a ver cómo terminamos el curso, que los iba a calificar con lo que tenían de trabajo hecho hasta ese momento y que la disculparan, pero que se iba a tener que operar y no sé cuánta cosa. Otros maestros que me dicen mis alumnos que llegan jalando su tanquecito de oxígeno y se sientan y están dejando la clase, eso no es justo. No es justo para la Universidad. Pues sí, así está la cosa. (Marte, 023)

Se menciona también que:

Salgo a fumar un cigarrito y estaba fumando un cigarrito aquí en el pasillito que está fuera del edificio que están construyendo entre el R, y veo pasar una persona que me llamó la atención su actitud corporal. La desconocí al principio, una porque le vi el pelo completamente blanco, encorvado y jalando una maletita con ruedas en donde llevaba, supongo, su cañón y su computadora

para dar su clase. Inmediatamente después caí en la cuenta de que es un compañero del Departamento, que es mi amigo. En fin, algo fatal, es un par de años mayor que yo y lo vi demasiado disminuido y seguía ahí. Y luego entra otro profesor que conozco desde hace muchos años del edificio R y este y lo vi también muy mal; la vez anterior lo había visto con una bolsita. Este traía una sonda y traía una bolsita aquí en la cintura para la orina porque había tenido un problema. Él ya tiene cerca de 78 años. (Marte, 2023)

O como señala otro de nuestros informantes en respuesta a una pregunta sobre si conocía a colegas ya jubilados y qué actividades realizaban. Este informante respondió: “Supongo que se pueden hacer muchas cosas, no lo sé, pero entiendo que es muy importante sustituir esto por otra actividad; no quedarse en pijama esperando la muerte, eso es mortífero” (Apolo, 2023). Después, le preguntamos sobre su situación personal, es decir, qué actividades realizaría al jubilarse. Su respuesta fue: “Sí, quedarte en pijama durante los 20 años que te quedan, de 70 a 90, o 80. Voy a cumplir 74 años, y ya hice un contrato de vida hasta los 80. Me quedan 6; ¿qué voy a hacer con esos 6 años?” (Apolo, 2023). Sin embargo, la jubilación no es un tema que los académicos consideren de manera constante. No es que no sea importante, sino que, de acuerdo con la tipología socioespacial de Giddens y Beck sobre la reflexividad, a menudo no consideran aspectos cruciales de forma consciente.

Los tipos de cambios que pueden presentarse tras la jubilación abarcan diversas dimensiones: personal, económica, social, familiar y en el estilo de vida. Además, influyen en el registro reflexivo de los académicos sobre las acciones de aquellos que siguen en activo, lo que transforma las relaciones personales en un fenómeno que, en principio, es estructural.

Los procesos de jubilación, interpretados a través de la perspectiva de Giddens, se presentan como un principio estructural en el que los agentes deciden, o no, jubilarse dentro de un contexto espaciotemporal. Si no se toman decisiones al respecto, este principio estructural se convierte en una estructura de larga duración. Cuando un académico opta por jubilarse conforme a las normas y recursos existentes –por ejemplo, el tiempo considerado adecuado para la jubilación, que es de 65 años según la normativa del ISSSTE– se rompe con el patrón común. Sin embargo, lo realmente interesante de su decisión es el plano que guía esta elección, que se nutre de la interacción con otros, dando lugar a su razón de ser. En otras palabras, surgen preguntas como: ¿por qué se jubilan a edades mayores? ¿Y por qué a edades más tempranas?

En un estudio que analizó los tipos de cambios en las personas de la tercera edad, se menciona que actualmente existe un gran interés por parte de los investigadores en el tema de la jubilación, debido a su relevancia en el proceso de toma de decisiones. Elvira y Merino (2011) mencionan que:

Se trata de un fenómeno complejo y en continuo cambio. El cambio lo vemos, por ejemplo, en que durante mucho tiempo a nivel social la jubilación estaba unida a la vejez, ahora mismo en nuestra sociedad estos dos conceptos no siempre van enlazados ya que la jubilación ha pasado de ser un suceso normativo que tenía lugar a los 65 años, a ser un acontecimiento progresivamente menos normativo y que se muestra bajo distintas modalidades de jubilación. (p. 86)

Dentro del espacio social y simbólico en el que se desenvuelven los académicos, se establece lo que nuestra informante describe como la construcción de un espacio simbólico entre pares:

Eso es importante llenar ese vacío, es que el trabajo es multidimensional; no solamente es la talacha, los informes, los alumnos, el examen, la dirección de la tesis, sino es la convivencia con colegas, algunos de mis mejores amigos los he hecho aquí dentro y han sido mis mejores amigos durante 40 años, perder eso, es algo muy valioso. (Apolo, 2023)

Por el contrario, en ese espacio social compartido, emergen casos dramáticos de académicos que sí se jubilaron y que enfrentan los tipos de cambios más recurrentes. Como menciona uno de nuestros informantes, en la institución se reciben esquelas de quienes están hospitalizados o que han fallecido. Este miedo que se propaga entre los académicos, o lo que en términos más amplios podríamos llamar el sufrimiento del otro, se convierte en una forma de postergar la jubilación. A nadie le gustaría encontrarse, tras años de productividad y esfuerzo, en una situación de salud vulnerable:

Un compañero de mí mismo departamento está en el hospital; nos llegan las esquelas de que ya se murió fulano. O sea, nos estamos muriendo, entonces, qué apuro tienen, ¿no? Que nos dejen vivir nuestros últimos días sin tener que irnos con lo que nos da AMLO, ¿no? Lo que da AMLO a los ancianos, ¿sí?
(Hebe, 2023)

O en el comentario de nuestra informante sobre los procesos prejubilatorios, que pueden ser prolongados y trágicos para los académicos de edad avanzada. Ella menciona que una de las profesoras de la división falleció durante este proceso, es decir, murió sin haber podido recibir su jubilación:

Hace poquito estuve platicando con, con una profesora que ya, ya se jubiló y está fascinada, es la mujer más feliz del mundo. Pero hace también poco falleció otra profesora, también jubilada. Se jubiló y la universidad no llegó

siquiera a empezar, vamos, no le dio su carta de que se estaba prejubilando poder tramitar su jubilación en el ISSSTE, entonces los aproximadamente 8 meses que vivió después de jubilarse falleció y no tenía ni tres pesos. (Minerva, 2023)

Y menciona que:

Estuvo esta profesora viviendo de prestado, y que no pudo pagar porque se murió y todavía no le pagaban su liquidación ni podía sacar su pensión ni nada ¿sí? O sea, ni siquiera la liquidación de la universidad por cuestiones burocráticas de la universidad. “No es que maestra vaya a personal a que le pongan el sellito”, “okay”, “ya está aquí el papelito, ahora vaya a la dirección que le corresponde y que le pongan el sellito”, “ahora tiene que ir al almacén para que traiga todo lo que tenía a su cargo”. “¡Ay, es que la computadora!”; “Maestra, le falta ese sellito, ese código de barras que tienen ahí, ¡volteen! ese código de barras”. ¿No lo tiene en la computadora, entonces no se la podemos recibir?, “entonces bueno, pues la trae después para que la podamos recibir”. “No es que mire, dice que ¡ahhh! En vez de agilizar los trámites porque ya se están yendo o agilizarlos como una manera de incentivar a que se vayan, pues los hacen más tediosos y lentos, y más porque, o sea, ya una persona de mayor edad, pues qué ganas va a tener que estar viendo acá y viniendo si de por sí los trámites son siempre tediosos. Ya había renunciado para tramitar su jubilación porque es el proceso, hay que renunciar y con la renuncia nos tiene que dar una carta a la Universidad para tramitar la jubilación. Y este no se la dieron, nunca se la dieron, no la consiguió y entonces te digo como 8 meses yo creo duro. Renunció, empezó a tramitar su jubilación, no pudo tramitar su jubilación porque le faltaba el papel que le tiene que dar la universidad. Y

estuvo viviendo de prestado algunos meses, primero ella tenía unos ahorros para empezar. Se le acabaron esos ahorritos, empezó a pedir prestado y no pudo pagar. Se murió y pues ya, ¿de dónde? (Minerva, 2023)

O, por ejemplo, este otro comentario donde se nos dice que murió el académico y no alcanzó ni siquiera a tramitar su jubilación:

Pero ya no alcanzó a jubilarse. Para que vean pues que, sólo ya cuando de plano no puedes es que te vas a jubilar. Ahora, hay profesores, deberá de haber, yo no los conozco, no sé porque no conozco a sus familias, los conozco a ellos, que tengan familiares que los puedan apoyar económicamente. Eso está bien, ¿no? Entonces sí te jubilas. Pero si tú eres el que apoya a tus familiares, pues. (Deimos, 2023)

Veamos, ahora, el siguiente comentario que también es estructurado a causa de la experiencia de los otros:

Eh, hay casos dramáticos, ¿no? Porque conozco casos que han generado una altísima depresión de gente que se jubila y piensa que irán a muchas fiestas, y de que “ahora sí voy a viajar, voy a visitar a mis hijos y me voy a dedicar a descansar” y toda una fantasía que se genera con la jubilación, se jubilan y se dan cuenta que esa fantasía no existe y quieren regresar y entonces le dices, la jubilación es irrenunciable y eso genera una depresión “¿Y ahora a qué me dedico? ¿Ya me di cuenta de que lo mío no era la jubilación, y ahora qué?” Y la universidad dice “pues ya no”. (Pólux, 2023)

Giraldo y Arango (2012) menciona que los tipos de cambios que presentan con más frecuencia las personas jubiladas, parte desde:

La imagen cultural negativa, la cual se asocia con enfermedad, déficit y minusvalía, y en general con una vida improductiva, forma parte de los tres

principales cambios después de jubilados: estilo de vida, económicos y los cambios físicos, sociales y psicológicos. (p. 154)

Hacer bien la jubilación, en términos de planificación, construcción y desarrollo de una cultura de ahorro y cuidado, es un aspecto fundamental en la toma de decisiones. En uno de los casos que entrevistamos, un informante afirmó: “Yo solo he visto pocos casos de gente que ha hecho bien la jubilación” (Castor, 2023). Esto señala que muy pocas personas se preparan adecuadamente para la jubilación. En otras palabras, como mencionaron varios académicos, no existe un plan estructurado ni una cultura de ahorro consolidada.

A continuación, continúa nuestro entrevistado:

Tuve un compañero, lo jubilaron de donde trabajaba que trabajaba en una compañía farmacéutica y le dijeron gracias. Y entonces él se puso a estudiar otra cosa que había querido hacer. Él realmente había estudiado Ingeniería Química y él quería ser Tanatólogo. Y se puso a ver dónde podía y ya terminó y ahora ejerce como Tanatólogo y entonces les digo, si yo no he planeado qué voy a hacer al jubilarme, en un año me muero ahí sí estoy en mi casa nada más sentado me muero, me muero, ¿no? O sea, tiene uno que pensar y si alguien tiene razones de jubilarse “qué va uno a hacer”. (Castor, 2023)

Por lo tanto, para el compañero de nuestro entrevistado, su jubilación fue exitosa porque construyó un plan que se alineaba con las actividades y gustos que no podía realizar durante sus jornadas laborales en la institución. Elaborar un plan de vida se convierte en un elemento clave para que algunos académicos entrevistados puedan dar el siguiente paso. A continuación, prosigue diciendo que, en el espacio social donde lleva a cabo las actividades sustantivas de la institución:

He visto aquí en la UAM que hasta colegas se jubilan porque ya se enfermó o que le dio cáncer o que utilizan silla de rueda u oxígeno. Es más crudo que te diga tu familia, te jubilamos. Yo creo que eso es un poquito más crudo en este sentido de que voy a dejar de venir a trabajar, dejar de ver a mis compañeros. Es más crudo eso que prepararte. (Castor, 2023)

También hay casos excepcionales dentro del grupo de pares que, aunque no son los elementos más destacados, representan un tipo de cambio que puede presentarse: los posibles cambios en la relación familiar. La mayoría de los académicos, que son hombres, han observado cómo se relaciona una persona jubilada con su familia:

Imaginense, 30 años haciendo lo mismo, levantándome temprano, vete a la chamba, etc., se hace una rutina, se hace una vida y pues de repente nada y de repente se acabó, ¿sí? Y ahora te puedes levantar a la hora que quieras, haces lo que quieras y parece, se oirá mal, pero va a estar todo el día con tu esposa. Yo he sabido de muchos problemas de matrimonio porque de repente, ya está él todo el día y no hay esa costumbre, ¿no? 30 años no estuvo en casa, salvo excepciones de vacaciones. Como decimos en México vive un mes con Inés y sabrás como es. (Kratos, 2023)

También hay casos en los que, en conversaciones entre colegas, se expresa el deseo de viajar con la familia; esta es la idea “común” sobre la jubilación, entendida en términos de liberación laboral y disfrute personal y familiar. Sin embargo, hay un caso particular de un colega de nuestro informante que, al no jubilarse a tiempo, comenzó a enfrentar problemas de salud junto con su esposa:

Había un viejo, él se jubiló a los 83 años, él estaba bien, pero de todos modos ya fue a los 83 años. Me acuerdo mucho de lo que me decía. “Oye, Júpiter, ora

que me jubile, quiero irme a viajar por el mundo con mi mujer, que no sé qué, que no sé cuánto, tal y se jubiló y tenía los recursos económicos para poder hacer eso fácilmente, pero resulta que su mujer empezó a tener problemas de rodilla y ya no podía caminar y ya no y ya no se fueron a viajar por el mundo ¿no? Por no hacer las cosas a tiempo y en su momento. Entonces bueno, no quiero que me pase eso. (Júpiter, 2023)

Además de los comentarios de aquellos que ya se jubilaron, también existe una estructuración entre los académicos que están en activo y, por lo tanto, se encuentran en el proceso de planificar su jubilación. El enfoque que aporta nuestro siguiente participante se relaciona con el capítulo XVII, donde se plantea que el principal problema de no jubilarse genera en las instituciones de educación superior un engrudo muy pegajoso y difícil de romper, lo que dificulta que las próximas generaciones puedan obtener una plaza de tiempo completo:

Tenemos, por ejemplo, algunos casos que son realmente tristes a la vez que son preocupantes. Un profesor que hace 5 años tiene un problema serio de salud y desde entonces no ha regresado a la Universidad, pero tampoco ha renunciado. La pandemia le sirvió de alguna manera porque ya tenía que incorporarse a las actividades y dijo, “bueno, por lo menos la docencia la voy a dar en línea”, pero ya pasó de eso año y medio. Y ahorita le están diciendo, “profesor, tiene usted que venir”, y no puede, pero no se quiere retirar porque tiene problemas económicos, pero digo, no es justo para la universidad eso. (Marte, 2023)

El caso que se nos presenta a continuación es abrumador, ya que revela las condiciones en las que se encuentran los académicos y académicas de la institución, así como la forma en que esta ejerce violencia y presión sobre ellos debido a su edad:

Y se vuelve todo menos estable la jubilación. Se vuelve una crisis económica, una crisis emocional, una crisis de salud, o sea la jubilación finalmente se convierte en eso. Yo les puedo dar ejemplos de mi división en donde están jubilando personas ya con problemas de, pues yo no sé si de Alzheimer o de demencia senil o de cosas por el estilo, ¿no? Ya en una situación grave de tener que hablar con su familia de “por Dios o sea ya, ya no es posible”, ¿no? Que trabajen, o situaciones de salud también ya muy, muy fuertes y que, pues, de alguna manera quedan enmascaradas por la docencia que se daba vía remota y que ahora sabiendo cómo están, en qué circunstancias están, los forzan a dar clases presenciales cuando ni siquiera pueden con su alma, ¿no? Y tú dices “pues que se jubilen”, pero pues si no se pueden jubilar por los gastos médicos que requieren, o sea tú los jubilas y ya no pueden pagar sus, ¿cómo se llama con los doctores? Sus tratamientos ya no pueden con sus, ya no van a poder pagar sus tratamientos y entonces ahí es en donde te das cuenta también que la universidad no es más que ese abstracto, un edificio en donde lo que menos hay es ese sentido de humanidad humanitario, ¿no? Y luego pues sí, yo diría que también un poco de rapiña-cañón, de decir pues “hacen falta plazas, acósalos ya para que se vayan”, o sea que al final tú digas “bueno ya mejor me voy porque esto ya es demasiado para mí” (Atenea, 2023)

Otro informante, por ejemplo, está interesado en el ámbito académico y, como investigador de vocación, al charlar con nosotros, comentó que estaba comenzando a deshilar esos procesos postjubilatorios. Nuestro informante agregó que:

Fíjate que apenas empiezo a hacer trabajo de campo sobre ese tema, con mis compañeros que se jubilaron justo para hablar de ese tema, ¿qué hacen ahora?, ¿a qué se dedican?, ¿qué intereses tienen?, ¿cómo pasan el día?,

¿me explico?, ¿cómo han evitado la situación de una depresión? Y estoy muy intrigado en saber y preguntarle a mis colegas cómo lo hacen y estoy tentado a hablarles por teléfono; como se fueron ya no hemos tenido contacto, para hacerles, tomarme un café con ellos y hablar de este tema y sí quiero hacerlo. (Dionisio, 2023)

De esta manera, el espacio que se construye a partir de las relaciones sociales entre pares y las rutinas que los académicos comparten es una parte integral de la estructuración de decisiones personales y relacionadas con el quehacer académico. Los motivos que se generan provienen, en primer lugar, de las actitudes con las que se aborda la jubilación, es decir, si el académico está preparado o no. En segundo lugar, se considera cómo se adaptará al cambio tras la jubilación o a su nuevo estado. En tercer lugar, se evalúa la pérdida de contactos sociales derivados del ámbito laboral. En cuarto lugar, se menciona la pérdida de valor social, y, en quinto lugar, la (in)capacidad de sustituir prácticas perdidas por otras nuevas. En relación con este último punto, analizaremos en el siguiente capítulo a aquellos académicos que son capaces de adaptarse a los cambios asumiendo diferentes roles y prácticas.

Planes de vida: dos dinámicas en la situación jubilatoria.

En este apartado, abordaremos otro aspecto clave en la toma de decisiones sobre la jubilación de los académicos entrevistados en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Los participantes de la investigación destacaron que, además de los factores económicos y de salud, como el seguro de gastos médicos mayores y la incapacidad para costearlo, las relaciones familiares y el grupo de pares, los planes de vida también juegan un papel fundamental en la estructuración de su vida cotidiana.

Tener un proyecto de vida como académico se convierte en un medio eficaz que facilita la transición hacia la jubilación. Desde la perspectiva de Giddens, los académicos emplean su capacidad reflexiva para mantener la confianza en que podrán continuar con un quehacer significativo tras su retiro. Ante la pregunta "¿y después qué?", los planes de vida son aquellos que enriquecen o guían su rumbo una vez jubilados, como es el caso de los académicos. Como lo expresó uno de nuestros informantes: "Eso también es un problema, porque no tenemos una cultura de retiro, ¿no? Porque, sabiendo las condiciones, podríamos haber ahorrado o empezado a ahorrar para la jubilación" (Castor, 2023).

Como académicos conscientes de los cambios que pueden experimentar —ya sean físicos, psicológicos, emocionales, en su estilo de vida, situación económica o salud—, buscan formas de suavizar la transición de una vida activa hacia un estilo de vida diferente. Esta adaptación varía según las circunstancias y características de cada académico. Tal como menciona uno de nuestros informantes al hablar de los proyectos a largo plazo de los académicos, incluyéndose a sí mismo, comenta que:

¿Qué es lo que sucede? Muchos académicos no se jubilan porque es su proyecto de vida. No sé si me explico. Aquí en la UAM, en todas las unidades existe esta cultura, ¿no? La mayoría de los profesores no se jubilan porque, por proyecto de vida, no es porque vayan a ganar menos. La típica pregunta: me jubilo y luego qué. Entonces mientras haya capacidad, mientras se pueda seguir dando, pues siguen trabajando, ¿no? Las jubilaciones que yo conozco, sí de plano, pues son terribles, ¿no? Por enfermedad, por fatiga o por razones incluso familiares, este, pero no por, este, no por el dinero. Existen otras razones que orillan, que influyen también en la jubilación. (Pólux, 2023)

Cada académico vive experiencias únicas en comparación con su grupo de pares, afronta contextos familiares diferentes y obtiene recursos económicos de

maneras diversas para asegurar su supervivencia individual y colectiva. Lo relevante en este apartado es observar cómo cada académico registra y organiza las actividades que, tras la jubilación, configuran nuevas rutinas en un entorno renovado. A través de su capacidad reflexiva, su comprensión teórica y práctica, los académicos llenan ese vacío que deja el cese de sus labores docentes.

Por otro lado, hay casos en los que no se cuenta con un proyecto de vida, dado que la universidad ha sido su refugio a lo largo de su desarrollo personal y académico, lo cual no es necesariamente algo negativo. Como vimos en el apartado titulado *La edad no es una condición: el gusto por enseñar*, los académicos de edad avanzada continúan llevando una vida activa con sus estudiantes, ya sea colaborando en proyectos colectivos o individuales, y sus alumnos responden positivamente al desempeño académico de sus profesores:

No, todavía no. Quizá en unos tres años, pero no sé. No tengo nada mejor que hacer. Me parece que es lo mejor que puedo hacer como persona. Creo que es, es, que la academia es una opción de vida no sólo un trabajo, ¿sí? Entonces hago lo que me gusta a pesar del ambiente adverso. (Cerberero, 2023)

La academia se convierte en un espacio social donde los académicos reproducen prácticas y otorgan simbolismos, un lugar que hacen propio y que, a su vez, influye significativamente en sus decisiones. Al final, los académicos dan vida a la universidad, y esta, a su vez, les brinda un sentido de vitalidad mental, física y psicológica para continuar con sus actividades y prácticas académicas.

Como mencionó uno de nuestros informantes, el principal factor que estructura la decisión de no jubilarse es precisamente esa relación simbiótica con la universidad. A través de su vida cotidiana, los académicos reflexionan constantemente sobre su jubilación, pero esta decisión se posterga debido a factores tanto cercanos como externos, incluyendo los propios entornos institucionales:

Pensado todos los días, todos los días eh, eh, el problema es, en mi caso particular, desde que, mi espacio social está en la UAM, mis amigos, mis conocidos están en la UAM. Algunos tienen la misma antigüedad que yo. Si yo me jubilo todo eso se corta, ¿sí? Entonces, eh, digamos en términos de espacio social también es importante, ya a 40 años construyendo ese espacio y de un balazo. (Pólux, 2023)

Otro participante también señaló la influencia del entorno académico sobre los académicos, y cómo este aspecto es fundamental al momento de tomar la decisión de jubilarse. En su testimonio, menciona: “Hace poco se me murió un amigo. Lo conocí en secundaria y seguíamos viéndonos, éramos amigos de aquí, de la universidad, colegas . . . Entonces no crean que es fácil, es un tema emocional y de planes personales” (Poseidón, 2023).

Existen casos en los que los académicos preparan su jubilación y continúan constituyéndose como agentes en un espacio social distinto. Sin embargo, esto no implica lo contrario para aquellos que aún no se jubilan, ya que el espacio social que han construido permanecerá estático hasta el momento en que decidan retirarse, con la posibilidad de crear uno nuevo. Los académicos pueden o no estar en condiciones de generar estos cambios. Así lo expresa otro de nuestros informantes al señalar que:

Yo creo que es algo -refiriéndose a la jubilación- que también es una responsabilidad personal. Yo tengo 60 años ahorita, pero pienso jubilarme a lo más en 7 años, ¿no? O si es posible en 5 en 5, ¿no? Pero sí pienso que también es una responsabilidad personal, ¿no? Ver qué vas a hacer, ¿no? En tu jubilación y a mí la UAM me ha permitido, les digo, hacerme de un patrimonio, ¿no? Planear qué puedo voy a hacer después de mi jubilación porque no me pienso ir a quedar a mi casa, ¿no? Entonces, en diciembre terminé una maestría en Psicoterapia Psicoanalítica porque lo que yo quiero

hacer después es ser Psicoterapeuta; entonces bueno ya, ahorita ya tengo pacientes, por ejemplo, ¿no? Entonces tengo parte de mi tarde noche, atiando a pacientes en un consultorio ya, y entonces pues ahorita entré al doctorado en Psicoanálisis, espero terminarlo en año y medio; después quien sabe si haga tesis o no, pero, por lo menos ya. Pero eso va a ser mí, ese es mi futuro trabajo, ¿no? Porque además como Psicoterapeuta pues lo único que debe funcionar bien es el cerebro en realidad, ¿no? No se necesita un esfuerzo físico; claro que tengo que estar bien físicamente también, ¿no? (Hestia, 2023)

La jubilación se planifica en función de objetivos a corto, mediano o largo plazo, en relación con diversos aspectos de la vida. Los planes de vida trazan caminos que permiten alcanzarlos, ya sean profesionales, personales, económicos o relacionados con la salud, entre otros factores. Desde la perspectiva de Giddens, continuamos reproduciendo nuevas normas y utilizando recursos en un espacio social diferente. Estos planes de vida no son algo menor; son esenciales para anticipar y gestionar los cambios que experimenta la persona.

Utilizando la teoría de Giddens, podemos entender que las propiedades estructuradoras en los planes de vida son recursos que los académicos pueden implementar una vez que se jubilan. Estos recursos potenciados permiten la reproducción de nuevas prácticas institucionalizadas. Sin embargo, existe la posibilidad de que los planes no se desarrollen tal como fueron establecidos, debido a las consecuencias no buscadas de las acciones; es decir, los efectos imprevistos que pueden surgir durante las acciones, con o sin intención, en un espacio y tiempo determinados.

El siguiente comentario plantea nuevas preguntas sobre el apego a la universidad y la resistencia que ciertos académicos pueden mostrar en relación con la jubilación:

Pero también hay otra cosa, dices, bueno, “tampoco me voy a quedar encerrado en mi casa cuando me retire”. Sí me gustaría viajar, darme un poquito de buena vida y para eso pues se necesita lana y yo creo que a mí me salieron bien las cosas, ¿no? Y tengo manera de retirarme y de alguna manera compensar con alguna renta con algún este... con algunos intereses y alguna inversión, mantener mi nivel de vida. Pero muchas otras personas no, y esa es la bronca. Además, hay un cierto apego hacia la institución. Y uno se quiere, se resiste, dice, “pues aquí pasaron esos años, me la he pasado rete bien, tengo amistades, tengo conocidos”, pero cuando veas que van habiendo bajas y cada vez te llegan más cerquita, pues lo piensas. (Marte, 2023)

Consideremos este comentario que recapitula el tema de los grupos de pares desde la perspectiva personal del informante. Señala que su situación lo lleva a desarrollar un plan que facilite su jubilación, pues no le gustaría pasar de una vida activa en la academia a una vida pasiva:

Has pasado toda tu vida acá y de repente, como que necesitas tener un plan de retiro propio. Una vez que yo me vaya, por los motivos que sean, espero que sea porque me quiero ir, este, ¿qué voy a hacer? Me voy a dedicar a pintar o si pondré un negocio que sé yo, a veces te llega eso, ¿he pensado en eso? -se pregunta -. Tienes una vida activa y de repente, nada. Ya ni hasta en tu casa te conocen porque hiciste muchos años acá y ¿qué haces?, ¿no? Entonces yo he visto a personas que dejaron de trabajar y le dio la depresión y luego, ¿qué? Somos un país de jóvenes. Entonces tu eres viejo para el mercado laboral después de 35 años. Ya 27, 30 o 35 te cuesta adquirir un trabajo, ya más grande ni se diga. Y por otro lado pues tampoco puedes

interponer un puesto porque vienen los que están más jóvenes y es un problema complejo, pero así si lo ves, es sencillo. (Hermes, 2023)

Los planes de vida sirven como un refugio para las futuras prácticas de los académicos que han concluido su trayectoria laboral, y representan un enfoque adecuado para aquellos que aún no han decidido jubilarse en su preparación para este proceso. Además, constituyen una prerrogativa para desarrollar nuevos planes, normas y recursos que el académico puede potenciar a través de prácticas recursivas.

Comparemos dos situaciones distintas, no con el objetivo de exhibir casos específicos, sino para mostrar cómo dos agentes reflexionan sobre su futuro una vez jubilados. En este contexto, los planes de vida son fundamentales en la estructuración de la existencia del agente, ya que influyen directamente en sus decisiones y perspectivas respecto a la jubilación.

Como primer caso, un informante expresa: “No sé qué haría si me jubilo (jejejeje). Antes de pensar en jubilarme, tengo que considerar qué haré cuando me jubile” (Castor, 2023). Ahora, examinemos lo contrario:

No, mi caso particular es exactamente al revés. Yo ya quisiera estar jubilado porque estaría por lo menos, estaría ganando lo mismo que ahora, pero bueno, ¿no? Porque quiero hacer, quiero hacer, tengo otros planes, ¿no?, Pero este, pero podría yo estar, digamos incluso ganando. No, no, no, no, no, y son planes de actividad en serio ¿no? También podría estar ganando dinero extra aparte y mantener el mismo ingreso igual. Cuando tuve algo, algunos recursos extras, compré un terreno, después le puse frutales, después puse instalaciones, después puse animales. En este momento ya no tengo animales porque ya no hay condiciones, pero una de mis ideas al jubilarme es volver a activar eso. Que ya está puesto, ¿no? Ya la inversión es una inversión hecha: nomás es

de llegar a poner los animales y arrancar, entonces ahí tienes un ingreso y te la pasas muy bien, ¿no? No te aburres para nada, pero para nada. Pues eso es una de las ideas de lo que fue la previsión un poquito anterior, incluso de decir, bueno, ya cumplí 30 años, ya voy a pensar en que me jubilo en algún momento. (Júpiter, 2023)

El siguiente comentario aborda un elemento relevante que explica por qué algunos académicos tienen planes de jubilación y otros, en cambio, no logran concebir uno. Este argumento puede estar relacionado con el tema de la edad y la productividad que aún se mantiene en el ámbito universitario. En nuestra hipótesis, planteamos que, para los académicos mayores de 65 años, su trayectoria se ha estructurado en torno a "vivir para trabajar", mientras que, para aquellos menores de 65, la estructura ha sido diferente: "trabajar para vivir". Se menciona que:

Seguir haciendo cosas que hago. Por ejemplo, yo voy a nadar cuatro veces por semana, entonces pues yo por supuesto voy a seguir viniendo a nadar; estoy aprendiendo a tocar el violín, pues seguiré con mis clases de violín, teniendo más tiempo pues hasta me siempre me ha gustado pintar, pintaré o estaré yo en un taller de redacción, también me gusta escribir, o sea ya hacer cosas que a mí me gustan y me generen satisfacción. Tengo 5 perros bueno, pues que yo tenga el tiempo suficiente para irme a caminar 1 hora o 2 horas y no que salga corriendo 20 minutos porque ya no desayunamos y me voy porque tengo que llegar, ¿no? O sea, digamos que para mi caso no es un cambio tan radical en mi vida porque lo he tratado de mantener; a veces no puedo ir cuatro veces a nadar, a veces voy una vez, pero finalmente pues teniendo el tiempo vas todas las veces que quieras, ¿no? Pero ya son actividades que yo hago. Que es muy diferente, yo insisto, que también es, es, una cuestión generacional. Si tú les haces estas preguntas a ustedes qué es

su proyecto a personas de más de 70 años, ¿qué les van a decir? Que nacieron y vivieron para trabajar, ¿no? No tienen otra actividad, y si ven gente ya más joven entre los 50 y menos de 70, todos tenemos otras cosas que hacer. También es un fenómeno generacional. (Atenea, 2023)

Algunos académicos también consideran que tener un plan de vida no es tan sencillo como parece. En palabras de Beck, los académicos no pueden prever las situaciones que podrían causarles estragos o incomodidades. Asimismo, desde la perspectiva de Giddens, el agente construye su vida cotidiana a partir de acciones no intencionadas, es decir, que surgen de decisiones sin una intención clara:

Entonces, este, realmente, debes tener la capacidad, no sé si todos tenemos esa capacidad de tener un plan, ¿no? Bueno, ya no voy a estar en la UAM dando clases, entonces no sé qué tantos días al mes voy a venir a la biblioteca, ¿no? O voy a venir a pedir libros, libros prestados al COLMEX o qué sé yo, ¿no? O que voy a desayunar con mis antiguos compañeros o voy a buscar a los que siguen en la UAM, ¿no? Desayunar o comer con ellos, ¿no? O sea que tendría uno que, de tener un plan, que creo que no es tan fácil elaborar, ¿no? Este, y, y quizá como tener ese proyecto académico que quisiera uno realizar y ejercicio físico, ¿no? Eh, como a veces como ya tenemos estas rutinas, mucha gente descuida el ejercicio físico, pero si ya no tienes esta actividad debes tener un sustituto, ¿no? De caminar 1 hora al día o 40 minutos al día o no sé debes tener algo porque a cierta edad si no te mantienes o no estás activo te mueres. (Saturno, 2023)

Para algunos, su plan de vida consiste en vivir sin presiones, y en eso se fundamenta su proyecto personal: descansar y disfrutar del tiempo con la familia: Bueno pues, algo que siempre me ha gustado y no es algo que vaya a comenzar después de jubilado, pero lo que yo aquí trabajo son los temas de la sociología y la

antropología, pero, también me gusta mucho la literatura, escribir, etc. Puedo hacer cosas o que podría dedicar más tiempo si no tengo que venir a dar clases, trasladarse a la universidad, (eh), eso sería uno, la otra,

pues también, tener más tiempo familiar, diría viajar, pero digamos que la parte de viajar ya me saturaron, eso lo hice por mucho tiempo, entonces digamos, tener una vida, digamos, un poco más pausada más este, (eh), (eh) sin presiones, sin presiones y pues leer mucho, escribir, ver cine (eh), para mí los amigos son básicos y pues también convivir con la amistad. (Egeon, 2023)

Para concluir este apartado, podemos afirmar que los académicos pueden optar por elaborar un plan de vida que simbolice un nuevo recurso para continuar construyendo prácticas o rutinas que suavicen la transición de su vida académica activa con los estudiantes, ya sea en trabajos colectivos o individuales. Alternativamente, este plan puede servir como una guía para aquellos que no deseen jubilarse.

Varios académicos que participaron en la investigación no se jubilan porque la universidad ha sido más que un trabajo; ha sido su proyecto de vida. Esta situación se debe, en parte, a la falta de una cultura de retiro y a la incertidumbre sobre qué hacer después de jubilarse. Algunos optan por continuar trabajando mientras puedan, basándose en su apego al entorno social y simbólico de la universidad, así como en la ausencia de planes claros para su vida postjubilación.

Desde nuestra perspectiva, los planes de vida, si se consideran a un nivel micro social, representan un medio de interacción tanto material como simbólica. Sin embargo, estos planes no logran motivar de manera efectiva a los académicos en términos de una configuración estructural; es decir, cuando se proponen como un método riguroso instrumentado por instituciones o por el Estado, carecen de la validez necesaria para incentivar a los académicos a jubilarse.

El cambio generacional desde la perspectiva de los académicos de la UAMI

En este capítulo, analizamos la postura que tienen los académicos sobre el problema del cambio generacional, pues son ellos quienes se identifican como principales agentes de dicho planteamiento. No obstante, la naturaleza de sus decisiones es reflexionadas debido a que son personas que piensan y sienten. Son plenamente conscientes de la precariedad laboral y la inseguridad a las que se enfrentarán después de jubilarse. Esta reflexión es especialmente relevante para aquellos que tienen familia y necesidades personales. Además, los académicos entrevistados muestran una clara conciencia de sus palabras y acciones.

En este apartado, nos enfocamos en describir las opiniones de los participantes sobre el cambio generacional. Los académicos entrevistados son actores clave en esta problemática, ya que las condiciones y elementos previamente descritos resultan fundamentales para comprender la complejidad del tema que estamos analizando.

El cambio generacional ha sido analizado por diversos expertos, como Bensusán y Ahumada (2006), Buendía y Oliver (2018), y Laurel (2017). Al hablar de cambio generacional, nos referimos al surgimiento de nuevos talentos y la retirada de aquellos que han envejecido. Bensusán y Ahumada (2006) mencionan que:

En la actualidad, la preocupación de los administradores en las universidades se centra en identificar los factores que llevan a la postergación del retiro y sus posibles consecuencias, como la imposibilidad de contratar a académicos con nuevas ideas, diversificar la composición de las plantas académicas o perder posiciones en un contexto de profundos cambios y necesidad de reorientar la enseñanza y la investigación. (p. 14)

Al respecto, se menciona que:

Tema muy importante para la universidad. Se llama envejecimiento de la planta académica del cual yo soy protagonista (hahaha) . . . Entonces sí es una decisión difícil, pero eso también institucionalmente es la contraparte: está generando una situación alarmante, por decirlo menos eh, eh, en la universidad porque mientras no nos jubilemos y en eso soy copartícipe y corresponsable de esa decisión, pues le va a afectar a la gente joven; la gente joven con nuevo conocimiento, con nuevas ideas, con nuevos ánimos, ímpetus, ¿no? Con nuevos proyectos porque esta universidad se ha constituido por los proyectos de académicos, ¿no? Entonces, si no hay renovación, hay estancamiento y eso está pasando en la universidad. (Pólux, 2023)

Y nos dice que:

Recuerdo un rector y platicando con él, hace dos años, tres años, que él me decía “se requiere una decisión de colegio académico, para que todo nuevo profesor definitivo contratado, establezca legalmente su fecha de jubilación”. Es decir, yo te contrato definitivo de tiempo completo y me vas a firmar una carta donde cumpliendo tantos años, te jubilas. Decía ese rector “eso nos permite rejuvenecer la plantilla académica, pero el colegio no aceptó ese proyecto de jubilación”. O sea, nada de comisiones fue... O sea, la jubilación es un problema permanente de la universidad, no es nuevo. Entonces cada nuevo rector o rectora que llega, arma comisiones, hace estudios, diagnósticos, genera propuestas y el colegio académico lo echa para atrás. Es un tema muy complicado. Ese es el colegio académico, interno, el otro factor es el sindicato, ¿sí? El sindicato también juega un papel central en la jubilación. Entonces la jubilación es un problema muy complejo que tiene lada y hay conciencia de que esto está afectando. Entonces, pero no, no hay una, no se ha inventado una salida decorosa para invitar, para motivar a los profesores a

que se jubilen. No ha habido. La secretaría de Educación Pública sistemáticamente dice “esto no porque en el momento que yo lo apruebe contigo, pues tengo que aprobar con todas las universidades públicas”. Y eso puede funcionar en la UAM, pero no necesariamente va a funcionar bien en las demás. (Pólux, 2023)

Los académicos entrevistados son conscientes de su edad y, en consecuencia, participan activamente en la problemática que describen. Son ellos los principales agentes que destacan los desafíos y obstáculos que enfrentan, tanto a nivel institucional como personal. Desde la perspectiva de Giddens, la toma de decisiones está influenciada por la relación entre lo que dicen y lo que hacen, especialmente cuando buscan el momento más adecuado para jubilarse. Según el comentario de uno de nuestros participantes, las jubilaciones no son un problema nuevo; han estado presentes en cada cambio de dirección en la UAM.

O este comentario:

Claro, sí, exactamente porque como yo digo, hay que darles paso a los jóvenes porque estamos formando nuevos, en este caso, nuevos historiadores. Imagínate, ya no tenemos tanta energía. O sea, cuando yo entré quería hacer mil cosas y ahora pues, ya, ya me canso más rápido. Entonces hay que dejar que entren los jóvenes, profesores formados por nosotros mismos aquí y que haya ese balance, jóvenes que estudiamos aquí y hay jóvenes que vienen de fuera, ese es un buen balance. No todo tiene que ser endógeno. Tiene que haber ese balance tanto interno como externo. Además, así crecerá la UAM, a mí me parece una buena institución con todo y sus problemas y con todo en que los últimos problemas, los recortes presupuestales, la administración que tenemos, pero sabemos que es temporal. (Kratos, 2023)

Mannheim (1952) señala que, a medida que transcurre el tiempo, las generaciones enfrentan desafíos específicos que pueden impactar su desarrollo y cohesión social:

El tiempo es el eje estructurador de nuevos valores que se transmiten en el espacio y tiempo en que cada individuo que crece y en segundo lugar la existencia de una cultura que determina la colocación social entendida esta como modos de relacionarse y de interpretar la realidad acorde a valores” (p. 35).

En relación con el comentario sobre los problemas generacionales, durante las entrevistas algunos participantes expresaron su preocupación por las generaciones emergentes en la UAM. Estas preocupaciones están relacionadas con las diferencias de expectativas, valores y condiciones laborales que podrían influir en la integración y el desarrollo profesional de los nuevos académicos dentro de la institución: Porque yo pienso que sí debe haber un relevo generacional y si me preocupa porque recientemente en nuestra área, en nuestra comunidad, sí ha habido una enorme, un enorme grupo que se ha jubilado, pero me preocupa mucho que haya un buen reemplazo generacional, o sea, que los nuevos que lleguen sean realmente profesores que tengan calidad académica, porque yo he visto en las distintas generaciones desde esa generación que les dije que formaron la carrera de los muchos refugiados de América Latina con una perspectiva innovadora, social, en fin, muy importante y cómo ha cambiado alrededor de todas estas décadas, el cuerpo de profesores y me doy cuenta de que pues es muy importante que la nueva generación pues tengan los requerimientos necesarios para llevar adelante todas las actividades que se desarrollan. (Hécate, 2023)

En el caso de las nuevas generaciones en las universidades, se presenta un elemento importante: los académicos jóvenes tienen nuevas formas de relacionarse,

enseñar y vincular a los estudiantes con la sociedad. Esto se manifiesta en la creación de proyectos y en distintos enfoques de pensamiento en comparación con los académicos envejecidos. Manheim (1952) menciona que, “las ideas, los valores y los comportamientos cambian a través de la cadena sucesiva de las generaciones, entendidas de este modo, con la llegada de nuevos participantes y la salida de los ancianos” (p. 4).

Durante las entrevistas con los profesores de la UAM I, los académicos coincidieron que el cambio generacional es una medida ética y racional necesaria para el futuro de las universidades. No obstante, se ha presentado las principales razones por las cuales no se jubilan. Además, estos mismos factores son los que impiden una jubilación digna:

¿Por qué no quiero seguir aquí? La verdad que, porque creo que los jóvenes deben de tener la oportunidad y yo no, a mí me encanta y creo que ahorita todavía puedo estar dando clases, pero es algo que requiere mucha energía, ¿no? Y los chavos no merecen que uno no esté ahí al cien. Entonces pues yo creo que aquí en la universidad debe haber oportunidad para los jóvenes; yo veo jóvenes talentosísimos que no encuentran chamba porque nosotros no les dejamos el espacio. Entonces sí creo que yo me tengo que ir pronto para que alguien llegue y que le dé a la institución y que les dé a los estudiantes, pues eso es lo que se requiere, ¿no? Pero les digo pues hay que darles también hay que ser justa o ser justo con la institución y darle espacio a otras personas que sí puedan venir a enriquecer la vida académica, pero no se termina mi vida, ¿no? (Hestia, 2023)

O como se evidencia en el siguiente caso, donde se menciona que debería haber cambio generacional debido a la edad promedio de los académicos de la UAMI:

Porque la verdad, yo pienso que la Universidad ya tiene mucha gente mayor y que deberíamos de estar pensando y yo lo estoy haciendo en retirarnos para dar paso a las nuevas generaciones, porque también salimos nosotros muy caros ya en la Universidad. Y la cosa es que la tasa de renovación del personal académico ha sido bajísima. Mucho del crecimiento que tuvo en la plantilla académica la Universidad fue gracias a que algunos de los profesores fundadores o los que ingresaron a trabajar en la temporada de vacas gordas, impulsaron algunos de sus alumnos y buscaron la manera de incorporarlos a la institución y en algunos casos lo lograron, mucha endogamia desde mi punto de vista, pero la hubo. Pero después de eso, cada vez se fueron haciendo más como con cuentagotas, caían las plazas. (Marte, 2023)

Las condiciones descritas en esta investigación representan una barrera que impide que los académicos se jubilen. Estos académicos, como agentes en su entorno, se encuentran en un estado de riesgo; es decir, están entre la espada y la pared, lo que los lleva a postergar su jubilación. Esta decisión les permite continuar y mantener sus prácticas académicas, así como atender su entorno personal y familiar. Este apartado busca mantener un estado de alerta en las universidades públicas mexicanas, dado que la edad promedio de los académicos es un factor crítico. Además, se evidencia que los elementos personales, meso estructurales y macroestructurales influyen en las normas y juicios que determinan la toma de decisiones. La falta de un cambio generacional en la plantilla docente de edad avanzada es el resultado de dinámicas educativas, del Estado y de la estructuración del agente en torno a la obtención de jubilaciones dignas:

Habría muchas plazas para los jóvenes porque de repente formamos a muchos estudiantes de maestría y doctorado y de repente digo “¿para qué formamos en la UAM a tantos estudiantes y muchos de ellos buenos tienen el grado de maestría y doctorado y salen y no tienen trabajo?” Esa es la pregunta que uno se hace, ¿sí? Y yo de repente digo “si yo me jubilo pueden abrir una plaza de titular o dos de asociado y me jubilo y tienen chance los jóvenes o un joven” ¿sí? Pero como no hay un programa de evaluación de jóvenes entre los mismos grupos de investigación, pues nadie se jubila. Hay profesores que están aquí hasta los 80 años u 85 años. Yo digo ¡¿qué?!, y yo me quiero jubilar porque yo me doy cuenta de que dices “ya tú organismo llega ya a viejo y pues ya jubílate” ¿sí? Y esa es una oportunidad para jóvenes porque mientras uno no se jubila pues no hay plazas, ¿sí? Y si yo me jubilo, queda el dinero para la universidad, o sea, esa no es una plaza de nueva creación, es una plaza que ya está abierta para un profesor titular o profesor asociado. La categoría que les den ya no depende de uno, depende de su currículum y dónde crean, porque acuérdense que aquí nos evalúan por tabulador, ¿sí? (Deméter, 2023)

Sin embargo, debido a la falta de programas de jubilación dignos, tanto internos como externos, los académicos optan por no jubilarse. Esta situación, a su vez, provoca la ausencia de un programa de renovación de los cuadros académicos:

Entonces es un círculo vicioso, nosotros no nos jubilamos porque no tenemos suficiente dinero para vivir bien y los jóvenes no tienen entrada a las universidades porque no hay plazas, ¿sí? Y los viejitos no nos jubilamos, pero si nos jubilaráramos, muchos de ustedes tendrían un lugar fijo para trabajar que es lo que buscan, ¿no? Un buen trabajo que les paguen bien, que tengas gastos médicos mayores, que se puedan comprar su casita y su coche, no

piden mucho tampoco nosotros. Pero como no hay un programa de jubilación pues la gente no se jubila. (Deméter, 2023)

Nuestra informante continúa expresando su preocupación por los jóvenes que buscan una plaza académica. Aunque poseen un alto grado académico, la escasez de jubilaciones en las instituciones de educación superior impide cambios en la plantilla docente. En cuanto a las condiciones para obtener una plaza académica, se puede contrastar con el capítulo sobre los ingresos de los académicos, donde mencionamos que hubo mayor facilidad para ingresar a la UAM I que en la actualidad, donde las plazas están congeladas y los requisitos para acceder a ellas son extremadamente altos:

Pero ustedes tienen más herramientas y tienen muchos estudios, ¿sí? Y es muy triste cuando no tienen una plaza de base que les vaya bien, ¿sí? A mi si me da tristeza porque de repente digo “yo tuve muchas facilidades, yo entré y les ayudo a mis estudiantes lo más que puedo, los entiendo, ¿sí?” Y me da mucha tristeza que muchos jóvenes inteligentes, buenos, y que no tengan un trabajo de base. Pero es un círculo vicioso en las universidades porque vean no me jubilo y ya debería jubilarme para darles espacio a ustedes, ¿sí? Y a ustedes les piden demasiados requisitos para obtener una plaza. Nosotros ni nos jubilamos, la universidad debería de abrir las plazas y no congelarlas para que entren jóvenes como ustedes, ¿sí? Y si yo me jubilo, quedan los recursos a la universidad y de ahí pueden contratar a otros, pero si les dan largas o se pierden las plazas o se pasan a otros departamentos pues como, ¿sí? Pero ustedes van a ver que hay muchos jóvenes como ustedes que no tienen trabajo. (Deméter, 2023)

En este apartado, nos enfocamos en el cambio generacional en el ámbito académico, destacando la importancia de la jubilación como un factor determinante

en este proceso desde la perspectiva de los académicos de la UAM I. Al ser partícipes de la situación, evidencian la complejidad del problema y hacen un llamado a impulsar acciones concretas tanto a nivel institucional como gubernamental. Estas acciones deberían promover una jubilación digna y facilitar la incorporación de jóvenes académicos al sistema educativo.

Conclusiones

La jubilación, como etapa de transición en la vida laboral, marca el fin de la carrera profesional, es un proceso que refleja las dinámicas estructurales de la sociedad, evidenciando el estigma a la vejez, y el hecho de que los adultos mayores no tienen garantizado una vejez digna. Desde una perspectiva sistemática, analizar la jubilación implica reconocerla como un fenómeno multidimensional que abarca factores económicos, sociales, culturales y emocionales. No es únicamente una cuestión de edad o de años trabajados, sino un proceso profundamente influido por políticas públicas, condiciones laborales, expectativas de vida y percepciones culturales sobre la vejez y el trabajo. En este sentido, reflexionar sobre la jubilación requiere considerar cómo las instituciones y los sistemas económicos actuales diseñan o restringen las posibilidades de los individuos para retirarse con dignidad y seguridad.

A nivel institucional, la jubilación pone en evidencia tensiones entre las necesidades individuales y las prioridades organizacionales. Por un lado, los académicos de la UAM, como cualquier persona que ha dedicado su vida al trabajo buscan estabilidad económica, acceso a servicios de salud y reconocimiento de sus contribuciones. Por otro lado, la universidad no ha encontrado la manera de ofrecer una jubilación atractiva para su personal académico y además enfrenta presiones para renovar su fuerza laboral, mantener su competitividad y adaptarse a las demandas cambiantes de su entorno. Estas tensiones invitan a reflexionar sobre la efectividad de los modelos actuales de jubilación, cuestionando si realmente logran equilibrar el respeto por los derechos adquiridos con la necesidad de promover el cambio generacional.

El hecho de que los académicos decidan postergar su jubilación en el caso de la UAMI, es un fenómeno influido por factores tanto personales como institucionales.

La principal razón por la que los académicos de la UAMI no se retiran está relacionada con la economía y el temor de perder gran parte de su ingreso, y con ello su estilo de vida, y relacionada con la economía, es la seguridad médica, ya que, para muchos académicos, la jubilación significa perder o disminuir la cobertura de salud proporcionada por la universidad. Ante el aumento de los costos médicos y la necesidad de atención en la vejez, renunciar a un seguro robusto se convierte en un riesgo que muchos prefieren evitar, postergando así la jubilación.

Otro factor relevante es el gusto por enseñar. Para muchos académicos, la docencia es una fuente de satisfacción y sentido de propósito. La posibilidad de seguir formando estudiantes, innovando en la investigación, y participando en actividades académicas genera un valor que no es fácil de encontrar en otros contextos laborales. Esto a menudo se convierte en una razón para posponer la jubilación, dado que el retiro puede percibirse como un corte abrupto a esta fuente de significado y conexión social.

Los planes de vida también influyen en la decisión de permanecer en la vida académica. Muchas veces, los académicos encuentran en su trabajo un balance que les permite realizar actividades fuera de la universidad o tener tiempo para proyectos personales. La flexibilidad y la autonomía que ofrecen muchas IES facilitan la continuidad de estos intereses, y el retiro podría percibirse como un riesgo para ese estilo de vida.

El grupo de pares representa otra variable clave: las relaciones profesionales y de amistad construidas a lo largo de los años en las IES suelen ser sólidas. Los académicos encuentran en sus colegas un grupo de apoyo y un entorno estimulante en términos intelectuales y sociales. Renunciar a estas relaciones podría implicar una pérdida significativa en su red de apoyo social, afectando el bienestar emocional.

Finalmente, el problema de la atención personal y familiar en la economía se vuelve cada vez más apremiante en un contexto donde los ingresos fijos de la jubilación pueden no ser suficientes. Con el aumento del costo de vida y las responsabilidades familiares, muchos académicos perciben que su retiro afectará no solo su estabilidad económica, sino también la capacidad de apoyar a sus familias. La jubilación no solo implica ajustar el presupuesto personal, sino también, en ocasiones, asumir que ya no podrán sostener ciertos estándares de vida o apoyos a sus seres queridos.

En conjunto, estos factores demuestran que la postergación de la jubilación en las IES es más que una simple cuestión de edad: involucra una serie de decisiones personales, afectivas, económicas e institucionales. Esto plantea un desafío para las IES, que deben explorar nuevas maneras de apoyar a sus académicos, garantizando que la transición a la jubilación se realice de una forma que no comprometa el bienestar ni la identidad profesional de sus docentes.

La falta de condiciones dignas para la jubilación tiene implicaciones que trascienden el bienestar individual de los académicos y afectan directamente a la renovación institucional y la generación de nuevas dinámicas en el ámbito educativo. Desde esta perspectiva, el retraso en la jubilación perpetúa una falta de cambio generacional, un fenómeno que no solo dificulta la entrada de nuevos talentos, sino que también restringe la introducción de perspectivas frescas y enfoques innovadores en la academia. Este estancamiento puede afectar negativamente la competitividad, la vitalidad y la capacidad de las IES para responder a los retos cambiantes de la sociedad.

El reto de garantizar una jubilación digna no es simplemente técnico, sino profundamente estructural y político. Requiere un esfuerzo conjunto entre las universidades y el Estado para desarrollar sistemas que ofrezcan seguridad

económica, continuidad de beneficios médicos y programas de transición que respeten y valoren la contribución de los académicos. Sin embargo, este proceso enfrenta barreras significativas.

Asimismo, las condiciones económicas y laborales precarias reflejan un problema estructural más amplio: la incapacidad de muchos sistemas educativos para financiar adecuadamente sus operaciones y garantizar el bienestar de su personal. Esto no solo afecta las posibilidades de implementar políticas efectivas de jubilación, sino que también agudiza la desigualdad entre los académicos más antiguos y las generaciones jóvenes que enfrentan condiciones de ingreso menos favorables.

En este contexto, el problema no es solo la falta de recursos, sino también la ausencia de voluntad política y de una visión de largo plazo que priorice la sostenibilidad de las IES. Un enfoque estratégico implicaría diseñar políticas que equilibren la salida gradual y digna de los académicos con la incorporación de nuevas generaciones. Esto podría incluir la creación de programas de mentoría, donde los académicos en proceso de jubilación transfieran su experiencia, asegurando así una transición fluida.

Por otro lado, garantizar una "vejez digna" para quienes han contribuido al desarrollo de las IES desde sus cimientos es una cuestión de justicia social. Estos académicos no solo han dedicado su vida a la docencia y la investigación, sino que también han sido pilares en la construcción de las instituciones educativas como espacios de desarrollo y progreso. Ignorar sus necesidades al momento de la jubilación no solo es una omisión ética, sino también una pérdida para la sociedad en su conjunto.

Desde la perspectiva de la teoría de la estructuración de Anthony Giddens, este fenómeno puede entenderse como el resultado de la interacción constante entre las estructuras sociales y la agencia individual. Las estructuras institucionales, como las

políticas de jubilación y las condiciones laborales, limitan y al mismo tiempo posibilitan las decisiones individuales. Por ejemplo, la falta de un sistema robusto de jubilación o de incentivos adecuados refleja estructuras rígidas que perpetúan la necesidad de permanecer en la vida laboral activa. Sin embargo, los académicos, como agentes, reinterpretan estas condiciones en función de sus intereses, valores y circunstancias personales, optando por postergar su retiro para mantener un sentido de estabilidad y propósito.

La teoría de la estructuración de Anthony Giddens ofrece una lente dinámica para comprender el fenómeno de la postergación de la jubilación, al enfatizar la relación dialéctica entre las estructuras sociales (marcos normativos y organizativos) y la agencia individual (la capacidad de los sujetos para actuar y tomar decisiones). En este caso, las estructuras institucionales, como las políticas de jubilación y las condiciones laborales, son más que simples marcos normativos; son configuraciones que moldean y delimitan las posibilidades de acción para los académicos. Estas estructuras no son estáticas, sino que están profundamente imbricadas en contextos históricos, políticos y económicos que reflejan prioridades y desigualdades sistémicas.

Un ejemplo claro es la insuficiencia de sistemas robustos de jubilación, que puede interpretarse como una estructura que responde más a limitaciones presupuestarias de las IES que a las necesidades de sus trabajadores. Esta falta de apoyo no solo perpetúa la inseguridad económica en la vejez, sino que también fomenta dinámicas de exclusión, donde los académicos deben negociar continuamente con un sistema que no considera plenamente sus derechos ni sus contribuciones históricas.

Sin embargo, la agencia de los académicos no desaparece frente a estas limitaciones estructurales. Los individuos, al reinterpretar sus condiciones laborales y

las políticas existentes, demuestran su capacidad para resistir, adaptarse o incluso subvertir las normas institucionales. Al optar por prolongar su permanencia laboral, están utilizando las estructuras como recursos para mantener su estabilidad económica, sentido de identidad profesional y redes de apoyo social. Esta acción no solo es un acto de supervivencia, sino también una manifestación de resiliencia y creatividad frente a sistemas que no siempre garantizan una transición digna hacia la jubilación.

Además, desde la perspectiva de Giddens, estas decisiones individuales no ocurren en un vacío; al contrario, contribuyen a la reproducción o transformación de las estructuras. Por ejemplo, al postergar su retiro, los académicos no solo refuerzan la percepción de que las políticas de jubilación son insuficientes, sino que también generan una presión implícita sobre las instituciones para revisar dichas políticas. Este fenómeno ilustra cómo la agencia humana no es un simple eco de las estructuras, sino un motor de cambio potencial que puede redirigir la trayectoria institucional.

En última instancia, el análisis revela una tensión inherente entre la rigidez de las estructuras y la flexibilidad de la agencia. Para abordar este problema, las IES no solo deben reconocer la interdependencia entre las decisiones individuales y las políticas institucionales, sino también desarrollar un enfoque más inclusivo y progresista. Esto implicaría diseñar políticas de jubilación que no solo respondan a las necesidades económicas, sino que también valoren las contribuciones intelectuales y humanas de sus académicos, permitiendo transiciones más equitativas y significativas.

Este análisis invita a reflexionar sobre la necesidad de reestructurar las políticas de jubilación en las IES. Garantizar una transición digna y flexible no solo

beneficiará a los académicos en retiro, sino que también permitirá la entrada de nuevas generaciones, vitalizando las instituciones educativas y asegurando su sostenibilidad a largo plazo. En última instancia, abordar este desafío requiere una visión integradora que reconozca la interdependencia entre individuos e instituciones, tal como sugiere Giddens, para construir un entorno más equilibrado y equitativo.

Anexos

Anexo I. guía de entrevista

La guía de entrevista que nos permitió, desde la teoría de la estructuración, alcanzar nuestro objetivo: conocer los principales elementos que los académicos establecen en el proceso de jubilarse o no.

Los participantes fueron notificados del uso de sus respuestas para esta investigación, cuidando siempre la confidencialidad de quienes participaron cambiando su nombre por dioses y diosas de la mitología.

N.º

Nombre:

Edad:

1. ¿Cómo ingreso a trabajar en UAM-I?
2. ¿Cuándo ingresó con qué grado académico contaba?
3. ¿Desde que ingresó a trabajar ha notado cambios en el control del trabajo?, ¿o aumento de las tareas que debe realizar?
4. ¿Considera que debe entregar un mayor número de reportes o controles sobre su trabajo?
5. ¿Qué opina del modelo UAM?, ¿Se siente cómodo con el modelo departamental?
6. ¿Usted cree que los profesores de la UAM-I se dedican más a la investigación o a la docencia?
7. ¿Hay tensiones entre la investigación y la docencia en UAM?
8. Tras la crisis de 1982 hubo cambios en el tabulador y en los ingresos de los académicos, ¿Que opiniones tuvieron los académicos ante la promoción de los estímulos y becas?
9. ¿Ha pensado jubilarse?
10. Al responder la pregunta, Sí a la pregunta 9: ¿Por qué le gustaría jubilarse?, ¿qué previsiones ha tenido a lo largo de los años, o está tomando ahorita para poder jubilarse?

11. Al responder no a la pregunta 9: ¿Qué tendría que pasar para que se jubilara?
12. ¿Su familia comenta algo acerca de su jubilación o es su decisión completamente?
13. ¿Qué opinan sus amigos sobre la jubilación?, ¿Que ha pasado con los colegas que se jubilaron?
14. ¿En qué condiciones le gustaría jubilarse?,
15. Si tiene planeado jubilarse; ¿Que le gustaría hacer cuando se jubile?

Anexo II. Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA) de la Universidad Autónoma Metropolitana.

	MIN	MAX
--	------------	------------

1	Experiencia académica		
1.1	Docencia		
1.1.1	Impartición de cursos		
1.1.1.1	Cursos a nivel licenciatura		*
1.1.1.2	Cursos a nivel posgrado		**
1.1.1.3	Talleres de apoyo		***
1.1.1.4	Cursos de actualización a nivel licenciatura		****
1.1.1.5	Cursos de actualización a nivel posgrado		*****
1.1.1.6	Asesoría de proyectos terminales	110	330
1.1.1.7	Tutoría académica	110	330
1.1.2	Elaboración o modificación de planes y programas de estudio		
1.1.2.1	Elaboración de programas de UEA a nivel de licenciatura	220	450
1.1.2.2	Elaboración de programas de UEA a nivel de posgrado	220	450
1.1.2.3	Elaboración de plan de licenciatura	750	1,500
1.1.2.4	Elaboración de plan de especialización	750	1,500
1.1.2.5	Elaboración de plan de maestría	750	1,500
1.1.2.6	Elaboración de plan de doctorado	750	1,500
1.1.2.7	Modificación de programas de UEA a nivel de licenciatura	110	450
1.1.2.8	Modificación de programas de UEA a nivel de posgrado	110	450
1.1.2.9	Modificación de plan de licenciatura	110	1,500
1.1.2.10	Modificación de plan de especialización	110	1,500
1.1.2.11	Modificación de plan de maestría	110	1,500
1.1.2.12	Modificación de plan de doctorado	110	1,500
1.1.3	Preparación de materiales didácticos		

1.1.3.1		220	660
	Paquete didáctico (manual)		
1.1.3.2		220	660
	Notas de curso normal		
1.1.3.3		220	1,100
	Notas de curso especial		
1.1.3.4		110	880
	Antologías comentadas		
1.1.3.5			6,600
	Libros de texto	2,200	
1.1.3.6		220	660
	Documentales (material de apoyo docente, auditivo, visual y multimedia)		
1.1.3.7		660	2,200
	Equipo de laboratorio (modelos tridimensionales, diseño y construcción)		
1.1.3.8		660	6,600
	Desarrollo de paquetes computacionales o plataformas de educación en línea		
1.1.3.9		660	2,200
	Traducciones publicadas de libros		
1.1.3.10		110	550
	Traducciones publicadas de artículos o capítulos de libro		
1.1.3.11		110	550
	Traducciones editadas de documentales		
1.1.3.12		220	660
	Desarrollo de aula virtual		
1.1.4			
	Dirección de proyecto terminal, idónea comunicación de resultados o tesis.		
1.1.4.1		330	330
	Licenciatura		
1.1.4.2		330	330
	Especialización		
1.1.4.3		550	550
	Maestría		
1.1.4.4		990	990
	Doctorado		
1.1.5			
	Participación como jurado en examen profesional o de grado		
1.1.5.1		110	110
	Licenciatura		
1.1.5.2	Maestría	220	220

1.1.5.3	Doctorado	330	330
1.2	Investigación		
1.2.1	Participación en programas y proyectos de investigación comunicados idóneamente		
1.2.1.1	Reporte de investigación o técnico	110	330
1.2.1.2	Memorias de congreso in extenso	220	880
1.2.1.3	Artículo especializado de investigación (artículo en revista, prólogo, introducción crítica, edición crítica de libro, capítulo en un libro científico y memorias in extenso arbitradas en congresos internacionales)	880	3,300
1.2.1.4	Libro científico	2,200	6,600
1.2.1.5	Patentes. Registro y aceptación de forma para solicitar examen de novedad	110	550
1.2.1.6	Expedición del título de patente	2,200	6,600
1.2.1.7	Trabajos presentados en eventos especializados	110	330
1.2.1.8	Conferencias magistrales invitadas presentadas en eventos especializados	330	660
1.2.1.9	Desarrollo de prototipos o modelos innovadores	880	3,300
1.2.1.10	Desarrollo de paquetes computacionales	660	6,600
1.2.1.11	Coordinación de libro científico colectivo	1,100	6,600
1.2.2	Asesoría de proyectos de investigación	110	330
1.3	Preservación y difusión de la cultura		
1.3.1	Cursos de educación continua		*****
1.3.2	Diplomados		*****
1.3.3	Conferencias impartidas	060	330
1.3.4	Artículos de divulgación	110	660
1.3.5	Artículo periodístico	060	110
1.3.6	Reseña de libros	110	220
1.3.7	Asesoría de servicio social	020	220
1.3.8	Libros de divulgación	880	3,300
1.3.9	Traducción publicada de artículos y capítulos de libro	110	550
1.3.10	Coordinación de congresos, simposios o coloquios de carácter académico	110	660
1.3.11	Participación en comités editoriales		

1.3.12	Dirección de publicaciones periódicas		330
			660
			660
1.3.13	Edición de libro colectivo		
1.3.14	Arbitraje de proyecto o de artículo especializado de investigación	110	220
1.3.15	Arbitraje de libros	220	660
1.3.16	Traducción publicada de libros	660	2,200
1.3.17	Traducción editada de documentales	110	550
1.3.18	Exposición de divulgación científica	110	330
1.4	Coordinación o dirección académica		
1.4.1	Coordinación de programas de docencia		1,100
		1,100	
1.4.2			1,100
	Coordinación de programas de investigación	1,100	
1.4.3			1,100
	Coordinación de programas de preservación y difusión de la cultura		1,100
1.4.4			1,100
	Coordinación de la gestión universitaria	1,100	
1.4.5			1,650
	Dirección de programas de docencia	1,650	
1.4.6			1,650
	Dirección de programas de investigación	1,650	
1.4.7	Dirección de programas de preservación y difusión de la cultura	1,650	1,650
1.4.8			1,650
	Dirección de la gestión universitaria	1,650	
1.5	Participación universitaria		
1.5.1	Participación como miembros de comisiones dictaminadoras de área y Comisión 1,100		1,100
	Dictaminadora de Recursos		
1.5.2	880 Participación como miembros de comisiones dictaminadoras divisionales		880
1.5.3		330	330
1.5.4			
	Participación en comisiones académicas (las del Reglamento Orgánico)	600	600
	Participación en órganos colegiados como representante del personal académico	060	060
1.5.5	Participación como asesores en comisiones dictaminadoras		

Fuente: (UAM, 2023, p. 282 a 287)

* Cursos a nivel licenciatura:

210 x el número de veces que se imparte el curso (UEA) por el coeficiente de participación.

700 x el número de veces que se imparte el módulo por el coeficiente de participación.

** Cursos a nivel posgrado:

210 x el número de veces que se imparte el curso (UEA) x 1.5 por el coeficiente de participación.

700 x el número de veces que se imparte el módulo x 1.5 por el coeficiente de participación.

El coeficiente de participación de los dos apartados anteriores, y el de los talleres de apoyo lo determinará el director de división de acuerdo con la información que le proporcionen las instancias respectivas, en atención del tiempo invertido por el miembro del personal académico en la impartición del curso. La suma de los coeficientes de participación en un curso no podrá exceder de 1.

*** 3 puntos por hora/curso.

**** 3 puntos por hora/curso.

***** 4.5 puntos por hora/curso.

***** 3 puntos por hora/curso.

(UAM, 2023, 287)

Referencias bibliográficas.

Acosta, A. (1998). *Cambios en la transición. Análisis de tres procesos de reforma universitaria en México*. Sociológica, 13(36), 89-114.

Acosta, A. (2015). *Políticas universitarias para el siglo XXI en México. Del ajuste institucional a la planeación conservadora*. Propuesta Educativa, (43), 65-74.

Acosta, A., & Buendía, A. (2018). 'Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: de la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria'. En C. Bayón, S. Ochoa y J. Guadalupe (Coords.), *Desigualdades, pobreza, economía informal, precariedad laboral y desarrollo económico* (pp. 592-608). COMECOSO.

- Allones, C. (2005). *Teoría de la acción social: Propuesta de un método*. Revista RIPS, 4(2), 57-68.
- ANUIES. (1999). *La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES*. Título del documento aprobado por la Asamblea General de la ANUIES en su XXX sesión ordinaria celebrada los días 12 y 13 de noviembre de 1999. Recuperado de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista113_S5A2ES.pdf
- Banco Mundial. (2003). *Aprendizaje permanente en la economía global del conocimiento: desafíos para los países en desarrollo*. Informe del Banco Mundial. Alfaomega Grupo Editor. Recuperado de http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/2782001099079877269/547664-1099079984605/LLL_KE_Spanish.pdf
- Beck, U. (1998). *La Sociedad del Riesgo: Hacia una nueva modernidad*. Paidós.
- Bensusán, G., & Middelbrook, K. (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. FLACSO.
- Bensusán, G., y Ahumada, Í. (2006). *Sistemas de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico*. Revista de la Educación Superior, 35(2), 7-35.
- Blom, P. (2021). 'Llevar las pieles al mercado'. En *Lo que está en juego* (pp. 123-132). Anagrama.
- Boskin, M. (1987). *Reagan and the economy: the successes, failures and unfinished agenda*. Institute for contemporary studies. San Francisco California.
- Bourdieu, P. (2011). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo Veintiuno Editores.

- Brugué, Q., Gomà, R., & Subirats, J. (2018). *De la pobreza a la exclusión social. Nuevos retos para las políticas públicas*. Revista Internacional de Sociología, 60(33), 7-45.
- Buendía, A., & Oliver, L. (2018). *Adiós a los académicos de las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos?* Perfiles Educativos, 11(160).
- Cámara de Diputados. (2024). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123*. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>
- Casillas, M. (1989). *Académicos: letra transición a la modernidad*. El cotidiano UAM-A. División de Ciencias Sociales y Humanidades. No. 28, marzo-abril.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?*. Manantial.
- Castro y Cossio, Baltasar y Valdez R., Adolfo. (1989). *Un modelo académico administrativo de la UNIVA*, fotocopiado.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (2020). *Te explicamos el Régimen de Pensión de Cuenta Individual del ISSSTE*. Recuperado de <https://www.gob.mx/pensionissste/articulos/te-explicamos-el-regimen-de-pension-de-cuenta-individual-del-issste?idiom=es>
- Conasami. (2024). *Salarios mínimos, 2024*. Recuperado de <http://www.gob.mx/conasami/documentos/salarios-minimos-2024>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5 de febrero de 1917, *última reforma DOF 22-11-2021*.
- Córdoba, J., & Ortiz, G. (1979). *Aspectos deflacionarios de la devaluación del peso mexicano de 1976*. Banco de México.
- De la Garza, E. (2009). 'Hacia un concepto ampliado de trabajo'. En J.C. Neffa, E. De la Garza y L. Muñiz (Comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. CLACSO.

De la Garza, E. (2010). '¿Hacia dónde va el trabajo humano?'. En *Hacia un concepto ampliado de trabajo: Del concepto clásico al no clásico*. Anthropos.

De Sousa Santos, B. (2015). *La universidad en el siglo XXI*. Siglo Veintiuno Editores.

De Vries, R., & Navarro, L. (2013). *Las controversias de la evaluación académica*.

Avance y Perspectiva, 5. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/322274358_Las_controversias_de_la_evaluacion_academica

Deleeck, H., Van den Bosch, K., & De Lathouwer, L. (1992). *Poverty and the Adequacy of Social Security in the EC: A comparative análisis*. Avebury.

Diario Oficial de la Federación. (2009). *Reglamento para el otorgamiento de pensiones de los trabajadores sujetos al régimen del artículo décimo transitorio del Decreto por el que se expide la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*. Recuperado de

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5108222&fecha=24/03/2009

Durkheim, E. (1990). *Educación y sociología*. Seminario de Sociología de la Educación. CECOSO.

Fresán Orozco, M., Buendía espinosa, A., & Comás rodríguez, O. (2009). *El recambio generacional y la organización universitaria*. Reencuentro. Análisis de Problema Universitarios, (55), 8-11.

García, J., & Flores, M. (2021). *Interaccionismo simbólico y teoría feminista: una aproximación psicosocial a los sistemas de significación y desigualdad*. Revista de Estudios de Género, La Ventana, 54, 74-110.

Giddens, A. (1938). *La construcción de la sociedad: Bases prácticas para la teoría de la estructuración*. Argentina: Amorrortu Editores.

Gil, M., Casillas, M. A., et al. (2005). *La carrera académica en la Universidad Autónoma*

Metropolitana: un largo y sinuoso camino. México: Universidad Autónoma

Metropolitana.

Recuperado

de

https://www.ses.unam.mx/curso2008/pdf/carrera_academica/indice.html

Gil, M., De Garay, A., Grediaga, R., Pérez, L., Casillas, M. A., & Rondero, N. (1992)

Académicos: un botón de muestra. México: Universidad Autónoma

Metropolitana Unidad Azcapotzalco.

Giraldo Zuluaga, G. A., & Arango Giraldo, G. S. (2012). *Caracterización de la jubilación*

y sus efectos en la calidad de vida de los docentes jubilados y en proceso en

el ambiente universitario. Revista Eleuthera, (6), 148-164.

Gobierno de México. (2016). *Desindexación del salario mínimo*. Recuperado el 14 de

marzo de 2024, de [Desindexación del Salario Mínimo | Comisión Nacional de](#)

[los Salarios Mínimos | Gobierno | gob.mx \(www.gob.mx\)](#)

Grediaga, K. (1999). *Profesión académica, disciplinas y organizaciones: procesos d*

socialización y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos

mexicanos.

COLMEX.

<https://hdl.handle.net/20.500.11986/COLMEX/10004380>

Guillen, A. (2010). 'La irrupción de la crisis en México en la década de los setenta'. En

México hacia el Siglo XXI: crisis y modelo económico alternativo (pp. 19-62).

Plaza Y Valdez Editores, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Hernández, A. (2006). *La impronta práctica para la formulación de sentido*.

Iberoforum, Voces y Contexto, otoño. No.2.

Hobsbawm, E. (2021). 'Trabajadores del mundo'. En *La era del imperio: 1875-1914*

(pp. 122-151). Booket.

INEGI. (2024). *Valor de la UMA para 2024*. Recuperado de [Unidad de Medida y](#)

[Actualización \(UMA\) \(inegi.org.mx\)](http://inegi.org.mx)

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (s.f.).

Régimen del décimo transitorio: Lo que debes saber del décimo transitorio.

Recuperado de [enlace]

Instituto Mexicano del Seguro Social. (s.f.). *¿Qué es una pensión?* Recuperado de [enlace]

Isuani, E. (1986). 'Seguridad social y asistencia pública'. En C. Mesa-Lago (comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud* (pp. 113-128). Fondo de Cultura Económica.

Kant, I. (1803). *Lecciones sobre pedagogía*. [Recuperado el día 9 de mayo de 2024] en Microsoft Word - Pedagogía.doc (philosophia.cl)

Kent Serna, R. (2009). *Las políticas de educación superior en México durante la modernización. Un análisis regional* (Coord.). ANUIES.

Lagunas, J. (2019). *Los académicos mexicanos ante las reformas universitarias: Las experiencias de cuatro universidades* (J. Rodríguez, coord.). Universidad Autónoma Metropolitana.

Lagunas, J., Hernández, J., Cárdenas, G., & Leyva, M. (2021). 'Presentación' en *Reformas educativas universitarias: perspectivas críticas y visión de futuro de los académicos de la UAM*. (J. Rodríguez, Cárdenas. V y Hernández, J, cords). Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Laurell, A. (1997). *La reforma del IMSS: Pieza clave del proyecto neoliberal*. El Cotidiano.

Leal, G. (2019). *Pensiones en México 1995-2018: ocaso de una estrategia fallida*. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Centro de Estudios Políticos, (núm.48), pp. 53-71. ISSN: 0185-1616.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado,

(2023)

Recuperada

de

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf>
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf>

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado [L.F.T.S.E.], reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 22 de noviembre de 2021, (México).

Linares, L. E., Garate, A., López, L., & González, C. (2012). *La generación nini: Los hijos de la precariedad*. Mexicali, Centro de Enseñanza Técnica y Superior.

López Zarate, R., González Cuevas, O., & Casillas Alvarado, M. A. (2000). *Una historia de la UAM: Sus primeros 25 años*. México, D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.

López, A. (2024). *Trabajadores recibirán 100 por ciento de pensión con nueva reforma que revierte medidas neoliberales*. Sitio Oficial de Andrés Manuel López Obrador.

Marín, M., & Teruel M. (2004). *La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 18(2), 137-151.

Marquis, C. (1981). *El impacto de la crisis en los alumnos de la UAM-Azcapotzalco*. Recuperado de <http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/res051/art3.htm>

Martín, I. (1998). *La departamentalización, contexto y concepto*. Sinéctica, Revista Electrónica de Educación, (12), 1-15.

Martinez, J. (2020). *Una propuesta para reformar el sistema de pensiones en México*. Cuadernos de Políticas para el Bienestar, (núm.4).

Martínez, J. (s/f). *La Unidad de Medida y Actualización (UMA) y las pensiones en México*. Seguridad Social para el Bienestar (CISS). ISBN:978-607-8088-75-1.

Merino Tejedor, E., & Elvira Zorzo, M. (2011). *Aproximaciones actuales en la*

investigación sobre la jubilación. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 4(1), 85-90. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores, Badajoz, España.

Meza, M., & Marveya, E. (2008). *La crisis de la jubilación como una oportunidad educativa*. Universidad de La Sabana, 11(2), 179-190.

Morente Mejías, F., & Barroso Benítez, I. (2003). *La precariedad familiar ante la pobreza de la infancia: Una aproximación sociológica*. Portularia, 3, 67-88.

Muñoz, H. (2005, marzo 10). *Restaurar el valor del trabajo académico*. Campus Milenio, (Núm. 120).

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (1998). *La educación Superior: Artículo 6*.

Panchi Arias, M. P. (2021). *La auditoría interna como herramienta de control y seguimiento de la gestión en las universidades*. Revista Universidad y Sociedad, 13(3), 333-341.

Paolo, P. (s/f). *Familias y Generaciones*. Recuperado el 5 de mayo de 2024, de <https://scielo.org.mx/n2a3.pdf>

Rama, C. (2009). *La tendencia a la masificación de la cobertura de la educación superior en América Latina*. Revista Iberoamericana de Educación, (50), 173-195.

Ramírez, A. (2009). *El sistema de pensiones en México: Perspectiva Global de sus Reformas: 1997 y 2007*. Tesis de la UNAM.

Ramírez, B & Badillo, G. (s/f). *La UMA y su impacto en las pensiones*. Facultad de Contaduría y Administración. Consultorio fiscal. No. 674. pp. 54-65

Remola, E. (1972). *El sistema de seguridad social: Condicionamientos sociológicos y políticos*. Recuperado el 28 de septiembre de 2022, de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2497126.pdf>

Reyes, R., Tovías, A., & Villarreal, J. (1989). *La crisis de las deudas*. Momento Económico, 44, 11-15.

Rodríguez Jiménez, J. R., Urquidi Treviño, L. E., & Mendoza Grijalva, G. (2009). *Edad, Producción académica y jubilación en la Universidad de Sonora. Una primera exploración*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 14(41), 593-617.

Rodríguez Miramontes, J., González Brambila, C. N., & Maqueda Rodríguez, G. (2017). *El Sistema Nacional de Investigadores en México: 20 años de producción científica en las instituciones de educación superior (1991-2011)*. Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información (Número Especial de Bibliometría), 187-219.

Rofman, R., & Lucchetti, L. (2007). *Sistemas de pensiones en América Latina: Conceptos y mediciones de cobertura*. World Bank, Social Protection. SP Discussion Paper, (núm. 0616). Recuperado de <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Pensions-DP/0616Spanish.pdf>

Ruiz, A. (2022). *La batalla de las jubilaciones en la UAM*. Pie de Página. Recuperado el 18 de marzo de 2024, de <https://piedepagina.mx/la-batalla-por-las-jubilaciones-en-la-uam/>

Sánchez, A., & Morales, A. (2018). *Derechos de las personas pensionadas y jubiladas*. UNAM. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5486/13.pdf>

Senado de la República. (2011). *Gaceta del Senado*. Recuperado el 10 de abril de 2024, de https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/90390

Senado de la República. (2021). *Calcular pensiones en salarios mínimos, proponen*

en el Senado. Recuperado el 17 de marzo de 2024, de <https://comunicaciónsocial.senado.gob.mx/información/comunicados/733-calcular-pensiones-en-salarios-minimos-proponen-en-el-senado>

Serna, M. (2020). *Una perspectiva filosófica-literaria de la vejez* (Trabajo de grado para obtener el título de Filosofía). Universidad de Antioquia, Medellín. pp. 3-59.

Soto Reyes Garmendia, E. (2006). *Democracia universitaria y salarios en la educación superior. Reencuentro*. Análisis De Problemas Universitarios, (2), 44-48. Recuperado de <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/35>

Tamburi, G. (1986). 'La seguridad social en América Latina: Tendencias perspectivas'. En C. Mesa-Lago (Comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud* (pp. 76-107). Fondo de Cultura Económica.

Tamez, S., & Moreno, P. (2000). 'La Seguridad Social en América Latina'. En E. de la Garza Toledo (Coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 471-508). El Colegio de México.

Thomson, D. (1991). 'La década de la preguerra, 1929 a 1939'. En *Historia Mundial de 1914 a 1968* (pp. 144-181). Fondo de Cultura Económica.

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). (1985). *El sistema departamental en la Universidad Mexicana: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa*. Coloquio 1984. Universidad Autónoma Metropolitana.

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). (1998). 'Archivo de los acontecimientos más destacados de la vida institucional de la Universidad Autónoma Metropolitana'. En *UAM Historia y Vida*. Recuperado el 24 de agosto de 2023, de <https://archivohistorico.uam.mx/hyv-94/HyVHtml/hyv00001.html>

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). (2013). Legislación universitaria.

México: Universidad Autónoma Metropolitana. <https://www.uam.mx/legislacion/LEGISLACION-UAM-AGOSTO-2021/LEGISLACION-UAM-AGOSTO-2021-TIPPA.pdf>

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). (2017e). *Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA)*. Legislación Universitaria. México: UAM. Recuperado de <http://www.uam.mx/legislacion/pod/2/index.html#zoom=z>

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). (2020). *Contrato Colectivo de Trabajo: 2020-2022*.

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). (2022-2024). *Contrato Colectivo de Trabajo*.

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). (2023). *Guía de trámites para la jubilación y retiro*.

Universidad Autónoma Metropolitana. (1984). *Sesión del Colegio Académico. No. 53 del 20 de julio y 1 de agosto de 1984*. Recuperado de <https://www.uam.mx/colegioacademico/acuerdos/anexo-15.html>

Universidad Autónoma Metropolitana. (2021). *Reglamento De Ingreso, Promoción Y Permanencia Del Personal Académico*. Exposiciones De Motivos.

Universidad Autónoma Metropolitana. (2022). 'El personal académico' en *Anuario Estadístico*.

Universidad Autónoma Metropolitana. (2023). *Tabulador de salarios de personal académico y administrativo de base*. Recuperado el 20 de marzo de 2024, de <https://www.uam.mx/tabulador-salarios-personal-academico-y-administrativo-de-base-2023.pdf>

Universidad Autónoma Metropolitana. (2023). *Tabulador para Ingreso y Promoción del*

Personal Académico. Recuperado el 21 de mayo de 2024, de

<https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-mayo-2023/LEGISLACION-UNIVERSITARIA-UAM-MAYO-2023.pdf>

Valdés, J. (2005). *Una reflexión sobre el Sistema Nacional de Investigadores a sus 20 años de creación* [Mesa Redonda I]. Foro Consultivo; Consultivo Científico y

Tecnológico A.C. Recuperado de http://www.foroconsultivo.org.mx/libros_editados/20_sni.pdf

Velázquez, A. (2009). 'Situación general de los sistemas de pensiones en el mundo' en *El sistema de pensiones en México: perspectiva global de sus reformas: 1997-2007*. (Tesis para obtener el grado de licenciado en Economía) San Luis Potosí. pp. 25-27.

Vera, H. (2017). *El homo academicus y la máquina de sumar: profesores universitarios y la evaluación cuantitativa del mérito académico*. Perfiles Educativos, 39(155). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982017000100087#B43

Vera, H. (2018). *Los cuatro jinetes de la evaluación: productivismo, reduccionismo, cuantofrenia y simulación*. Revista de la Educación Superior, 47(187), 25-48. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2018.187.58291>

Xantomila, J. (2021, 18 de marzo). *Profesores jubilados de la UAM alistan demanda por engaño con pensiones*. La Jornada. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/03/18/politica/profesores-jubilados-de-la-uam-alistan-demanda-por-engano-con-pensiones/>

Zarate, O. (2014). *¿Se incentiva la jubilación de académicos en las universidades públicas de México?* Ciencia Administrativa, (2).