



UNIVERSIDAD DE SONORA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EDUCATIVA

PROFESIÓN ACADÉMICA Y VEJEZ EN LA UNIVERSIDAD DE SONORA

TESIS

Que para obtener el título de:

MAESTRA EN INNOVACIÓN EDUCATIVA

Presenta:

Guadalupe Mendoza Grijalva

Director de tesis:

Dr. José Raúl Rodríguez Jiménez

Asesores:

Mtro. Juan Pablo Durand Villalobos

Dra. Laura Urquidi Treviño

Dr. Federico Zayas P

Hermosillo Sonora, Mayo 2008

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess



UNIVERSIDAD DE SONORA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EDUCATIVA

**PROFESIÓN ACADÉMICA Y VEJEZ EN LA UNIVERSIDAD DE
SONORA**

TESIS

Que para obtener el título de:

MAESTRA EN INNOVACIÓN EDUCATIVA

Presenta:

Guadalupe Mendoza Grijalva

Director de tesis:

Dr. José Raúl Rodríguez Jiménez

Hermosillo, Sonora.

Mayo de 2008

Hermosillo, Sonora a 26 de mayo de 2008

Dra. Laura Elena Urquidi Treviño

Coordinadora de la Maestría en Innovación Educativa
Universidad de Sonora

Presente.

En calidad de integrantes del Comité Tutorial de Revisión y del Sínode del examen de grado de Maestría en Innovación Educativa de la alumna Guadalupe Mendoza Grijalva, quien ha elaborado su tesis intitulada “**Profesión Académica y vejez en la Universidad de Sonora**”, consideramos que dicha tesis ha sido elaborada con el decoro académico que exige un trabajo de esta naturaleza y que por lo pronto, reúne los requisitos de originalidad, actualización y relevancia del tema en cuanto a la aportación para el área académica en la que se gradúa.

Por lo expuesto damos nuestro voto aprobatorio y manifestamos a Usted el acuerdo para que la tesis sea discutida en el examen correspondiente.

ATENTAMENTE

Dr. José Raúl Rodríguez Jiménez
Universidad de Sonora

Dra. Laura Urquidi Treviño
Universidad de Sonora

Dr. Federico Zayas
Universidad de Sonora

Mtro. Juan Pablo Durand. V.
Universidad Kino

Agradecimientos.

En la realización de este trabajo se contó con el apoyo de varias personas. En primer lugar sin la conducción y apoyo del Dr. Raúl Rodríguez Jiménez, este trabajo no habría sido posible. En los últimos tres años puse a prueba su paciencia ayudándome a ordenar mis ideas y escritos, con un rigor diferente y complementario al de la academia: una forma solidaria y amigable.

De manera especial quiero agradecer las sugerencias y observaciones de los Drs. Laura Urquidí y Federico Zayas, igualmente del maestro Juan Pablo Durand, sus experiencias en investigación me fueron de gran ayuda para la presentación de éste trabajo.

Quiero hacer una mención muy especial a los profesores de la unidad centro en Universidad de Sonora quienes amablemente me permitieron conocer parte de sus vidas como académicos.

Deseo también expresar mi agradecimiento al grupo de maestros de la Maestría de Innovación Educativa de la Universidad de Sonora cuyo programa, caracterizado por su organización y eficiencia, contribuyó grandemente en mi formación académica.

Agradezco también la invitación que se me hizo a participar como ayudante de investigación en el proyecto “El sistema de educación superior en Sonora, procesos e instituciones” lo cual me permitió conocer de cerca un proceso de investigación a mayor escala y además, recibir una beca de CONACYT, recursos que ayudaron durante mi estancia en el programa de maestría.

Finalmente, aunque no en último lugar, estoy en deuda con mi familia, Raúl, Lucia y Edgar quienes a su manera me apoyaron incondicionalmente aceptando mis “ausencias” dentro de casa, derivadas de las muchas horas dedicadas a la realización de éste trabajo.

A ROCÍO.

Fue tan corta tu existencia y profunda tu huella.

Índice

Agradecimientos	i
Dedicatoria	ii
Índice	iii
Introducción	1
Capítulo 1	
Población y envejecimiento de las sociedades contemporáneas	
1.1. Transformaciones demográficas y envejecimiento	7
1.2. Tendencia demográfica mundial	9
1.3. Tendencia demográfica por regiones	10
1.4. Tendencia demográfica en América Latina	11
1.5. Tendencia demográfica en México	12
1.6. Tendencia demográfica en Sonora	12
1.7. Políticas de atención a la vejez	13
Capítulo 2	
La vejez aproximaciones y nociones	
2.1. ¿Qué es la vejez?	17
2.2. Ciclos de vida	20
2.3. Vejez y salud	22
2.4. Construcción social de la vejez	25
2.5. La percepción de la vejez	27
2.6. Jubilación	28
2.6.1. Actitudes hacia la jubilación	30
2.6.2. El significado de la jubilación o el retiro	31
Capítulo 3	
Académicos y vejez	
3.1. Focos de atención en los estudios de los académicos	34
3.2. El olvido de los académicos viejos	40

3.3. Algunos trabajos estadounidenses sobre académicos viejos	42
Capítulo 4	
Datos demográficos de los académicos de la UNISON	
4.1. Datos demográficos de los académicos de la UNISON, edad, género, puesto académico y antigüedad laboral	46
4.2. La Unidad Regional Centro, explotando edades de los académicos	51
4.3. Académicos con 55 o más años de edad	53
4.4. Académicos con 60 o más años de edad	55
Capítulo 5	
Una mirada a los académicos viejos	
5.1. La salud de los académicos	60
5.2. las valoraciones del grupo, la institución y el trabajo académico	63
5.3. El retiro	66
Conclusión	70
Referencias	73
Anexos	77

Lista de Tablas

Número		Página
1.	Proporción de población mundial de 60 o más años de edad e indicadores demográficos a nivel mundial (1950-2050)	9
2.	Proyección del envejecimiento poblacional por regiones (2006- 2050)	11
3.	Proporción de población de 60 o más años de edad e indicadores demográficos en América Latina y el Caribe (1950-2050)	11
4.	Proporción de población de 60 o más años de edad e indicadores demográficos en México (1950-2050)	12
5.	Proporción de población de 60 o más años de edad e indicadores demográficos en Sonora (1950-2050)	13
6.	Puestos académicos por género, edad y antigüedad, UNISON, 2007	47
7.	Puestos académicos por género, edad, antigüedad por unidad regional en la UNISON	48
8.	Profesores por tipo de contrato, edad, antigüedad, unidad regional	50
9.	Unidad Centro. Profesores, edad promedio, antigüedad por división	52
10.	Profesores de 55 o más años de edad, puesto académico y género	53
11.	Profesores de 55 o más años de edad, puesto académico por género y promedios de edad y antigüedad.	54
12.	Profesores de 55 o más años de edad por adscripción divisional	55
13.	Profesores de 60 años o más de edad, puesto académico por género.	56
14.	Profesores de 60 o más años de edad por adscripción divisional	57

15.	Participación de profesores en los programas de políticas públicas	62
-----	--	----

Introducción

En la actualidad la palabra vejez incomoda e incluso puede llegar a molestar a muchas personas. Es lógico que así sea, nuestra sociedad privilegia la juventud frente a la vejez, ya sea por la productividad, la apariencia o por la capacidad para generar conocimiento nuevo. Esta imagen no siempre ha sido así. Norbert Elías (1989 y 1998) sostiene que las imágenes de niñez o vejez son constructos sociales. En el primer caso el autor argumenta que la noción de niño emerge después del siglo XV en Europa, mientras que en el caso de la vejez explora cómo las sociedades contemporáneas van aislando a los viejos y moribundos hacia zonas oscuras de las sociedades, cuestión que en el pasado no parecería formar parte de las prácticas sociales habituales.

Pero más allá de esas apreciaciones, las cuales han sido perjudiciales para las personas de la tercera edad, sobre todo por el rechazo al que son sometidas, las sociedades contemporáneas empiezan un ciclo de envejecimiento. La información disponible, así como las proyecciones confirman que este proceso es de alcance planetario, aunque con diferencias regionales notorias. Este proceso tocará, de hecho ya es así, las instituciones, prácticas y demás esferas sociales. Una de éstas es la educación superior. En nuestro país el promedio de edad de los profesores es de 48 años (Bensunsan y Ahumada, 2005). De confirmarse la tendencia, dentro de unos cuantos años las instituciones de educación superior deberán enfrentar este desafío.

En el caso de la Universidad de Sonora (UNISON), aunque no de manera tan marcada, hay una tendencia hacia el envejecimiento de sus profesores. La información disponible permite sostener que el promedio de edad de los académicos de la UNISON es de 47.2 años (UNISON, 2007).

Este trabajo quiere contribuir a una primera aproximación sobre el tema, buscando dar respuesta a la pregunta de si la edad afecta a la profesión académica, considerando que son pocas las investigaciones sobre académicos en México que abordan la dimensión de la vejez, por lo que se pretende

relacionar estas dos líneas: vejez y profesión académica, para indagar cómo son los académicos viejos, cómo es su productividad, sus actividades, cuáles son sus expectativas y cómo perciben la vejez¹.

Además el trabajo recupera otra dimensión, la mía misma. Hace un par de años decidí mi retiro laboral del medio académico. En ese entonces contaba con 52 años y había dedicado 30 años de mi vida al trabajo de enseñar, y una de mis principales preocupaciones siempre fue encontrar el diseño más adecuado de los instrumentos de evaluación que me permitiera tener un referente del proceso de enseñanza aprendizaje. Esto me llevó a la búsqueda de conocedores del tema con el fin de solicitar que ofrecieran herramientas sobre la construcción de reactivos de evaluación. Esto propició mi acercamiento a la Maestría de Innovación Educativa en la UNISON, y al saber que este programa estaba orientado hacia la investigación, motivó mi interés de ingresar y cursarlo. Hace poco menos de un año lo concluí, fue una experiencia por demás enriquecedora. Creo que en mi caso, como seguramente en el de muchos profesores, la vida no concluye con la jubilación o por el hecho de que se acumulen los años, sino que el horizonte es mucho más amplio, y pueden lograrse metas que quizás siempre deseamos, pero que el trabajo no ha permitido lograrlas.

Por esta razón creo poder entender de primera mano la situación que viven los maestros que están en posibilidad de jubilarse y de quienes recuperé parte de la información que ayudó a darle forma a este trabajo.

Alcances de la investigación

La delimitación espacial de la investigación se ajustó a un grupo de profesores de 60 años o más que trabajan en la unidad centro de la Universidad

¹ Este trabajo buscó y rebuscó un término con menor carga valorativa. En algún momento se pensó en utilizar el término *senior academic*, tan referido en la literatura sobre profesión académica en Estados Unidos. También se pensó en usar *profesores de la tercera edad o adultos mayores*. Sin embargo, después de pensar con detenimiento el problema se decidió por el de profesores viejos, sin ninguna connotación peyorativa. Por el contrario trata de revalorar el trabajo realizado por los viejos profesores quienes han vivido todas las etapas relevantes de la universidad, como actores o espectadores han estado ahí y son la memoria de la institución.

de Sonora. La razón de esta decisión obedece a que en esta unidad se localiza el mayor número de académicos, lo que permite más posibilidad de análisis.

En esta investigación se utilizaron principalmente dos tipos de recursos. Por una parte se revisó y analizó la literatura especializada en el tema de vejez, considerando el análisis de datos demográficos de población en diferentes regiones y se revisaron trabajos sobre académicos viejos. De otro lado, se recuperaron y analizaron las bases de datos de académicos con que cuenta la institución, a partir de ellas se pudo ubicar a los académicos viejos. Con ésta información, y con las líneas analíticas extraídas de la literatura especializada, se diseñó y aplicó una entrevista semi-estructurada al grupo de profesores de 60 o más años de edad. La guía de entrevista abordó ocho dimensiones: actividades desempeñadas, ingreso y permanencia en el mundo académico, percepciones sobre la valoración, colegialidad, salud, expectativas a mediano plazo, prestigio académico, y evaluación del trabajo académico (ver anexo1).

Para seleccionar a los informantes se utilizaron tres criterios básicos: edad, adscripción divisional y tipo de contrato. Con respecto a la edad, la decisión tomada fue considerar a los académicos de 60 o más años de edad, puesto que para la ONU, ésta es la edad de inicio del proceso de envejecimiento. En nuestro caso se seleccionaron 21 profesores de los 176 académicos que integran el subconjunto en la Unidad Centro de la UNISON.

En lo que toca la adscripción institucional la decisión fue cubrir las seis divisiones puesto que todas ellas cuentan con profesores viejos, aunque no en la misma proporción. Así, los números de informantes en cada división son los siguientes: 6 de ciencias sociales, 4 de biológicas y de la salud, 3 de económico- administrativas, 3 de humanidades y bellas artes, 3 de naturales y exactas y 2 de ingenierías. Esta distribución permite tratar todas las divisiones de la Unidad Centro de la UNISON.

Finalmente, respecto al tipo de contrato, esta investigación no pudo considerar los cinco nombramientos que existen en la UNISON, a saber, maestro de tiempo completo, maestro de medio tiempo, profesor investigador, maestro de

asignatura y técnico académicos. Haberlos considerados habría significado ampliar la investigación, cuestión que por el momento fue imposible. Pero además, el envejecimiento de la planta académica en la institución se sitúa preferentemente en dos tipos de contrato: maestro tiempo completo y maestro de asignatura. Justamente estos dos fueron los nombramientos considerados en la investigación; del primero se entrevistaron 17 profesores y del segundo 4 maestros.

Una vez definidos los criterios de selección se procedió a visitar a los maestros seleccionados para informarles del proyecto de investigación y solicitarles su colaboración en la entrevista (en el anexo 2 se describe el trabajo de campo).

Características generales del grupo de entrevistados:

Está integrado preferentemente por hombres (90%)

El 83% de los integrantes, tiene nombramiento de tiempo completo.

La edad promedio de este colectivo es de 64 años.

Los integrantes de este grupo han laborado en la institución por más de dos décadas consecutivas, (excepto los maestros de la escuela de medicina).

Las actividades que desarrollan hacen énfasis en la docencia, (preparación de materiales, selección de problemas o casos para aprendizaje, asesorías a los estudiantes, revisión, corrección y evaluación de trabajos escolares) y es mínimo el número de estos maestros que realiza simultáneamente actividades profesionales y académicas.

En cuanto a la expectativa de retiro, la totalidad del grupo, expone su deseo de permanecer en la institución argumentando que la pérdida de prestaciones al momento de pensionarse es factor determinante en esa decisión, pero no el único ya que ellos se sienten muy satisfechos con su trabajo.

Después de contar con la información de los dos recursos utilizados se procedió a su análisis, el cual es expuesto en este trabajo de tesis. Justamente para su exposición el trabajo ha sido organizado en cinco capítulos. El primero detalla la dinámica de la población mundial enfatizando su envejecimiento,

tendencia que cubre el grueso del mundo -aunque se advierten contrastes en las diferentes regiones analizadas, desde un panorama global hasta llegar a un contexto particular (UNISON), donde se lleva a cabo este estudio. También se expone la necesidad de incorporar el tema del envejecimiento en las agendas de política pública, dada la creciente magnitud de este fenómeno, principalmente en los países en desarrollo. Se incluye aquí un resumen histórico de las principales propuestas de atención a los ancianos.

En el segundo capítulo se trabaja una aproximación a la vejez a través de diferentes nociones como una etapa del ciclo vital, sus relaciones con la salud, la percepción que se tiene de ella y, a partir de esta percepción, se explica la construcción social de la vejez. En este capítulo también se aborda la jubilación, proceso significativamente ligado a la vejez, se analiza la percepción y actitud de los trabajadores cuando tienen que decidir retirarse del trabajo realizado por años. Además, se exponen las posibles causas de permanencia en los centros de trabajo, aún cuando se cumplan con los requisitos legales para retirarse.

En el capítulo tercero se hace una exposición de los principales trabajos realizados en torno a los académicos en México, enfatizando el olvido de los académicos viejos en estos estudios. Se incluyen también trabajos realizados en Estados Unidos, orientados hacia los sistemas de retiro y a la productividad de los académicos viejos.

En el capítulo cuarto se revisan los datos demográficos de los académicos de la UNISON, se analiza su distribución en las unidades académicas y en las divisiones, tomando en cuenta las dimensiones de edad, antigüedad, género y tipo de contrato. Con base a esta distribución, se selecciona un grupo de 21 académicos de sesenta o más años de edad para, como se mencionó antes, recuperar información a través de una entrevista semiestructurada, siguiendo la guía indicada en el anexo 1.

Finalmente, en el quinto capítulo se describe al grupo de maestros entrevistados, considerando las dimensiones de salud, expectativas de retiro y la valoración que estos académicos perciben de la institución.

En la parte final del trabajo se apuntan una serie de conclusiones provisionales, en donde quizá la más importante es el señalamiento de la necesidad de abrir nuevas líneas de investigación sobre el tema. No sólo porque tiene implicaciones importantes, económicas y propiamente académicas, sino porque los viejos profesores mantuvieron sus principales actividades académicas en la UNISON por largo tiempo y, me parece, que sería un buen momento para reconocer institucionalmente la dedicación, empeño y talento invertidos durante tantos años al trabajo académico en la UNISON.

Capítulo 1

Población y envejecimiento en las sociedades contemporáneas

Actualmente el envejecimiento de la población es uno de los fenómenos sociales de mayor impacto. Se afirma que si el siglo XX fue de crecimiento para la población, el siglo XXI será el de su envejecimiento (ONU, 2007). Mas allá del fenómeno demográfico, las personas son las que envejecen y las sociedades las que deben buscar formas adecuadas para mejorar la calidad de vida de este segmento poblacional.

Pero este proceso de envejecimiento, pese a su carácter global presenta diferencias significativas entre regiones y países, entre éstas destaca que las poblaciones de los países desarrollados están mas envejecidas. En éstos el proceso fue gradual, ya que tomó casi un siglo, mientras que en los países en desarrollo el envejecimiento será rápido, lo cual supone un enorme desafío que obligará a responder a sus múltiples expresiones.

Justamente este primer capítulo presenta la situación actual de la población en el mundo, con énfasis en las tendencias hacia el envejecimiento. Además desagrega la información por regiones y países, en especial en los casos de Latinoamérica, México y Sonora, esto con la finalidad de contar con imágenes mucho más claras sobre este proceso. En la parte final del capítulo se abordan los programas de políticas públicas para este segmento de la población, considerando que, dadas las dimensiones del problema, aún son insuficientes para hacerle frente.

1.1. Transformaciones demográficas y envejecimiento

El crecimiento de la población es un proceso relativamente reciente en la historia de la humanidad. En los primeros 18 siglos de nuestra era, la población mundial, creció de 250 a 750 millones, es decir se triplicó, mientras que en tan sólo dos centurias (1750-1950), se logró el mismo efecto multiplicador, pasando de 750 a 2500 millones, llegando en el año 2000 a alcanzar los 6000 millones

(Camarero, s/f). Sin duda ocurre un aumento significativo, en el pasado siglo; entre los factores que lo favorecen tenemos, por una parte, la revolución industrial, que permite aumentar considerablemente la producción, el avance en la medicina, principalmente la preventiva, con la elaboración de vacunas, y más recientemente la puesta en marcha de programas de salud pública, hacen posible reducir las tasas de mortalidad, lo cual tiene un efecto directo en el crecimiento poblacional. Pero dicho crecimiento tiene otro efecto de carácter planetario. Se trata del envejecimiento de los habitantes. Hasta el siglo pasado, la dinámica de la población indicaba un marcado predominio de los jóvenes; la cuarta parte de la población total se ubicaba entre los 10 y 24 años de edad, pero desde finales del siglo XX y con mayor claridad en éste, la población tiende hacia el envejecimiento (Aguilar y Pando, 2000).

La transición demográfica y el envejecimiento poblacional que todas las sociedades están viviendo, son el resultado de la dinámica de población, determinada fundamentalmente por las variables de fecundidad y mortalidad. A lo largo de la historia, dichas variables han tenido valores muy diversos, combinados de manera muy distinta en las diferentes partes del mundo.

En la actualidad se puede constatar (ONU, 2004), que la población está dejando atrás una larga etapa caracterizada por altos índices de natalidad y mortalidad, para avanzar hacia un escenario caracterizado por niveles cada vez más reducidos, lo que trae como resultado el incremento absoluto y relativo de las personas de 60 años o más.

Donald Cowgill (1970) considera que una población está envejeciendo cuando el colectivo de 65 años o más, está aumentando más rápido que el resto de la población; el mismo autor afirma que cuando este grupo representa diez por ciento o más de dicha población, ésta se identificará como vieja.

Por su parte, Gómez (2003), señala que, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) define el envejecimiento demográfico como el incremento del grupo de 60 años o más y la disminución de la proporción de niños y jóvenes. Se considera a una población como vieja cuando más de siete

por ciento de sus miembros tienen sesenta y cinco años, y más del diez por ciento tiene sesenta años.

1.2. Tendencia demográfica mundial

En el año 2000, diez por ciento de la población mundial era catalogada como vieja, más aún, las proyecciones indican que en los próximos decenios la proporción de población en edad avanzada seguirá aumentando, se calcula que para la primera mitad de este siglo, el 22% de la población estará en situación de vejez (tabla 1). Sin duda un crecimiento notorio de la población de mayor edad, lo cual, como se verá más adelante, representará fuertes retos para gobiernos y sociedades (ONU, 2002).

Tabla 1.- Proporción de población de 60 o más años de edad e indicadores demográficos a nivel mundial (1950-2050)

Indicadores	1950	2000	2050
Población total ¹	2519	6085	9075
Población de 60 años o más ¹	205	604	1968
% de población de 60 años o más	8	10	22
Tasa de natalidad ²	37.6	22.7	13.7
Tasa de mortalidad ³	19.6	9.2	10.4
Esperanza de vida ⁴	47	65	75

Fuente: Construcción personal con datos de la división de población (ONU, 2002). 1. Millones de personas, 2. Nacimientos/1000 habitantes, 3. Muertes/1000 habitantes, 4. Años.

Aguilar y Pando (2000) sugieren que para considerar la entrada a la vejez, se deben ponderar estadísticamente los incrementos en la esperanza de vida y las mejoras en las condiciones de salud, de ahí que los factores que intervienen en el proceso demográfico, sean reconocidos como indicadores de salud y desarrollo de una sociedad. En la tabla 1, podemos apreciar los valores de estos indicadores a nivel mundial en un lapso de 100 años. Primeramente las tasas de natalidad registran una reducción sostenida a partir de la segunda mitad del siglo pasado, lo mismo sucede con las tasas de mortalidad en ese período, aunque las proyecciones indican que habrá un ligero aumento en éste último indicador en los próximos cincuenta años. Finalmente, la esperanza de

vida al nacer se incrementó en 18 años en la segunda mitad del siglo pasado y se proyecta un incremento de otros diez años para el 2050.

Con base en lo escrito, la población mundial tiene una clara tendencia hacia el envejecimiento de una proporción importante de sus habitantes. Esta tendencia afectará profundamente la organización de las sociedades en varios aspectos, por ejemplo, los sistemas de pensiones y jubilaciones, la composición de la fuerza laboral, los patrones culturales o las preferencias electorales, por mencionar sólo algunos de los posibles efectos de este proceso.

1.3. Tendencia demográfica por regiones

Pese a su carácter global, el proceso de envejecimiento, presenta diferencias significativas entre regiones y países, por ejemplo, en el grueso de los países africanos el envejecimiento poblacional es incipiente; sólo uno de cada veinte africanos tiene 60 años o más. Mientras, en América Latina la tendencia es más definida; uno de cada doce latinoamericanos tiene esa edad. En algunas naciones europeas la tendencia es más palpable, ya que de cada cinco europeos uno tiene 60 años o más (ONU, 2006).

De acuerdo al reporte de la división de población (ONU, 2006), en las regiones más desarrolladas, actualmente una quinta parte de la población es vieja, mientras en las menos desarrolladas, una vigésima parte de la población presenta esta característica. Sin embargo, para el año 2050 se proyecta que la población envejecida sea una tercera parte en las regiones más desarrolladas y una décima en las menos desarrolladas (tabla 2).

Tabla 2.- Proyección del envejecimiento poblacional por regiones 2006- 2050.

Población de 60 años y más	Regiones más desarrolladas	Regiones menos desarrolladas	Mundial
Total en el 2006 ¹	247	440	687
Total en el 2050 ¹	400	1568	1968
Proporción en el 2006	20	5	11
Proporción en el 2050	32	10	22

Fuente: Construcción personal con datos del informe 2006 de la división de población mundial (ONU, 2006). 1. Millones de habitantes.

1.4. Tendencia demográfica en América Latina

Viveros (2001), señala, que la población vieja en América Latina y el Caribe, (A L y C) creció en un dos por ciento, entre 1950 y 2000 y se calcula, que para el 2050 la población de 60 y más años represente un 23.4%, (tabla 3). Este autor afirma también que las tasas de natalidad y mortalidad, presentan una reducción sostenida, entre 1950 y 2000, se proyecta que para el 2050 el índice de natalidad continúe con esta tendencia, (tabla 3) y, se calcula que habrá un incremento en tres puntos porcentuales en la mortalidad, para esas fechas. Por otro lado la esperanza de vida en ésta región, se incrementó en 20 años en la segunda mitad del pasado siglo, se calcula que aumentará alrededor de ocho años más en el 2050 (CELADE, 2001)

Tabla 3.- Proporción de población de 60 o más años de edad, e indicadores demográficos de América Latina y el Caribe (1950-2050)

Indicador	1950	2000	2050
Población total ¹	161	512	787
Población de 60 años o más ¹	9	40	184
% de población de 60 años o más	5.9	7.9	23.4
Tasa de Natalidad ²	42.1	23.3	12.2
Tasa de Mortalidad ³	15.8	6.2	9.4
Esperanza de vida ⁴	51.8	71.2	78.9

Fuente: Construcción personal con datos de CEPAL, área de población CELADE (2001).

1. Millones de personas, 2. Nacimientos /1000 habitantes, 3. Muertes/ 1000 habitantes, 4. Años

Las cifras anteriores muestran un panorama general para la región, sin embargo es necesario señalar que este proceso de envejecimiento de la población tiene diferencias entre los distintos países; por ejemplo Uruguay,

presenta un proceso avanzado de envejecimiento, mientras que, Guatemala apenas lo inicia, esto depende del tipo de transición demográfica que viven dichos países y de acuerdo a Chackiel (2000), ésta puede ser: moderada, plena, avanzada reciente, y avanzada antigua. En ésta clasificación México se ubica entre los países en plena transición.

1.5. Tendencia demográfica en México

En México, el proceso de envejecimiento registrado en las últimas cuatro décadas es producto de un desarrollo económico y social iniciado en los años treinta del pasado siglo. Este desarrollo propicia la reducción de las tasas de natalidad y mortalidad en el país (CONAPO, 2000), además, se incrementa la esperanza de vida, lo cuál se refleja en el crecimiento de la población de 60 años o más entre 1950 y 2000 (tablas 4) (INEGI, 2000).

Tabla 4.-Proporción de población de 60 o más años de edad e indicadores demográficos en México (1950-2050)

Indicadores	1950	2000	2050
Población total ¹	27	100	139
Población de 60 años y más ¹	1.6	6.9	35.1
% de población de 60 años y más	5.6	7.0	25.1
Tasa de Natalidad ²	45.3	22.2	11.8
Tasa de Mortalidad ³	17	5.1	9.6
Esperanza de Vida ⁴	50	73.4	80

Fuente: Construcción personal con datos de (INEGI, 2000). 1. millones de personas, y datos (CONAPO, 2000). 2. Nacimientos /1000 habitantes, 3. Muertes/1000 habitantes, 4. Años.

1.6. Tendencia demográfica en Sonora

Al igual que las demás regiones revisadas, el estado de Sonora, se caracterizó en la última mitad del siglo pasado, por un crecimiento poblacional que llegó a incrementarse en más de cuatro veces la población que tenía en 1950 (tabla 5). Pero además, se proyecta que para los próximos cincuenta años aumente en 1.7 veces su valor, considerando también un incremento en la población de personas de 60 años o más, ya que en 1950 uno de cada

veinticinco sonorenses era adulto mayor y para el 2050 se proyecta que será, uno de cada cinco (Anuario Estadístico de Sonora, 2000).

Los indicadores demográficos en el estado tienen un comportamiento similar al de México, con una reducción sostenida en la tasa de nacimientos desde 1950 hasta mediados del presente siglo. En la tasa de mortalidad se presenta una reducción notoria hasta el año 2000, con ligero incremento proyectado para el 2050. La esperanza de vida se incrementó en veinte años en la última mitad del siglo XX y se suman otros siete más a la longevidad de los sonorenses para el 2050. Pero el incremento proporcional de la población vieja es menos pronunciado que para el caso nacional, difiriendo en cinco puntos porcentuales (tabla 5).

Tabla 5.- Proporción de población de 60 o más años de edad e Indicadores demográficos en Sonora (1950-2050)

Indicador	1950	2000	2050
Población total ¹	0.5	2.2	3.7
Población de 60 años o más ¹	.02	.16	.75
% de población de 60 años y más	4	7	20
Tasa de Natalidad ²	50.5	21.2	13.0
Tasa de Mortalidad ³	12.6	4.2	6.1
Esperanza de vida ⁴	54	74	81

Fuente: Construcción personal con datos de Anuario estadístico del estado de Sonora (2000).

1. Millones de personas, 2.nacimientos /1000 habitantes, 3.muertes/ 1000 habitantes, 4. Años

1.7. Políticas de atención a la vejez

De las notas anteriores, queda claro que el envejecimiento es un proceso planetario, aunque con variaciones significativas en la proporción de personas de 60 o más años, dependiendo del desarrollo de los diferentes países y regiones del mundo. En este proceso de envejecimiento, la ONU (2007), reporta que es el grupo de 80 y más años de edad, el que crece más rápidamente y que ha seguido aumentando durante los primeros años del presente siglo. Además en el mismo reporte, se indica que dentro de este grupo, las mujeres son más numerosas.

Las diversas organizaciones e instituciones de bienestar social han de hacer frente a este incremento del grupo de la cuarta edad y a su feminización. Afirman Belando y Sarlet (1997), que se debe, adicionalmente, desarrollar políticas que respondan a las necesidades de los ancianos actuales, para ello es necesario un estudio exhaustivo de su problemática y, sobre todo la colaboración de las personas de edad avanzada en la realización de los diversos planes de actuación. También, estos autores afirman, que, haciendo un poco de historia respecto a las propuestas de atención a los viejos, la primera vez que se tomó en cuenta éste grupo, fue en 1948 cuando Argentina presentó a la Asamblea General de la ONU un proyecto de declaración de los derechos de la ancianidad. En esta exposición se hacía referencia entre otros derechos a la alimentación, vestido, cuidado de la salud, trabajo, asistencia, el esparcimiento y el respeto. Pero esta declaración nunca se convirtió en un instrumento oficial. Más tarde en 1969, la delegación de Malta solicitó que se incluyera en el programa de la ONU, un tema titulado *Cuestión de las personas de edad y los ancianos*. Este tema quedó en el programa durante muchos años sin que se tomara ninguna disposición al respecto. Por último en 1978, las Naciones Unidas concedieron atención a las cuestiones relativas a las personas de edad avanzada y su Asamblea General adoptó la decisión de organizar una Asamblea Mundial sobre envejecimiento en Viena, Austria, del 26 de julio al 6 de agosto de 1982. En dicho evento se redactó el *Plan de Viena* que incluye análisis, proyecciones, programas, recomendaciones y políticas de aplicación internacional, regional y nacional. La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el plan por unanimidad. Sin embargo, no había ningún organismo del sistema de las Naciones Unidas que pudiera dedicar su plena atención a la aplicación de ese plan. Por consiguiente, esa responsabilidad se asignó al Centro de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios que se ocupa, entre otras cosas, de las cuestiones relacionadas con la mujer, las minorías, derechos humanos, los refugiados, la familia, etc.(Belando y Sarlet, 1997).

A pesar de que las intenciones del *plan de Viena* no recibieron toda la atención ni la aplicación que merecían, este plan es el documento de inevitable referencia en todos los estudios e investigaciones sobre políticas de la vejez. Las recomendaciones generales que se ofrecen en el plan son las siguientes:

“Las políticas deben inspirarse en la firme voluntad de lograr la prolongación de la vida humana y conseguir que las personas desempeñen un papel activo en la sociedad”.

“A partir de la edad adulta todas las personas deben prepararse para la jubilación” (Belando y Sarlet, 1997:201).

En el 2002 se llevó a cabo la Segunda Asamblea Mundial sobre envejecimiento y en ella se propuso un plan de acción que permitiera hacer frente en forma adecuada a todas las cuestiones del envejecimiento en los diferentes países, exhortando a los gobiernos a la adopción de medidas en las siguientes materias: salud y nutrición, protección de los consumidores de edad avanzada, vivienda y el entorno, la familia, el bienestar social, la seguridad de ingresos, el empleo y la educación.

Lo más importante de construir una sociedad para todas las edades, es hacer que la población que envejece pase a ser parte integrante del proceso de desarrollo a todos los niveles (ONU, 2002).

Hasta aquí la exploración sobre las tendencias de envejecimiento de la población mostró un proceso generalizado, aunque con diferencias regionales importantes. También se enumeraron las causas de este proceso, a saber, la reducción de las tasas de mortalidad y natalidad, el avance en la medicina, especialmente en la elaboración y aplicación de vacunas, la puesta en marcha de programas de salud pública. También se prestó atención a la programas de política pública para este segmento de la población, programas aún insuficientes para hacer frente a las dimensiones del problema.

Pero más allá del fenómeno demográfico, las personas son las que envejecen y las sociedades las que deben buscar formas adecuadas para

mejorar la calidad de vida de este segmento poblacional que enfrenta el reto de vivir en una sociedad que cambia mucho y lo hace muy rápidamente.

Capítulo 2

La vejez aproximaciones y nociones

Si en el capítulo anterior se revisaron las cifras que permiten afirmar la tendencia hacia el envejecimiento de la población, en éste, nuestra mirada está más interesada en las personas y en tratar de entender qué significa ser un viejo y envejecer en las sociedades contemporáneas, para lo cual nos aproximamos en un primer apartado a la respuesta de la pregunta ¿Qué es la vejez? Considerándola primero dentro del ciclo de vida humana y describiendo luego sus características. En el segundo apartado nos acercamos a un aspecto fundamental en la vida de todo ser humano, la salud, haciendo notar la importancia que tiene la medicina en la construcción social de la vejez. El tercer apartado hace referencia a la ausencia de modelos propios de la vejez y la forma en que la sociedad los impone, sin considerar que son los viejos quienes viven la experiencia y son los que pueden externar sus sentimientos, significados y deseos, en resumen son los que nos pueden decir como perciben la vejez. Por esto, en el cuarto apartado abordamos la percepción de la vejez. Finalmente, en la última parte del capítulo analizamos un hecho que normalmente se hace coincidir con la vejez, la jubilación, para exponer las diferentes formas de experimentar este proceso; se mencionan también las posibles actitudes hacia la jubilación y el significado que los trabajadores pueden dar a esta decisión en su vida.

2.1. ¿Que es la vejez?

El deseo de la vida eterna o el de permanecer siempre joven ha atormentado a la humanidad desde tiempos inmemoriales. ¿Por qué se tiene que morir?, ¿por qué se tiene que envejecer? Estas interrogantes han sido formuladas a lo largo de la historia por hombres y mujeres quienes al no aceptar el determinismo biológico se dieron a la tarea de buscar “algo” que les permitiera tener una apariencia joven y además prolongar su vida.

Al respecto la literatura popular da cuenta de diferentes relatos que describen las prácticas llevadas a cabo desde las culturas primitivas cuyos pobladores bebían la sangre de los animales para absorber su “energía vital”, que se añadía a la propia para prolongar la vida, hasta los experimentos realizados por los alquimistas para tratar de obtener el “*elixir de la vida*”, preparación que les permitiría la vida eterna, pasando por la constante búsqueda de *la fuente de la eterna juventud*.

Otros relatos narran prácticas más extravagantes que nos dan idea de la obsesiva búsqueda de la vida eterna, como es el caso del método utilizado por una condesa de la nobleza rumana, Isabel Bathory, quien se bañaba en la sangre de los campesinos que contrataba como sirvientes, a quienes mataba para obtenerla y, según ella, le ayudaba a mantener su juventud. Cuando fue encarcelada en 1610 se encontraron bajo su castillo cientos de cadáveres (Monzón, 1994).

Al paso del tiempo el hombre se dio cuenta de lo inútil de los métodos utilizados y buscó otros igualmente extravagantes, como el utilizado por el conde Cagliostro, nacido en Palermo en 1743, quien decía que tenía una técnica infalible para regenerar el cuerpo y vivir más. La técnica intentaba reproducir el proceso sufrido por los gusanos que se envuelven en su capullo de seda y renacen como mariposas. El método consistía en desnudarse y envolverse en una manta y reposar durante un mes, alimentándose sólo de caldo de pollo. El conde aseguraba que pasado ese tiempo empezaba a perder el pelo, a caérsele los dientes, hasta llegar a un estado de debilidad extremo, a partir del cual empezaría un proceso regenerativo que le devolvería dientes y pelo junto con la juventud (Padilla, 1994).

Podríamos señalar, siguiendo a Elías (1989), que cuando las personas carecen de conocimientos seguros sobre la realidad, se recurre a generar conocimientos imaginarios para tratar de llenar los huecos y aplacar sus temores fantásticos.

Si bien lo descabellado de las prácticas en la antigüedad se pueden relacionar con la falta de conocimientos, en el mundo moderno caracterizado por el uso de las nuevas tecnologías que permiten el acceso a la información más actualizada, el hombre no ha cesado su búsqueda de prolongar la vida, ya dejándose atrapar en la red de la mercadotecnia que caracteriza a las industrias farmacéuticas, las cuales producen anualmente cientos de productos antienvjecimiento, o bien sometiéndose a tratamientos quirúrgicos especiales para mejorar su apariencia física y borrar así los rasgos que evidencian su envejecimiento; todo lo cual tiene que ver con el significado que otorgan las sociedades contemporáneas a la apariencia juvenil. A la par de estos procedimientos se han descubierto otros tantos que ayudan al tratamiento y cura de las enfermedades lo que ha permitido que la sociedad moderna se caracterice por la longevidad de las personas y por el notorio incremento de la esperanza de vida comparada con la que se tenía en siglos anteriores.

Pero para tener un mejor referente analítico conviene formular algunas cuestiones: ¿qué es la vejez?, ¿qué particularidades tiene?, ¿cómo se observa la vejez en la sociedad actual?

La vejez es un concepto de compleja definición, en el cual tienen cabida varios discursos, desde el biológico y médico, hasta el sociológico, pasando por el psicológico y, por supuesto, el de sentido común; lo mismo se le encuentra en famosas novelas, como el *Fausto* de Goethe, como en los tratados de medicina geriátrica (Salvarezza, 2000), así como en algunos de los textos de sociología (Elías, 1989) y en la literatura popular. Exploremos pues esa complejidad.

De la gerontología se desprende la siguiente visión de vejez:

Vejez es el estado de una persona que, por razón de su crecimiento en edad, sufre una decadencia biológica y un receso de su participación social (Ortiz, 2000). La vejez es un proceso de sucesivos eventos y este hecho implica mirar sus cambios, su ritmo y su dirección para construirla como tal.

La edad es un parámetro para definir las etapas en la vejez, algunos autores la dividen en tercera y cuarta edad (Batles y Smith, 2002; Ham, 2003; Robles, 2006). La primera se ubica entre los 60 y 74 años y la segunda de los 75 en adelante. En los siguientes apartados se revisaran las características más relevantes de los individuos que transitan por la vejez, comparándolas con las etapas previas en el ciclo vital.

2.2. Ciclos de vida

Ham (2003) indica que la vida de un ser humano puede esquematizarse como una línea que sigue el flujo continuo y uniforme del tiempo, donde se reconocen divisiones cronológicas llamadas edades, que miden el tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta un momento determinado. A lo largo de la vida ocurren eventos claves determinados por características físicas y mentales, comportamiento, actividades realizadas en periodos que se designan como ciclos de vida y que en conjunto constituyen una historia de vida

La historia de vida se divide en tres grandes ciclos delimitados por particularidades biológicas. El primero es el ciclo pre-reproductivo, el cual inicia con el nacimiento y es la etapa del crecimiento físico. Luego viene el ciclo reproductivo, de la actividad biológica de la gestación, lo cual permite la continuidad de la especie, del grupo social, sus valores culturales. Finalmente viene la etapa pos-reproductiva, cuando tiene lugar la paulatina degradación física y mental que calificamos como envejecimiento y que causa pérdidas de capacidad y de autonomía.

Al estudiar las características de los individuos en cada ciclo, lo cual nos lleva a hacer una historia de vida, no sólo se deben considerar los factores físicos, sino también las condicionantes sociales, económicas, culturales y psicológicas. Se deben observar también las variaciones dependiendo de épocas, culturas y lugares. En el cuadro 1, se describen cada uno de los tres grandes ciclos, así como los sub-ciclos.

Cuadro 1
Esquema De La Historia De Vida Sus Ciclos Y Sus Características (Ham, 2003)

Nacimiento	I	1 infancia	<i>dependencia crecimiento socialización</i>	
		Prerreproductiva	2 niñez	<i>inmadurez preparación aprendizaje</i>
			3 adolescencia	<i>escolaridad, pubertad</i>
	II		4 Juventud	<i>Independencia, productividad,</i>
		Reproductiva	5 edad adulta	<i>formación familiar, reproducción, responsabilidad</i>
Muerte	III		6 Vejez	<i>Obsolescencia, incapacidad, retiro de la actividad económica y de papeles sociales</i>
		Posreproductiva	7 Ancianidad	<i>dependencia y decrepitud</i>

En el cuadro anterior se identifica a la vejez como la etapa en la que ocurre el retiro de la actividad económica y de los roles sociales, y se presenta la incapacidad y la obsolescencia. Hasta qué punto se puede afirmar que todos los individuos que transitan por la vejez presentan estas características,

exploremos uno de los principales determinantes para que ocurra la incapacidad y el retiro: la salud.

2.3. Vejez y salud

El ser humano siempre está en busca de satisfactores tratando de cubrir sus necesidades básicas y vitales. Quizá uno de los bienes buscados con mayor ahínco y constancia sea la salud, ya que de ella depende la vida misma. Cuando se carece de salud todo lo demás se vuelve secundario e insignificante. Bajo estas consideraciones, la vejez implica el riesgo a la mayor de las pérdidas, ante la creciente fragilidad de la salud. Enfrenta a quienes la viven a un riesgo constante; y eventualmente a la pérdida de la vida misma.

La sociedad actual, caracterizada por el avance tecnológico y médico, en los últimos años tiene una significativa presencia de la biogerontología, que es la ciencia que estudia los aspectos biológicos de la vejez y uno de sus objetivos principales es investigar cuáles son los factores que favorecen la salud en la vejez.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1946, definió el concepto de salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente ausencia de enfermedad. Bajo este concepto es indispensable que ese estado de bienestar incluya no sólo al individuo sino también su entorno familiar comunitario y social. Este concepto de salud como bienestar integral tiene sus propias características cuando se aplica a las personas viejas.

Es muy difícil precisar cuándo termina el ciclo de la edad adulta y empieza el ciclo de la vejez, ya que este proceso es gradual, no ocurre al mismo tiempo en todo el organismo, y en segundo lugar, este proceso se ve afectado por variables relacionadas con la calidad de vida del propio individuo que pueden retrasar o acelerar dicho proceso, pero aun cuando no se presente al mismo tiempo en sujetos de la misma edad, no se puede ignorar la llegada de un deterioro biológico genéticamente programado en todos los seres vivos.

Los signos del envejecimiento se pueden identificar en el propio cuerpo; poco a poco se hace conciencia de que el cuerpo no es físicamente el mismo, y funcionalmente tiene limitaciones. Además, como decíamos antes, no aparece de manera uniforme en todas las personas ni de la misma forma, ni tampoco en todas las sociedades¹

Gómez (2003), señala cinco características de la vejez: 1. disminución de la masa muscular del cuerpo y aumento de la grasa, también hay pigmentación en algunos tejidos; 2. Modificaciones en el ritmo cardiaco; 3. Reducción en la capacidad de respuesta a las variaciones del medio ambiente; 4. Aumento de la vulnerabilidad a las enfermedades y; 5. Aumento de la mortalidad a mayor edad.

En la actualidad, afirma Vincent (2006), la vejez es tema de controversia en las esferas científicas. En diferentes foros se exponen trabajos y experimentos que se han realizado con el fin de lograr un control del proceso de envejecimiento, considerando la posibilidad de crear una medicina antienvjecimiento. Esto ha llevado a que médicos y biogerontólogos participen en diferentes debates alrededor del tema, argumentando que la propuesta de los científicos de crear una medicina antienvjecimiento genera diferentes formas de concebir la vejez. Entre las ideas que se debaten se pueden identificar cuatro tipos de medicina antienvjecimiento:

1. Alivio de síntomas, que considera la aplicación de la ciencia para ocultar, posponer o atenuar los efectos biológicos del envejecimiento, para lo cual se utilizarían técnicas sofisticadas de la ciencia moderna, dichas técnicas son objeto de un enorme potencial de comercialización. Aquí cabe mencionar la fabricación de polvos, tintes, cremas, para ocultar los signos del envejecimiento, aunque también se pueden encontrar en presentaciones de cápsulas, jaleas, ungüentos y una amplia variedad

¹ Norbert Elías (1989) a este respecto, hace notar que hay una marcada diferencia entre la posición de los viejos y moribundos en las sociedades de hoy en día y las preindustriales (medievales o anteriores). Hoy conforme se vuelven más viejas y más débiles las personas se ven aisladas de la sociedad y del círculo de sus familiares y amistades, en cambio en las sociedades preindustriales el cuidado de los viejos y moribundos corría a cargo de la familia.

Estas estrategias de alivio de síntomas llevan a entender la imagen corporal como el componente clave de la identidad personal, de este modo la definición implícita de vejez es la apariencia.

2. Otra visión de la medicina antienvjecimiento es la que considera la vejez como una etapa donde las personas están en peligro de una serie de enfermedades y las actividades medicas están orientadas a la cura de esas enfermedades, lo cual repercutiría en la extensión de la esperanza de vida, afirmando que la ciencia tiene la clave para crear una vejez saludable.

3. Algunos biogerontologos exponen la posibilidad de lograr la extensión de la vida identificando genes del envejecimiento, usando células madre para terapias de reemplazo y combatiendo el desgaste que se presenta en el sistema inmune a mayor edad. Desde este punto de vista, la esencia de la vejez son técnicamente las fallas en las funciones fisiológicas a nivel celular, evitables con intervenciones científicas.

4. Otros biogerontologos consideran la posibilidad de revertir el envejecimiento y crear la inmortalidad, lo cual no es un objetivo nuevo, ya que como se menciona al inicio de este capitulo, los múltiples intentos hechos desde la antigüedad han buscado la eterna juventud, pero en la actualidad los científicos establecen un avance ilimitado de la ciencia para eliminar la muerte.

A pesar de todas las controversias respecto a la medicina antienvjecimiento, en la sociedad actual caracterizada por la mercadotecnia, el uso de esta medicina es relevante y tiene mucho peso entre los viejos, principalmente los que tienen poder adquisitivo, lo cual ha llevado a considerar a la vejez como enfermedad. Gran parte de las discriminaciones hacia los viejos se sustentan en este prejuicio. Al intentar explicar porque tiene tanto peso esta aseveración encontramos una relación directa con la medicina, la cual ha sido una de las fuerzas más importantes y poderosas del siglo XX, Salvarezza (2000), afirma que su importancia no arranca sólo de este siglo, pues desde los albores de la humanidad siempre han estado diferenciados y muy prestigiados los sujetos dedicados al arte de curar, sean hechiceros, brujos, magos,

chamanes o médicos. El imaginario popular les ha concedido un estatus superior y tanto sus opiniones como sus conductas han sido motivos de respeto y sobre todo de autoridad, de tal manera lo que la medicina diga por boca de sus intérpretes tiene en la sociedad un poder irrefutable. Aun hoy, cuando la profesión médica ha perdido las condiciones sobrenaturales y mágicas de sus comienzos, la palabra del médico pesa mucho y la posibilidad de participación de la medicina en ámbitos diversos de la vida humana constituye lo que Salvareza llama biomedicalización de la vida.

El mismo autor, en el caso del envejecimiento, su interpretación exclusiva como un problema médico se centra en las enfermedades de los viejos: su etiología, manejo y tratamiento desde la perspectiva de la práctica médica y el equiparar a la vejez con enfermedad ha llevado a la sociedad a pensar el envejecimiento como patológico o anormal y al etiquetarlo de esta manera se transfiere esa condición a los que están envejeciendo, condicionando las actitudes de las personas sobre sí mismas y las de otros hacia ellos. Esto nos lleva a considerar la vejez como consecuencia de un proceso biológico, pero también es una construcción cultural que proviene del contenido significativo y simbólico culturalmente otorgado a esa etapa.

2.4. Construcción social de la vejez

La categoría de vejez está llena de falsas creencias y contradicciones, por lo que el proceso de envejecer puede convertirse en una serie de profecías que se autocumplen y, con frecuencia las personas mayores se convierten en víctimas de las ideas preconcebidas por estereotipos sobre como se supone que deben actuar o reaccionar. La persona mayor elabora las imágenes y representaciones sociales con los datos que recibe de su entorno y los proyecta en su autoimagen. El desarrollo socioeconómico de una sociedad es el eje sobre el cual gira la construcción social de la vejez. Además la construcción social del concepto de vejez está muy ligada a las percepciones relacionadas con la edad, F. Rodríguez (1998).

La consideración social de viejo como sabio, cargado de experiencia, merecedor de respeto y con clara influencia sobre los demás tiene justificación en un contexto social rural. En cambio, en las sociedades contemporáneas se tiene una concepción positiva de los individuos en función del rendimiento, de la fortaleza, belleza, juventud y capacidad adquisitiva, lo que claramente coloca en desventaja a los viejos, porque parecería que no tienen estas características

Castell (1999). afirma que en la era de la información algunas identidades se convierten en caparazones vacíos al no relacionarse ni con la vida ni con los valores de la gente, y además, la sociedad pone en tela de juicio los procesos de construcción de la identidad. Analógicamente se puede decir que la anterior identidad de los viejos se ha vaciado de contenido en el mundo moderno porque no podemos utilizar los parámetros del pasado para definir la vejez en la actualidad.

La vida actual posee dos características que resaltan la velocidad y la cantidad de transformaciones sociales: la sociedad cambia mucho y lo hace velozmente. Cuando los viejos de la sociedad actual eran jóvenes el modelo a seguir estaba basado en el respeto a los ancianos y la formación de una familia era importante, hoy esos valores se diluyen, lo cual refuerza el aislamiento e incompreensión del medio en que viven.

La ausencia de modelos y la incapacidad para construirlos se revela como otra característica de la cultura de los viejos, ante esta ausencia la sociedad de consumo se hace presente y los genera. Estos nuevos modelos generados desde el exterior del colectivo están relacionados con el goce y la felicidad como finalidad vital.

En los mensajes televisivos, por ejemplo, la vejez puede aparecer como un mercado más de consumidores, ya sea con las imágenes de un feliz anciano que disfruta de unas merecidas vacaciones, postergadas durante toda la vida, comprando calzado adecuado para sus caminatas o consumiendo comida chatarra y recordando los buenos tiempos. Independientemente del modelo que presente la sociedad mercantilista sobre la vejez, los individuos que envejecen

son los que viven la experiencia y son los que pueden externar sus sentimientos, significados, deseos, sufrimientos, trascendencia, en resumen son ellos los que nos pueden decir como perciben la vejez.

2.5. Percepción de la vejez

Robles (2006), afirma que para comprender la experiencia de envejecer y ser un viejo no es necesario un análisis de los eventos sino de las experiencias. Los eventos refieren a cosas que suceden, mientras que las experiencias a cosas que nos pasan a nosotros o a otros.

Cuando se alcanza la vejez el sujeto ha tenido la oportunidad de enfrentarse a diferentes situaciones y de haber desempeñado distintos roles, esto le pudo generar una imagen de sí mismo lo suficientemente estable y positiva como para desarrollar una tendencia a prestar más atención a los aspectos positivos de sí mismo que a los negativos.

Una persona comenzará a considerarse vieja cuando perciba en sí misma algunos de los atributos que, en función de su modelo personal de vejez caracterizan a esa etapa. Modelos y atributos que han sido asumidos de las expectativas y estereotipos culturales, de las experiencias propias e incluso de la observación del envejecimiento de otros.

De acuerdo con Antequera y Blanco (2000), algunos de los parámetros de interés para comprender los criterios utilizados para asumir la realidad de ser viejo, incluyen *la edad cronológica*, que es utilizada como frontera que marca el paso entre los distintos períodos evolutivos y curiosamente son pocos los ancianos que aluden este criterio para considerarse asimismo o a otros como ancianos. El *declive de las funciones físicas*, que es uno de los indicadores más comunes de la vejez, en el se incluyen los problemas de salud y las alteraciones funcionales, lo cual incide negativamente en la realización de actividades y en la participación social. De manera contraria, las personas que se encuentran físicamente bien consideran que aún no son viejas a pesar de haber superado los 65 años.

Un último parámetro es el sentimiento de utilidad y participación social. La sensación de tener todavía objetivos y metas en la vida y de seguir formando parte activa de una comunidad, son indicadores que están relacionados con el hecho de mantener un autoconcepto joven, de aquí se deriva que no es el número de años que se han vivido, sino la sensación de inutilidad y la falta de ilusión lo que conforma el sentirse viejo.

Independientemente de los criterios que se adopten, el llegar a considerarse viejo conlleva asociados sentimientos negativos, entre ellos la vivencia de la proximidad de la muerte, de estos sentimientos el anciano trata de defenderse o de mitigarlos. Buscando la manera de valorar sus actividades y roles favorablemente.

Independientemente de los criterios adoptados, llegar a considerarse viejo conlleva asociados sentimientos negativos, entre ellos la vivencia de la proximidad de la muerte. De estos sentimientos el anciano trata de defenderse o de mitigarlos. Buscando la manera de valorar sus actividades y roles favorablemente.

Para todo individuo involucrado en el trabajo y la productividad de una empresa, llega el momento de retiro de la actividad económica debido al envejecimiento. El retiro puede ser por problemas de salud o por desadaptación a los nuevos sistemas de producción, o bien por cumplimiento de los requisitos legales para ejercer ese derecho la posibilidad de jubilarse. Este proceso tradicionalmente se asocia a impactos negativos en la satisfacción y el bienestar personal. En el siguiente apartado abordaremos los principales aspectos relacionados con el retiro y la jubilación.

2.6. La jubilación

Se suele sostener que *vivir es cambiar*. El cambio supone pasar de una etapa a otra y cada una viene condicionada por lo que se ha realizado en las anteriores (Forteza, 1990). El niño se prepara para ser joven, el joven para ser adulto pero ¿se prepara el adulto para ser viejo?

Hay un hecho que normalmente se hace coincidir con el inicio de la vejez, el retiro, por problemas de salud o por cumplir con los años de antigüedad que el centro de trabajo establece como condicionante para lograr la jubilación. El retiro o la jubilación tienen un referente implícito que es el trabajo. Cualquier consideración en torno al tema y sus consecuencias implica referir el significado que el trabajo tiene para los que continúan en él o ha tenido para los que ya lo han abandonado.

La jubilación es una de las transiciones evolutivas más importantes que la persona experimenta en la segunda mitad de la vida. Sin embargo los significados y el impacto de la jubilación o el retiro ofrecen un panorama complejo y a veces contradictorio. Pastor (2003), afirma que la jubilación es un acontecimiento puntual y un proceso que en la mayoría de los casos es algo esperable y es lógico que las personas se formen expectativas sobre cómo va a cambiar sus vida una vez jubilados.

Algunos investigadores (Hornstein, 1985; Hanson, 1994; Baillie, 1999), citados en Forteza (1990), han propuesto cuatro formas diferentes de experimentar la transición a la jubilación. La primera es vivirla como un descanso y alivio tras años de duro trabajo. La segunda contemplarla como un nuevo comienzo lleno de oportunidades y más libertad. En tercer lugar, considerarla como una pérdida de actividades y roles muy valorados. Y por último, la jubilación se puede ver como un período de continuidad, sin atribuirle ningún valor especial.

En poco tiempo se ha podido apreciar una evolución debida a los cambios de mentalidad y condición de las personas que ahora se jubilan. El cambio supone una serie de avances, pero al mismo tiempo implica una serie de problemas de difícil solución a corto plazo.

Entre los aspectos positivos que actualmente presenta la jubilación se puede citar:

1. Cada vez es mayor el número de personas que alcanza la jubilación en condiciones aceptables de salud

2. En su conjunto los jubilados disfrutan ahora de un nivel de vida mejor, que el dispuesto por otras generaciones, años atrás.

3. La media de edad de retiro es cada vez más baja

4. La población de jubilados se muestra cada vez más “juvenil”, no solo en cuanto a edad sino en estilos de vida.

Pero se presentan también problemas en términos de conflicto y reto para la sociedad. En particular, en los centros de trabajo se pueden generar conflictos entre los intereses de los retirados y la población activa. Cada vez resulta más difícil para las instituciones satisfacer los deseos de las personas que prefieren seguir trabajando aun cuando cumplan con el requisito de antigüedad necesaria para hacerlo².

2.6.1. Actitudes hacia la jubilación.

Es evidente que cuando los ingresos obtenidos por la jubilación no difieren de los percibidos cuando se estaba activo, se tiene una actitud positiva hacia la jubilación. Pero cuando los prejubilados están concientes de la pérdida del valor adquisitivo y de la brecha entre el salario que perciben y la pensión que recibirán, su actitud hacia la jubilación se torna negativa. No es el ingreso el único factor determinante, esta actitud se puede ver afectada por diversas facetas del trabajo, tales como satisfacción, éxito, grado de implicación o de identificación, progreso en la trayectoria profesional, etc., No se puede hacer una generalización ya que entre estas cuestiones se producen interrelaciones complejas que además se ven afectadas por aspectos extralaborales como el estado de salud, situación familiar, aficiones personales etc.

² Más allá de las apreciaciones personales sobre la jubilación, las cuales son de especial relevancia, el tema es ampliamente debatido en diversos círculos. Por ejemplo, para la economía y la política existe un serio problema, por cierto no resuelto, que puede ser expresado en tres vertientes: quiénes son los sujetos acreedores a la jubilación, los que han cotizado durante toda su vida o, con independencia del empleo, todos aquellos que llegan a la vejez; quiénes deben pagar la jubilación, los retirados que durante su vida hicieron las aportaciones o las generaciones jóvenes que se encargan de transferir recursos a las generaciones viejas; y finalmente, cuál es el papel de los gobiernos en los sistemas de pensiones y jubilaciones, si un regulador de las empresas relacionadas la jubilación o bien un agente que invierte recursos económicos en los sistemas de pensiones y jubilaciones. Una amplia revisión del tema puede realizarse en el reporte sobre pensiones y jubilaciones a cargo de Rofman y Lucchetti (2006).

Forteza (1990), propone cuatro combinaciones posibles entre actitud y satisfacción laboral.

1- Trabajadores que están satisfechos y muestran una actitud negativa enfatizando lo que les agrada y que se ven obligados a dejar.

2- Trabajadores satisfechos con una actitud positiva, suelen señalar que después de una vida profesional de la que se sienten orgullosos van a poder disfrutar al fin de otros aspectos que hasta ahora habían tenido que sacrificar.

3- Trabajadores insatisfechos que tienen actitud negativa, se sienten frustrados por no haber podido realizar lo que hubieran querido hacer, predomina en ellos un sentimiento de obra incompleta.

4- Trabajadores insatisfechos con actitud positiva, pone de relieve sentimientos de alivio por dejar de lado un trabajo desagradable pudiendo dedicarse ahora a asuntos gratos.

2.6.2. El significado de la jubilación o el retiro.

Para la mayoría de las personas el trabajo ocupa un puesto central en su vida. Aparte de ser el medio habitual para obtener recursos, cumple con otros objetivos igualmente esenciales: autoexpresión, relaciones sociales, oportunidades para aprender, mejora de la calidad de vida. La situación de la jubilación contiene una serie de ventajas e inconvenientes, pero lo que realmente determina la posición que el recién jubilado adopte ante las perspectivas que se le abren, dependen más que de hechos o realidades concretas, de la forma en que cada uno, según sus circunstancias, interprete estos hechos.

En términos generales, la jubilación, afirma Forteza (1990), se puede considerar como ganancias:

- La disponibilidad de tiempo para hacer lo que se desea hacer.
- Fin de todo aquello que en el trabajo le resultaba incómodo.
- Fortalecimiento de relaciones personales con la pareja, familiares,

amigos.

Pero también la jubilación implica:

- Abandono de las actividades con las que se estaba familiarizado y, quizás sin reconocerlo, hasta encariñado.
- Pérdida de un rol funcional en la sociedad (prestigio, poder, influencia, autoestima).
- Disponer de un tiempo vacío que hay que saber cómo llenar.
- Limitación de las oportunidades de comunicación interpersonal, lo que puede derivar en aislamiento y soledad.

El retiro se asocia a una serie de ideas y sentimientos algunas veces contrapuestos. En estudios realizados con personas recién jubiladas formulando preguntas abiertas, Forteza (1990) reporta las siguientes características, ordenadas las respuestas de mayor a menor frecuencia.

- Sentimiento de libertad
- Disposición de tiempo para dedicarse a los entretenimientos preferidos
- Idea de haberse hecho viejo
- Tiempo de descansar, relajarse, tener una vida cómoda
- Fin de la vida de trabajo
- Mala salud
- Tiempo para disfrutar la vida
- Algo a lo que hay que adaptarse
- Pérdida del poder adquisitivo
- Disponer de tiempo vacío
- Aburrimiento, tedio
- Algo desagradable
- Soledad
- Necesidad de buscar otros medios para ganarse la vida

Considerando en conjunto parece que las respuestas pesimistas tienen más peso, pero en realidad el significado de la jubilación dependerá de las

circunstancias y de las expectativas de cada quien sobre la nueva etapa de la vida; entre más positiva sea su percepción al respecto, más llevadera le resultara ésta.

En ocasiones, la toma de decisión para ejercer el derecho a la jubilación está determinada por el sistema de jubilación ofrecido por el centro de trabajo. Por ejemplo, en la UNISON las condiciones de retiro y jubilación las establece la Ley 38 del ISSSTESON, pero esta ley en su articulado original no fue aceptada por el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) y propusieron una reforma que aún no ha sido firmada por las partes interesadas.

Precisamente las expectativas a corto plazo y la percepción que sobre la jubilación tienen los maestros de la UNISON, que cumplen con los requisitos de antigüedad para hacerla efectiva son parte de los puntos que en el presente trabajo abordaremos con el fin de conocer quiénes y cuántos son estos maestros, y cuáles son sus expectativas y percepciones sobre el tema. Pero antes de pasar a esto, es necesario tratar algunos de los principales trabajos sobre los académicos, con especial énfasis en los académicos mexicanos, lo cual será de utilidad más adelante.

Capítulo 3

Académicos y vejez

La expansión de la educación superior, a tanto a nivel internacional como nacional desde finales del siglo XX, ha aumentado la necesidad de un conocimiento sistemático y profundo, de sus problemas y desafíos, particularmente de sus profesores, estudiantes y funcionarios.

En este capítulo se hace una revisión de las principales aportaciones al estudio de uno de esos actores, los académicos. Las investigaciones citadas, abordan el estudio de los académicos desde diferentes aristas y utilizando distintas metodologías lo cual nos permite enterarnos de la dinámica y los condicionantes del mercado académico, de la instrumentación de las políticas públicas y sus efectos, de la constitución y diferenciación del oficio académico, de cómo se conforma la identidad y carrera académica, de los factores que propician el estrés. Todos estos trabajos realizados en México, han sido enriquecidos sobre todo con las aportaciones de dos teóricos que han tenido grandes efectos en el estudio de los académicos mexicanos: Burton Clark y Tony Becher.

Por otra parte, se hace notar que se han abordado diferentes dimensiones en el estudio de los académicos, pero, una dimensión descuidada ha sido la vejez.

Por último en este capítulo se exponen algunos trabajos sobre el tema realizados en Estados Unidos y que enfocan principalmente dos asuntos importantes: la productividad de los académicos viejos y, por otro lado, los sistemas de retiro.

3.1. Focos de atención en los estudios de los académicos.

La década de 1970 marca el inicio de la expansión del sistema de educación superior en nuestro país. Entre 1960 y 1980 el número de estudiantes en las instituciones de educación superior pasó de 75,788 a 756,640 (ANUIES, 2000). Este crecimiento tiene varios efectos en el sistema,

por ejemplo, propicia e incrementa las magnitudes de algunas de las instituciones, a la vez que favorece la creación de otras, permite elevar la proporción de jóvenes en edad de escolarización superior que ingresan a éstas y favorece la llegada de miles de nuevos profesores, lo cual altera los procedimientos de ingreso, desarrollo y permanencia de los académicos (Gil, *et.al.*, 1994).

Hasta antes del proceso de expansión, los profesores universitarios, por lo general eran profesionistas de gran prestigio en sus mercados laborales que, como parte de sus actividades, impartían cátedra en alguna institución educativa, lo que confería cierto prestigio adicional.

La transformación más importante que experimenta la universidad moderna, dice Brunner (1987), es la conformación de un mercado académico. A diferencia de la vieja universidad liberal, la universidad moderna es, por definición, una institución en donde el trabajo académico se desarrolla bajo la forma de una relación económica, salarial, en donde existe un nuevo tipo de profesional: *un hombre que no necesariamente vive para la cultura o el conocimiento pero que de cualquier modo vive de la cultura y la universidad, convertida ella misma en un importante espacio ocupacional, se transforma en la meta de vastas capas de intelectuales y cambia sus relaciones con las clases y grupos de la sociedad* (Brunner, 1987:170).

Sin embargo, cuando se inicia la expansión, la mayoría de las instituciones educativas no contaba con la normatividad y la infraestructura que les permitiera hacer frente a la gran cantidad de estudiantes que demandaba sus servicios (R. Rodríguez, 1997). Una de las medidas adoptada, en muchos casos fue producto de la necesidad y no de un análisis riguroso, consistió en la flexibilización de los sistemas de reclutamiento y contratación de profesores. Se recurrió a la incorporación de profesionistas con escasa o ninguna experiencia docente. En ocasiones se requirió contratar estudiantes que ni siquiera habían terminado los créditos de su licenciatura, para atender a los recién ingresados (Gil, *et.al.*, 1994; Grediaga, 2000, Grediaga, Rodríguez y Padilla, 2005).

Así, aunque este período marca el surgimiento del académico profesional, es decir, un trabajador cuya principal fuente de ingresos y prestigio es la institución de educación superior, finalmente se llegó en muchas de las instituciones de educación superior en México sólo a la integración de un grupo de *enseñadores* (Gil, *et.al.* , 1994), constituido en su mayoría por profesores jóvenes, poco formados, que entraban por primera vez al mercado laboral y sin dedicación hacia la investigación.¹

Otra consecuencia de la expansión de la educación superior, aunque con un cierto retraso con respecto al crecimiento de la profesión académica, fue el incremento de los espacios y recursos para desarrollar la investigación educativa, y la organización de congresos que sirvieron de foro para dar a conocer los trabajos alrededor del tema, destacando en la década de 1980 trabajos sobre formación y actualización docente, centrados en la didáctica. En los años noventa las investigaciones se orientaron hacia el actor central de la vida académica de la educación superior: el académico. Dada la transformación que sufre la universidad en las últimas décadas del siglo pasado resultaba necesario generar conocimiento alrededor de este actor, en especial sobre los procesos de incorporación a la vida académica, los efectos de las políticas públicas y los recientes cambios institucionales registrados en los establecimientos de educación superior².

Susana García Salord (2001), desde una visión socio antropológica plantea un conjunto de problemas relacionados con las estrategias de constitución y reproducción del personal académico de carrera de la UNAM. Su análisis enfatiza los obstáculos en los patrones de desarrollo de este grupo particular, caracterizado por un alto grado de indeterminación, discriminación y

¹ La literatura sobre la conformación de la profesión académica en México reporta que la mayoría de los profesores incorporados durante las fases de expansión de la educación superior ocuparon puestos cuya orientación central eran las actividades de docencia y en muy pocos casos las de investigación (Gil, 1994; Grediaga, 2000; Rodríguez, 2000)

² Después del trabajo seminal de Brunner (1985), los investigadores mexicanos desarrollaron un amplio, aunque insuficiente, campo de investigación sobre los académicos mexicanos. Entre las investigaciones más representativas de este campo se pueden mencionar a Manuel Gil, *et.al.*, (1994), Rocío Grediaga (2004), Susana García Salord (2001), Monique Landesman (2001), Eduardo Ibarra (2001) entre otros.

verticalidad. Por otra parte, sus investigaciones destacan la heterogeneidad de la constitución y reproducción de los académicos de la UNAM. Ligadas a sus diferencias generacionales y trayectorias sociales.

Por su parte Monique Landesman (2001), elabora historias de vida de los bioquímicos de la facultad de medicina y con ellas da cuenta de los procesos de constitución y diferenciación del oficio académico para una comunidad reducida de una sola disciplina. Explora la articulación de distintas variables: pertenencia institucional (facultad de medicina), tipo de vínculo (tiempo completo), la disciplina (bioquímica) y los periodos de inserción en la vida académica (tres generaciones 1957-1974) encontrando una correlación entre el origen social y el tipo de inversiones que se jerarquizan: a menor capital cultural y social mayor énfasis en la inversión de capital político.

Lorenza Villa Lever (2001), en su trabajo *Identidad y carrera académica*, concluye que la carrera académica de los profesores de la facultad de ciencias políticas de la UNAM parece desarrollarse entre una serie de tensiones que le van dando forma, se trata de una élite, que vive la profesión en medio de una fuerte indiferenciación institucional que los desalienta a seguir adelante, en medio de un debate entre las exigencias de la normatividad y la promoción laboral.

En este campo de estudio destaca también la participación de María Luisa Chavoya (2001), quien trabaja de manera comparativa, analizando algunos rasgos de la organización del trabajo y de la cultura académica de dos grupos de investigación en la Universidad de Guadalajara, demostrando la influencia que tiene la disciplina, la institución y el contexto en la organización del trabajo académico y la importancia que la cultura académica tiene en la construcción y legitimación de significados y creencias. El estudio confirma que las determinantes del trabajo académico provienen de la disciplina, de la institución y del contexto.

Otro trabajo que enriquece el campo de estudio de los académicos es el que presentan Grediaga, Rodríguez y Padilla (2004), sobre el impacto de las

políticas públicas implementadas en los últimos años, con el fin de llevar la profesión académica a niveles internacionales de desempeño. Destaca las posibles consecuencias que los mecanismos de implementación de estas políticas podrían tener sobre el trabajo colegiado, la renovación de la planta académica y el desarrollo futuro de la profesión académica en México. Los autores mencionan que el excesivo énfasis de los mecanismos vigentes de evaluación en las publicaciones, pudiera provocar tanto la simulación como una desarticulación de la comunidad disciplinaria y dificultar que los académicos se ocupen seriamente de la actividad colegiada, pues esta última tarea no se considera importante en la concepción actual en la medición de productividad.

La corriente de estudios sobre los académicos también ha tenido un cierto desarrollo en Sonora, aunque con menor intensidad que en el país. José Raúl Rodríguez abre el campo de la investigación con su trabajo *Mercado y profesión académica en Sonora* (2000), y encuentra que los factores que propician el ingreso laboral de los profesores, están asociados al desarrollo de la educación superior en el estado de Sonora. En esta investigación también se muestra cómo el grupo de profesores inicia el proceso de aprendizaje del oficio de académico utilizando diferentes recursos para superar sus deficiencias iniciales. Este aprendizaje le toma tres años de trayectoria aproximadamente y constituye un espacio de formación disciplinaria. Urquidi (2004) toca otro aspecto de los académicos en la entidad, se trata del estrés en los académicos. Tomando como población de estudio a los académicos de la UNISON, la autora trata de medir y explicar los efectos de los programas de política pública en los académicos de esta institución. Por su parte, Sotelo (2004) somete a revisión el programa de estímulos en la misma universidad.³

No podemos dejar de mencionar en este apartado las contribuciones que han realizado dos teóricos que han tenido grandes efectos en el estudio de los académicos mexicanos. Por una parte, Burton Clark y su *Sistema de educación*

³ Se tiene conocimiento de otros trabajos sobre académicos en la localidad. Emilia Castillo (2004) trabajó el asunto de las políticas públicas para los profesores universitarios, Ety Estévez (2005) trabaja el tema de las políticas y la formación de profesores.

superior (1992), avanza en la formulación de las principales propuestas teóricas para el estudio de los sistemas de educación superior. Destaca sobre todo la coordinación de los sistemas, los principios de autoridad y los actores centrales del sistema (funcionarios, académicos, consumidores). Justamente para Clark, los académicos conforman el corazón de la educación superior. Pero es un corazón de características muy particulares. El material base de los académicos es el conocimiento científico, el cual comprende un amplio horizonte en donde tiene cabida prácticamente todo el conocimiento científico. Este tipo de conocimiento tensa a sus practicantes en tantas direcciones como campos haya. Por su parte, la institución centra a los académicos en el establecimiento. Así, para Clark, los académicos están tensados entre dos fuerzas opuestas: el conocimiento científico, que los impulsa hacia los distintos campos disciplinarios, y el establecimiento, que los fija a una organización específica y que toma forma en las actividades de docencia.

Siguiendo algunos de los planteamientos anteriores, Tony Becher trata de ir más allá. En su *Tribus y territorios académicos* (2001), considera que la actividad académica presenta diferentes formas de acuerdo a la disciplina. Hay diferencias en la forma de iniciación en la profesión, en los patrones de publicación, en la distribución de recursos y responsabilidades, en el ejercicio interno del poder, en los criterios de prestigio, y las formas de actualización. Señala también que las formas de organización de la vida profesional de grupos particulares de académicos están íntimamente relacionadas con las tareas intelectuales que desempeñan y explora los aspectos sociales de las comunidades académicas. Este autor considera que las diferencias entre disciplinas son evidentes desde el comienzo mismo de la carrera académica, por ejemplo en la mayoría de las áreas disciplinares, es más o menos obligatorio empezar por obtener un doctorado.

Desde una perspectiva sociológica-antropológica, Becher puede ver que las disciplinas se involucran en una constante lucha *darwiniana* por el poder y el prestigio, pero hay que reconocer que el trabajo intelectual depende del apoyo

económico externo y de los medios para adquirir y distribuir ese apoyo, lo que ocasiona gran parte de la competitividad. La necesidad de persuadir a otros para proporcionar los recursos necesarios generalmente limita la libertad de investigación. La búsqueda más importante del académico es el reconocimiento del valor de su trabajo de parte de otras personas del mismo campo científico.

En relación a la naturaleza competitiva de la vida académica, éste autor la explica en función del énfasis en obtener reputación profesional, cuando la competencia fuerte existe tiene sus aspectos positivos pues genera emoción, compromiso personal y un aumento en la productividad de la investigación, pero también da lugar a varios problemas. Becher expone en su libro que el proceso de publicación está sujeto a la influencia de muchas variables tales como: el alcance y la naturaleza del mensaje que se transmita, la forma elegida para transmitirlo (artículo, libro o cualquier otro medio), la cantidad de personas que lo generan, su edad y su reputación.

Cuando una persona ingresa a un nuevo grupo, con la intención de convertirse en un miembro competente, debe aprender a cumplir con sus normas culturales fundamentales, esto se aplica también a los departamentos académicos, pertenecer a la comunidad de una disciplina implica un sentimiento de identidad y de compromiso personal.

En México, se ha abordado el estudio de los académicos desde distintos puntos de vista teóricos y metodológicos, se han utilizado diferentes dimensiones de observación sobre este colectivo, sin embargo una dimensión francamente descuidada ha sido la vejez, presente en un número cada vez mayor de académicos y en un futuro cercano registrará un notorio aumento.

3.2. El olvido de los académicos viejos.

Los escasos trabajos que consideran la línea de investigación de la vejez de los académicos en México, se han enfocado al estudio de las condiciones y las reglas existentes respecto al derecho de jubilación del personal académico que trabaja en las IES. Por ejemplo, Pérez (2004), toma

como modelo explicativo la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), y plantea una serie de objetivos para lograr un retiro digno de los académicos, entre los que destacan: reformar la ley del ISSSTE, incorporar los montos de las becas y estímulos al salario integrado para fijar el monto de las pensiones con base a dicho salario, otorgar facilidades a quien se jubile para continuar con algunas actividades académicas y crear los programas de formación y de ingreso de nuevo personal académico.

Por otro lado Bensusan y Ahumada (2005), hacen una investigación destinada a diagnosticar el impacto del sistema de jubilaciones en la composición por edad de la planta académica de las instituciones públicas de educación superior en México y presentan algunas coincidencias con los objetivos del trabajo de Pérez (2004). El diagnóstico incluyó la descripción cuantitativa de la composición por edad y antigüedad del personal académico resultante de las características de los sistemas de retiro. En la investigación se incluyeron 66 unidades de las cuales 36 respondieron en forma completa un cuestionario. Se incluyó un total de más de 30 mil académicos de tiempo completo activos y 3 mil pensionados en los últimos cinco años. Se realizaron siete estudios de caso destinados a evaluar las dimensiones, alcances y posibles soluciones a la problemática en cuestión, se realizó un total de 130 entrevistas a académicos de tiempo completo y de distintos grupos de edad, autoridades y representantes sindicales.

Encuentran que los sistemas de retiro asociados al ISSSTE y al IMSS no ofrecen un ingreso que permita sostener niveles de vida similares a los previos al retiro, la brecha en los ingresos y la pérdida de prestaciones contractuales constituyen el principal factor a la hora de postergar el ejercicio de este derecho. Este fenómeno tenderá a provocar el aumento de la proporción de mayores de 65 años.

Por otro lado en la Universidad Veracruzana, Kaufman y un grupo de colaboradores (2002), realizaron una investigación con los académicos de 50 años o más a los que identificaron como la "Generación Senior". El trabajo

pretendía probar que cualquier cambio de enfoque en el sistema de enseñanza no se contraponen con la edad del personal académico, y no representa ningún obstáculo para que cualquier modelo educativo pueda implementarse. Como resultado de esta investigación se reporta que los académicos senior son proactivos, interesados en participar en programas de mejoramiento, están motivados para seguir preparándose.

Más allá de estos trabajos, en México no existe propiamente una línea de investigación que considere como núcleo de indagación a los académicos viejos. Así que no tenemos referentes para conocer cómo son estos profesores, cuáles son sus imágenes del trabajo, la disciplina o la institución, tampoco conocemos sus niveles de productividad, cómo se ajustan y responden a los programas de política pública y cuáles son sus expectativas frente el próximo retiro laboral. Esta línea requiere de ser desarrollada en el corto plazo y no sólo como tema de interés académico, sino también para mejorar el diseño de políticas públicas en el campo de la educación superior⁴.

3.3. Algunos trabajos estadounidenses

En los Estados Unidos los trabajos sobre académicos y vejez ha cobrado atención, sobre todo a partir de la eliminación del mandato (1994) que obligaba a los profesores de la educación superior a retirarse forzosamente a los 70 años de edad. En la mayoría de estos trabajos el acento se coloca sobre dos asuntos importantes. Por un lado la productividad de los académicos viejos y por otro lado las condiciones en los sistemas de retiro de los académicos.

En términos generales, en el primer caso se sostiene que la edad no parece ser una variable determinante en la productividad de los académicos⁵. Elaine El-Khawas (1991), presenta un perfil de estos académicos en colegios y

⁴ Desde inicios de la presente década el gobierno mexicano, a través de la Subsecretaría de Educación Superior y la ANUIES decidieron llevar a cabo estudios sobre el sistema de pensiones y jubilaciones en las universidades mexicanas debido a los grandes costos financieros que estos sistemas representan. Más aún, desde 2002 el gobierno mexicano puso en marcha El programa de fomento a las reformas estructurales de las universidades públicas en México, el cual destina fondos financieros a aquellas instituciones que han desarrollado modificaciones en sus programas de retiro (ANUIES, 2003).

⁵ Tony Becher (2001) en el libro comentado antes, dedica una sección a lo que él llama *el punto final de la investigación activa*, en la cual afirma que es complejo establecer una relación entre la edad y la productividad.

universidades, afirmando que se deben eliminar los mitos acerca de este grupo. Concluye que estos académicos no están agotados o desilusionados de su trabajo, la mayoría expresa interés en el desarrollo de su disciplina y tienen relación con alguna de las actividades escolares, están satisfechos con su trabajo manifiestan que si comenzaran otra vez su carrera, escogerían ser profesores. También reporta que los académicos estudiados no eluden su responsabilidad de enseñar y dicen que están enseñando tanto ahora como hace cinco años, y disfrutan la interacción informal con los universitarios, presentando una fuerte preferencia hacia La enseñanza, por encima de la investigación.

Otra investigación, llevada a cabo por Bland y Bergqist (1991), tiene como foco de atención la vitalidad de los académicos viejos. Considera que la sociedad actual demanda cambios en las instituciones de educación superior e innovación de la gente que trabaja en la enseñanza en esas instituciones, además de que resulta determinante la capacidad que tengan las instituciones de educación superior para mantener la vitalidad de sus académicos viejos. En el estudio se concluye que hay factores internos e institucionales que influyen en la productividad de los académicos de todas las edades y se debe preservar la vitalidad tanto de académicos viejos como de los jóvenes. Si se conocen esos factores se puede seleccionar estrategias de desarrollo individual e institucional para impactar las áreas que requieran más atención. Además, exponen los autores se debe tener presente que:

- 1- Ocurre una importante interacción entre factores individuales e institucionales que facilitan la vitalidad de los académicos.
- 2- La vitalidad de los académicos es responsabilidad tanto de los individuos como de las instituciones.
- 3- La vitalidad se preserva si se toman medidas preventivas para salvar el rezago y el estancamiento académico.
- 4- La dirección juegan un papel crítico en el logro de la vitalidad individual e institucional.

En cuanto al tema del retiro el asunto ha sido trabajado desde distintas vertientes, en especial desde los planes de retiro y desde los programas para incentivar el retiro de los profesores en edad avanzada. The Committee on Retirement of American Association of University Professors patrocinó una investigación para conocer las políticas de retiro en las universidades y colegios de Estados Unidos (Martin, 2007). Esta investigación, basada en una muestra integrada por 567 instituciones, tanto públicas como privadas, reporta que la mayor parte de las instituciones consideradas cuentan con planes para el retiro de sus académicos, incluso lo están patrocinando con programas previos al retiro que consideran el uso de instalaciones universitarias o la posibilidad de participar en la obtención de financiamiento⁶.

El revisar los principales trabajos que existen sobre académicos viejos nos permite tener una idea de la importancia de conocer la situación de los académicos viejos a nivel local por lo que se revisaran en el siguiente capítulo los datos demográficos de la UNISON.

⁶ Como se dice arriba el tema del retiro de los académicos en Estados Unidos ha suscitado una cantidad importante de trabajo, estudios que analizan los factores no económicos ligados al retiro (Martin, 2007).

Capítulo 4

Datos demográficos de los académicos en la Universidad de Sonora

De acuerdo al reporte de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior celebrada en 1998 en París, la segunda mitad del siglo XX pasará a la historia de la educación terciaria como la época de expansión más relevante a escala mundial, multiplicándose por más de seis el número de estudiantes inscritos en este nivel entre 1960 y 1995.

Las instituciones de educación superior en México y en nuestro estado no fueron la excepción a este fenómeno, tal es el caso de la Universidad de Sonora (UNISON). Fundada en 1942, esta universidad fue la primera institución en ofrecer educación terciaria en la entidad. Hasta la década de 1970, la UNISON se desarrolló como una institución de pequeñas dimensiones; un puñado de licenciaturas con pocos estudiantes y plazas académicas¹. A partir de la década de 1970, la institución inicia un proceso de expansión, caracterizado por la apertura de nuevas opciones de estudio y el consiguiente aumento en la matrícula y puestos académicos.

Durante la época de expansión de la UNISON, la mayoría de los profesores que ingresan a la institución eran jóvenes, su promedio de edad se sitúa en 27 años y la mayoría de ellos aún no completaban sus estudios de licenciatura (R. Rodríguez, 2000).² Desde aquel momento y hasta la actualidad han pasado ya varias décadas, y los profesores que iniciaron en aquellos años su vida académica y continúan en la institución, están viviendo su tercera década laboral, el promedio de edad de los académicos de la UNISON, en 2007 se situaba en 47 años. (UNISON, 2007).

Cuántos son estos profesores añejos. Para dar respuesta a esta interrogante, inspeccionemos en una primera mirada la totalidad de los

¹ En 1970 la matrícula de licenciatura en la UNISON era de cerca de 1,500 estudiantes y los puestos académicos poco más de 350. (R. Rodríguez, 1997).

² En el momento de la incorporación de esos profesores, el grueso de ellos contaba con estudios de licenciatura (completos o incompletos), alrededor de 9 de cada 10 profesores contaba con esta escolaridad (Rodríguez, 2000).

académicos que forman parte de la planta docente de la UNISON, bajo las dimensiones de edad, antigüedad, género y tipo de contrato.

4.1. Datos demográficos de los académicos de la UNISON, edad, género, puesto académico y antigüedad laboral

La UNISON cuenta con una numerosa planta académica, la más numerosa en la entidad, compuesta por poco más de 2,200 puestos académicos. En su mayoría, los puestos académicos están ocupados por varones (63%) y en menor medida por mujeres (36%). En cuanto a los tipos de puestos ocupados por los profesores, destacan los profesores de asignatura (52.36%), seguidos por los de tiempo completo (35.96%), investigación (7.40%) y otro tipo de nombramiento (profesor de medio tiempo y técnico académico) (4.26%). En términos generales no hay grandes diferencias entre esta universidad y otras universidades públicas del país (Grediaga, Rodríguez y Padilla, 2004).

Al observar la edad promedio de los académicos y la antigüedad laboral emergen cuestiones interesantes. La edad promedio de los académicos se sitúa en los 47.26 años, con 14.93 años de antigüedad. Estos mismos indicadores vistos por género reportan ciertas diferencias. Los varones tienen una edad promedio mayor y más años de antigüedad que las mujeres; en el primer caso los valores son de 48.91 y 15.82 años, respectivamente, mientras que en el caso de las mujeres la edad promedio es de 44.33 años, con 13.32 años promedio de antigüedad (tabla 6). Atendiendo a estos indicadores, se tiene que la planta académica de la UNISON se encuentra en una edad madura y una buena parte de la vida laboral de los profesores transcurrió en esta misma institución³. Aunque las diferencias por género son menores, conviene anotar que las mujeres se incorporaron más tempranamente a la vida académica, por lo que su edad y antigüedad promedio son menores que la de los varones.

³ Graciela Bensusan e Ivico Ahumada (2006) reportan una edad promedio de los académicos de 48 años, similar al caso de la UNISON, aunque con la salvedad que este estudio recuperó la información en el año de 2005, lo cual supondría que para la actualidad, la edad promedio habría aumentado a los 51 años.

Tabla 6.- Puestos académicos por género, edad y antigüedad, UNISON, 2007

Género	Profesores	Edad promedio	Antigüedad promedio
Hombres	1449	48.91	15.82
Mujeres	812	44.33	13.32
Totales	2261	47.26	14.93

Fuente: construcción personal, con información del Departamento de Recursos Humanos, UNISON, 2007.

Estos primeros datos deben ser desagregados para contar con un análisis más fino. En este sentido primeramente se observa la información por unidad regional. Desde 1991, la UNISON reformó su organización con la finalidad de desconcentrar y eficientar sus funciones, de esta manera la universidad quedó organizada en tres Unidades Regionales: Norte (Caborca), Sur (Navojoa) y Centro (Hermosillo)⁴. Legalmente, cada una de estas unidades tiene capacidad para gobernarse y tomar las decisiones más pertinentes, lo que supondría un desarrollo homogéneo entre ellas. Sin embargo, las unidades regionales presentan diferencias importantes. En términos generales, la Unidad Regional Centro es la que marcadamente concentra poco más del 80% de la matrícula total de la institución, la mayor cantidad de puestos académicos (1858), prácticamente la totalidad de los investigadores y miembros en el SNI, la mayor parte de los programas académicos, con especial acento en los programas de posgrados, y por supuesto la mayor cantidad de recursos financieros. En cambio, las otras dos unidades son campus universitarios de dimensiones más bien reducidas, ambas tienen alrededor del 20% de la población estudiantil, 403 puestos académicos, cuentan con sólo un investigador y cuatro miembros en el SNI. Con base en ello se tomó la decisión de concentrar la atención en la Unidad Regional Centro y tratar las dos restantes como un sólo grupo, denominado Unidades Foráneas.

En términos generales, los promedios de edad y antigüedad entre las unidades Centro y Foráneas no reportan variaciones significativas (tabla 7). En

⁴ En el año de 2005, se agrego una unidad más, la Unidad Regional Nogales, con sede en la ciudad del mismo nombre.

el primer caso los valores son de 47.45 años de edad promedio, con 14.94 años de antigüedad laboral. Mientras que en las Foráneas los mismos indicadores se sitúan en los 46.38 y 14.86 años. Pero si se agrega la variable género, el esquema cambia sensiblemente. En ambas unidades las mujeres tienen menor edad y menor antigüedad laboral, sobre todo en el caso de las foráneas (43.74 y 13.42 años promedio de edad y antigüedad) que los hombres, con alrededor de cinco años más que las académicas.

Tabla 7.- Puestos académicos por género, edad, antigüedad por unidad regional en la UNISON

Unidad	Puestos	proporción	edad promedio	promedio de antigüedad
Centro				
Mujeres	671	29.85	44.46	13.30
Hombres	1187	52.49	49.15	15.87
Subtotal	1858	82.13	47.45	14.94
Foráneas				
Mujeres	141	6.23	43.74	13.42
Hombres	262	11.58	47.80	15.64
Subtotal	403	17.13	46.38	14.86
Total	2261	100	47.26	14.93

Fuente: construcción personal, con información del Departamento de Recursos Humanos, UNISON, 2007.

Con base en la información presentada, no existen grandes diferencias en la composición de la planta académica por género entre las unidades. En ambos casos la participación femenina se sitúa alrededor del 35% del total de los puestos académicos. Por otra parte, queda claro que los promedios de edad y antigüedad de las mujeres son menores a las de los académicos. Aunque de acuerdo a la información, la edad en que tanto unas como otros accedieron a laborar a la institución fue alrededor de los 32 años. A qué se deben estas diferencias. No se tiene respuesta clara para responder a estas cuestiones, aun así, se puede señalar que la incorporación del grueso de los profesores en la UNISON ocurre preferentemente una vez que se han puesto en marcha los programas de política pública para los académicos, en la década de 1990, que

entre otras cuestiones exigen una cierta escolaridad y experiencia profesional, las cuales se logran para el caso de esta universidad alrededor de los 32 años de edad. Lo anterior parecería que ha movido la edad promedio de ingreso a la institución, puesto que los datos aportados por Rodríguez (2000), para la misma universidad en años anteriores, la situaban en los 27 años.

Avanzando en la descripción de las características de los académicos, se incluyen ahora el tipo de contrato en cada unidad. Una primera cuestión observada en la distribución del tipo de contrato por unidad, es que las foráneas tienen un mayor número de profesores de asignatura -62% contra 49.8% en la Centro. Esto se explica por la ausencia de investigadores en las foráneas, ya que la proporción de profesores de tiempo completo es bastante similar en unas y otra. Por otra parte, como se anota antes, en general los promedios de edad y antigüedad en las unidades Foráneas son ligeramente inferiores con respecto a la Centro. Pero más allá de esto, la información reporta cambios notorios. La edad promedio de los profesores cambia sensiblemente si se observa por tipo de contrato, en especial en aquellos que cuentan con contratos de asignatura, que son alrededor de cinco años menores que los profesores de tiempo completo, incluyendo a los investigadores, aunque con una diferencia, los profesores de asignatura en las Foráneas son un año mayor que los de la unidad Centro. Pero el cambio más notorio se presente en la antigüedad por tipo de contrato. Los profesores de tiempo completo e investigadores, con independencia de la unidad de adscripción tienen una antigüedad promedio elevada, más de 20 años de laborar en la UNISON (tabla 8).

Tabla 8.- Profesores por tipo de contrato, edad, antigüedad, unidad regional

Tipo de contrato por Unidad	Indicadores			
	Casos	proporción	Edad promedio	Antigüedad Promedio
Unidad Centro				
Investigador	187	10.06	49.70	20.11
Maestro de Tiempo Completo	678	36.49	51.01	21.12
Técnico académico	67	3.60	43.27	13.46
Maestro de Asignatura	926	49.83	44.70	9.48
Subtotal	1858	100	47.45	14.94
Foráneas				
Investigador	1	0.24	48.02	19.07
Maestro de Tiempo Completo	139	34.49	49.02	21.02
Técnico académico	13	3.22	43.02	14.42
Maestro de Asignatura	250	62.03	45.04	11.71
Subtotal	403	100	46.38	14.86

Fuente: construcción personal, con información del Departamento de Recursos Humanos, UNISON, 2007.

De acuerdo a la información presentada en la tabla 3, para los profesores de tiempo completo e investigadores, el trabajo académico en la UNISON ha sido tomado como un empleo de largo aliento, incluso como una profesión. Por su parte quienes ocupan los puestos de asignatura tienen una menor antigüedad laboral, no obstante han permanecido durante una buena parte de sus vidas –en el caso de la unidad Centro durante poco menos de 10 años y en las foráneas aproximadamente 12 años. Estas proporciones tendrán a mediano plazo efectos importantes para los académicos y la institución. Dentro de 10 años, el grueso de los profesores de jornada completa (incluyendo los investigadores) contarán con 30 años de antigüedad laboral y con alrededor de 60 años de edad, por lo cual estarán cumpliendo con los requisitos exigidos en la pasada legislación sobre jubilaciones y pensiones en la UNISON. Aquí se abren una serie de interrogantes: ¿estarán dispuestos los profesores a jubilarse?, ¿cuáles serán los costos financieros para la institución?, en caso que

no deseen la jubilación ¿cómo operará académicamente la institución con profesores cercanos a la tercera edad?⁵

Hasta aquí, el capítulo ha mostrado las diferencias de los académicos por unidades regionales, pero para avanzar y profundizar en el estudio, se tomó la decisión de sólo considerar a la Unidad Regional Centro, esto porque el número de casos concentrados aquí permite mayores posibilidades de análisis.

4.2. La Unidad Regional Centro, explorando las edades de los académicos.

Como se menciona antes, la UNISON está estructurada en Unidades Regionales, al interior de cada de ellas la organización de funciones académicas está dada por Divisiones, que hipotéticamente ordenan las actividades académicas por campos disciplinarios comunes, la cual incluye a todos los académicos de la institución. En la actualidad, la Unidad Centro cuenta con seis divisiones: biológicas y de la salud, económico administrativa, exactas y naturales, ingeniería, sociales, y bellas artes y humanidades. Más allá de las diferencias en el número de profesores con que cuenta cada división -en buena medida dada por la cantidad y tipo de estudios que ofrece cada una de ellas- las diferencias en el promedio de edad de los profesores muestra variaciones significativas, las cuales van de los 50.79 años, en la división económico administrativa, a los 43.41 años en la de humanidades y bellas artes. Lo mismo sucede con respecto a la antigüedad de los profesores, que en términos gruesos está en relación con la edad de éstos, aunque aquí la distancia entre la más elevada, económico administrativa (16.58) y la menor, en la división de humanidades y bellas (10.45 años) es de 6 años, (tabla 9).

⁵ La UNISON está incorporada al ISSSTESON, el cual estipulaba hasta antes de 2005, que las profesoras con más de 28 años de antigüedad y los profesores con más de 30 años, con independencia de su edad, tendrían derecho a la jubilación. No obstante, hasta ahora la jubilación opera sobre el salario base, que desconoce las percepciones extraordinarias como antigüedad, material didáctico, estímulos al desempeño y demás. De esta manera, un profesor jubilado perdería toda una gama de ingresos extraordinarios, lo cual parecería desalentar el retiro laboral

Tabla 9.- Unidad Centro: profesores, edad promedio, antigüedad por división

División	profesores	promedio de edad	promedio de antigüedad
Económico Administrativo	218	50.79	16.58
Biológicas y de salud	352	49.66	16.27
Sociales	441	48.22	15.14
Exactas y naturales	313	46.63	16.05
Ingeniería	223	46.01	15.52
Humanidades y bellas artes	311	43.41	10.45
Total	1858	47.45	14.94

Fuente: construcción personal, con información del Departamento de Recursos Humanos, UNISON, 2007.

En buena medida, las diferencias en la edad y la antigüedad de los profesores está en relación con la fecha de creación de los estudios que agrupan las divisiones. Las divisiones económico administrativa y biológicas y de la salud, mantienen licenciaturas añejas, si se las compara con la de humanidades y bellas artes, que cuenta con estudios más recientes. Ahora bien, si se incluye la variable género, el escenario no se altera significativamente. La edad y antigüedad promedio de hombres y mujeres se sostiene en todas las divisiones, además, como se menciona antes, las mujeres cuentan con menos edad y antigüedad, a excepción de la división de ciencias sociales, en donde la edad y antigüedad de las mujeres es superior a la de los varones, más aún, esta división, junto con la de humanidades y bellas artes son las que cuentan con la mayor proporción de profesoras, incluso en la última supera a la proporción de profesores.

Con lo escrito hasta ahora, se puede construir una imagen sobre la edad y la antigüedad laboral de los profesores en la UNISON. Esta imagen es particularmente válida para los varones que ocupan puestos de tiempo completo e investigación, estos profesores han vivido sus pasados 20 años en la institución. En el polo opuesto se tiene a los profesores de asignatura, quienes tienen una menor edad, aunque no son precisamente jóvenes, puesto que están viviendo su cuarta década de vida, y con menor antigüedad laboral,

lo cual parecería lógica dado que este tipo de puesto está ocupado por académicos que viven la institución de manera parcial.

Una vez realizada esta exploración general, el análisis hace un corte en los académicos fijando dos poblaciones: la primera con 55 o más años de edad y la segunda con 60 o más años de edad. Conviene recordar que aquí sólo se considera la unidad Centro. Esto permitirá un acercamiento más preciso a la población bajo estudio.

4.3. Académicos con 55 o más años de edad

Como era de esperar, los profesores con 55 o más años de edad conforman un grupo menos numeroso, aunque de ninguna manera pequeño, lo integran 416 profesores, que representan poco más de una quinta parte del total de profesores, esto es más de 2 de cada 10 académicos en la UNISON está más allá de su quinta década de vida. Conviene preguntarse cuáles son las características de este grupo. En general, el grupo está integrado por varones puesto que cuatro quintas parte de la población son profesores y el resto mujeres. Los puestos de trabajo que ocupan son preferentemente de tiempo completo y asignatura, y menor medida puestos de investigación o técnico académico. Las tablas (10 y 11), presentan la información de este subconjunto ordenada por puesto, género y promedios de edad y antigüedad.

Tabla.- 10 Profesores de 55 o más años de edad, puesto académico y género.

Puesto	casos	% en el conjunto	mujeres	Proporción (%)	hombres	Proporción (%)
Investigador	40	10.61	6	6.97	34	10.30
Maestro de T.C.	199	47.83	46	53.48	153	46.36
Maestro de Asignatura	173	41.58	34	39.53	139	42.12
Téc. Acad.	4	0.19			4	1.21
Total	416		86	20.67	330	79.32

Fuente: construcción personal, con información del Departamento de Recursos Humanos (UNISON, 2007).

Tabla 11.- Profesores de 55 o más años de edad. Puesto académico por género y promedios de edad y antigüedad.

Puesto	casos	mujeres	Edad Prom.	Antigüedad prom.	hombres	Edad promedio	Antigüedad. Prom.
Investigador	40	6	59.20	23.19	34	60.94	25.01
Mtro. de T.C.	199	46	60.34	25.78	153	60.97	26.89
Maestro de Asignatura	173	34	59.16	15.89	139	60.02	26.10
Téc. Acad.	4				4	59.27	15.57
Total	416	86			330		

Fuente: construcción personal, con información del Departamento de Recursos, (UNISON, 2007).

Varias cuestiones resultan interesantes en este grupo de profesores. Comparado con el total de la planta académica de la UNISON, este subconjunto destaca por contar con una mayor proporción de profesores de tiempo completo e investigadores, 58% contra el 46% del total de la planta de profesores. Por otra parte, como se señala antes, la participación femenina decrece alrededor de 12 puntos porcentuales, por lo que parecería que la feminización del trabajo académico es reciente, lo cual explica la relativa juventud de las profesoras. En cuanto a la distribución de puestos por género, las proporciones son similares, con la diferencia que las mujeres tienen una mayor participación en los puestos de jornada completa (incluidos el puesto de investigador), con el 60% y un menor porcentaje en los puestos de asignatura.

En lo que respecta al promedio de edad y antigüedad de este subconjunto no hay sorpresas mayores, la edad promedio está en los 60 años y la antigüedad laboral 26 años. Estas cifras supondrían, de acuerdo a la legislación de pensiones y jubilaciones, que este subconjunto está llegando al final de su carrera laboral, en especial las mujeres que tienen derecho a la jubilación con 28 años de servicio, con independencia de la edad biológica. Más adelante se regresará sobre este punto.

Por último, conviene preguntarse cuál es la adscripción divisional de estos profesores.

Tabla 12.-Profesores de 55 o más años de edad por adscripción divisional

División	Casos	Proporción en el conjunto
Sociales	111	26.68
Biológicas y de la salud	80	19.23
Económico Administrativo	79	18.99
Exactas y naturales	58	13.94
Humanidades y bellas artes	53	12.40
Ingeniería	35	8.41
Total	416	100

Fuente: construcción personal, con información del Departamento de Recursos Humanos (UNISON, 2007).

A primera vista, este subconjunto tiene presencia en todas las divisiones, (tabla 12), aunque no de manera uniforme; la división de ciencias sociales destaca por la mayor proporción de profesores, seguida de biológicas y de la salud, y económico administrativa, prácticamente con las mismas proporciones, En cambio la división de ingeniería es la que reporta la menor proporción. Esta distribución altera la primera visión que se tenía sobre los promedios de edad y antigüedad de la totalidad de académicos de la unidad centro por división (ver tabla 9). Las divisiones económicas administrativas y biológicas y de la salud figuraban por contar con los mayores promedios de edad y antigüedad laboral de sus profesores. Por último, en cuanto a la distribución por género, no hay grandes sorpresas; las mujeres tienen una menor participación en todas las divisiones, con excepción de humanidades y bellas artes, en donde las profesoras de 55 o más años de edad tienen la más alta participación con 41%, seguidas por la división de ciencias sociales, con 25%.

4.4. Académicos con 60 o más años de edad

Ahora toca observar el grupo de 60 años o más. Como era de esperar, el subconjunto se reduce significativamente, sólo 176 profesores (tabla 13) constituyen el grupo, que representa el 9.4% del total de la planta en la unidad Centro. La composición por género continúa favoreciendo a los varones, pero

ahora con mayor contundencia, 82% son profesores, mientras que las mujeres únicamente representan 18%. Estos datos confirman la idea de una feminización de la profesión académica en el establecimiento relativamente reciente o en otras palabras, el acceso de las mujeres a la planta académica ocurre tardíamente si se les compara con los varones. Los datos generales de este subconjunto se aprecian en la tabla 13.

Tabla 13.- Profesores de 60 años o más de edad, puesto académico por género.

Puesto	casos	Proporción en el conjunto	mujeres	proporción	hombres	Proporción
Investigador	13	7.38	1	3.22	12	8.27
Maestro de tiempo completo	92	52.27	19	61.29	73	50.34
Maestro de Asignatura	71	40.34	11	35.48	60	41.37
Total	176	100	31	100	145	100

Fuente: construcción personal, con información del Departamento de Recursos Humanos, UNISON, 2007.

Varias cuestiones son importantes de señalar de la información anterior. La primera, en los puestos académicos el técnico académico no figura, lo cual es razonable puesto que esta plaza aparece al final de la década de 1980. La segunda cuestión importante es que las proporciones en la distribución de plazas ocupadas cambian sensiblemente; los puestos de carrera tienen una participación mayor si se les compara con las tablas anteriores, más del 64% de las académicas y más de 58% en el caso de los profesores, tienen este tipo de nombramientos. Por su parte, los puestos de asignatura decrecen. Con base en esto, parecería que los profesores viejos en la UNISON permanecen en el empleo por las oportunidades que brindan este tipo de puesto académico. Ahora bien, se podría suponer que este grupo tiene una larga antigüedad laboral en la institución, el supuesto es relativamente válido. En efecto, tienen un promedio de antigüedad de 21.58 años, pero menor a la población integrada

por los profesores de 55 años o más, situada en los 25 años. Por lo que parecería que en este caso, el acceso a la institución ocurrió cuando los profesores contaban con más de 40 años de edad, quizá una vez que laboraron en otro tipo de empleos profesionales. Pero más allá de esto, este grupo resulta de la mayor importancia, puesto que dadas la legislación laboral que los regula (la Ley anterior del ISSSTESON) estos profesores estarían a un paso del retiro laboral.

Resta sólo saber cuál es la adscripción de estos profesores. Al respecto, no hay diferencias con relación al grupo anterior, estos profesores están adscritos preferentemente a las divisiones de sociales, biológicas y de la salud, y económica administrativa (tabla 14). Incluso, llegando aun a una descripción más pormenorizada, tendríamos que los departamentos en los cuales se encuentran estos profesores son Derecho, Contabilidad, Químico Biólogo y Bellas Artes.

Tabla 14.-Profesores de 60 o más años de edad por Adscripción divisional

División	Casos	Proporción en el conjunto
Sociales	44	25.00
Biológicas y de la salud	40	22.74
Económico Administrativo	36	20.45
Exactas y naturales	22	12.50
Humanidades y bellas artes	22	12.50
Ingeniería	12	6.81
Total	176	100

Fuente: construcción personal, con información del Departamento de Recursos Humanos (UNISON, 2007).

Hasta aquí se ha realizado una exploración sobre los académicos de la UNISON, con especial énfasis en la edad y la antigüedad laboral. En términos generales, se puede sostener que la institución está integrada por un cuerpo de profesores entrado en su cuarta década de vida y que han pasado una buena parte de su vida laborando para esta institución. Este razonamiento es especialmente para los profesores de jornada completa, en donde los valores

de edad y antigüedad aumentan sensiblemente; para ellos, la UNISON forma parte de sus vidas, ya que más de dos décadas de sus vidas han estado en esta institución. También se conoció la situación de los profesores viejos, que tienen una presencia significativa con más del 22% del total de la planta en la unidad Centro. Estos profesores están ligados a la institución de una manera más directa que el resto, ya que proporcionalmente ocupan puestos de trabajo de jornada completa.

Pero qué significado tiene para una institución de educación superior estas cuestiones. La literatura especializada reconoce (El- Khawas, 1991), que no hay relación directa entre el envejecimiento de la planta de profesores y la productividad, así como también el compromiso con las tareas académicas no decrece con el aumento de edad. Sin embargo, desde otro punto de vista, los profesores seguramente tendrán en un futuro cercano un deterioro natural en su salud y por consiguiente en sus actividades. Lo anterior abre una serie de preguntas interesantes: qué actividades desempeñan estos profesores, cómo resuelven sus problemas, qué expectativas tienen sobre su empleo y, más generalmente, sobre sus vidas. Estas preguntas son las que guían el siguiente capítulo.

Capítulo 5

Una mirada a los académicos viejos

En el capítulo anterior se hizo una exploración general sobre los académicos en la UNISON, con especial acento en aquellos profesores con 55 o más años de edad. Esta exploración tiene importancia debido a que los académicos de esta universidad empiezan el proceso de envejecimiento. Justamente, en este capítulo presentamos los primeros resultados sobre el grupo de profesores viejos (60 o más años de edad). Aquí la idea principal es un acercamiento a tres puntos considerados centrales en la conformación y operación del grupo, a saber: salud, valoraciones sobre el empleo y expectativas¹.

Antes de presentar los resultados obtenidos conviene recordar quiénes integran este grupo. En su mayoría predominan los hombres, se ubican en el rango de 60 y 69 años, el 83% tienen nombramiento de tiempo completo, con especial énfasis en las actividades de docencia; y han laborado por más de dos décadas consecutivas en la institución.

Una de las primeras cuestiones que llama la atención en este grupo es que no se percibe como viejo, o al menos no en la noción de vejez como incapacidad laboral. Asociado a lo anterior, los profesores gozan de salud o sus problemas de salud no les impiden desarrollar sus actividades laborales. La razón principal de sus actividades radica en el trabajo docente, en el cual hacen valer su experiencia de más de dos décadas, por lo que parecerían que están en mejores condiciones que aquellos profesores con menos edad y que no cuentan con suficiente experiencia. El grupo no se siente completamente valorado por la institución, consideran que el haber prestado servicios profesionales a la institución no es considerado positivamente. Lo anterior resulta en cierta manera paradójico, puesto que este grupo de profesores señala un fuerte arraigo institucional. Y consideran que las condiciones actuales

¹ Como se mencionó antes, este trabajo solo consideró a la unidad centro ya que es aquí donde se concentra la mayor cantidad de profesores con 60 o más años de edad.

para un retiro laboral decoroso son insuficientes. De ahí que la jubilación no forme parte de sus expectativas a corto o mediano plazo

Una vez realizada esta descripción general, se presenta ahora los hallazgos.

5.1. La salud de los académicos

Para la medicina la salud está fuertemente asociada a la edad. La niñez y juventud refieren etapas del ciclo de vida en donde la enfermedad es menos frecuente, por el contrario durante la vejez existe un deterioro natural en el funcionamiento óptimo del cuerpo, de ahí que haya más posibilidades de contraer una enfermedad, desde las cardíacas hasta las digestivas, pasando por las oncológicas e incluso cerebrales. Entre las más comunes conviene mencionar el alzheimer, arritmia, hipertensión arterial, insuficiencia respiratoria, divertículos intestinales, insuficiencia renal, diabetes, artritis reumatoide, osteoporosis, glaucoma, alteración de la vista y del oído etc. (De Nicola, 1985). Más aún, para una buena parte de los adultos mayores estas enfermedades no son apreciadas como tales, sino más bien como algo propio de la edad. En el caso de los profesores entrevistados, al contrario de lo esperado, gozan de una buena salud, al menos eso manifiestan; en ellos no existen problemas serios de salud y mucho menos problemas que les impidan realizar su trabajo académico.

(...)Aquí donde me ves viejito y todo, me califico con buena salud; nunca faltó, rara vez me enfermo. Me checo cada año, todo lo que el médico me indica que debo de hacer para mantenerme saludable trato de cumplirlo, no me he incapacitado en los últimos años, les robo juventud a mis alumnos (informante 15).

Pero esto no significa que estén libres de problemas de salud. La mayoría de los entrevistados reportan algunos problemas de salud, por ejemplo, diabetes, hipertensión arterial o vértigo. No obstante, la enfermedad no es apreciada como un problema que afecte sus vidas y, como se señala antes, en ninguno de los casos altera su desempeño laboral.

(...) *Mi salud yo la califico excelente. Tengo 66 años y tengo controlada mi azúcar, tengo un poco alta la presión arterial, pero todos los días hago ejercicio, me alimento muy bien y me cuido. Afortunadamente nunca he tenido ningún problema de salud, nunca me he incapacitado por enfermedad, en alguna ocasión he tenido resfriadito, pero de ahí no pasa.* (Informante N° 7).

Los testimonios anteriores ilustran bien el sentido que otorgan estos profesores a la salud, la enfermedad y la responsabilidad en el desempeño de las actividades laborales. Aun cuando en la mayoría de ellos hay alteraciones en la salud, no están dispuestos a reconocerlas como tales. Esta auto-apreciación seguramente está mediada por las nociones sociales sobre la vejez, sobre todo como sinónimo de incapacidad e improductividad laboral. Desde aquí el grupo no quiere reconocerse en el espejo de la vejez², aunque por supuesto saben que sus años de juventud han pasado, conservan energía suficiente para continuar cumpliendo con las obligaciones laborales. Más aún, a diferencia de los académicos jóvenes, tienen una ventaja: cuentan con experiencia suficiente para realizar sus actividades, sobre todo la docencia, lo cual consideran ellos, les permite desempeñarse mejor. Aun con esta apreciación, los profesores están influidos por la misma noción social de juventud y vejez, de la que no pueden separarse tan fácilmente; para ellos el contacto con las generaciones jóvenes, sobre todo en sus grupos de docencia, es una fuente de energía que les llena de vitalidad. La expresión de unos de los profesores es ilustrativa al respecto: *para mí, a los muchachos les robo juventud y uno se siente muy bien después de las clases* (Informante N°2).

Parecería pues, que el contacto con la juventud es fuente de energía y que indirectamente se reconoce que se carece justamente de lo que gozan los estudiantes: juventud.

² Respecto al envejecimiento, Norbert Elías (1987) en su ensayo *La soledad de los moribundos* nos dice que: si el viejo no nota sus años, independientemente de lo joven que pueda sentirse, los demás se lo hacen sentir utilizando frases amables como: “es sorprendente como consigues mantenerte tan joven a tu edad”. Es difícil casi imposible para una persona que no es vieja, poder sentir o entender lo que un viejo siente o desea.

Elías hace notar que a un joven o a un adulto no le resulta fácil imaginar que el propio cuerpo lleno de sensaciones placenteras pueda volverse lento, cansado y torpe, no es posible imaginarlo ni en el fondo se quiere hacerlo.

El grupo de profesores viejos en la UNISON parecería no diferir mucho de los estudios realizados con académicos viejos en otros sistemas de educación superior, sobre todo en los Estados Unidos. El compromiso, el cumplimiento de las responsabilidades laborales y la energía parecerían ser similares (El-Khawas, 1991). Más aún, parecería que la productividad académica, no declina con la edad, si consideramos que las actividades de estos académicos, son las relacionadas con la docencia, (impartir clases y brindar asesoría). Desde aquí conviene preguntarse si este grupo de profesores es productivo. No se cuenta con información confiable para medir categóricamente el desempeño de los profesores viejos, sin embargo podemos inferirlo a través de algunos indicadores. Como se sabe, desde inicios de la década de 1990, el gobierno en México puso en práctica una serie de políticas públicas para reorientar el sistema de educación superior y elevar las calidades (Grediaga, Rodríguez y Padilla, 2005). Una buena parte de los programas está dirigido a los profesores: el PROMEP, los estímulos al desempeño y, desde antes, el sistema nacional de investigadores (SNI) tienen esta orientación. Tomando como indicadores de productividad los resultados de estos programas en la UNISON, la tabla 15 presenta las cifras de profesores en la institución, pero además los organiza en dos grupos de edad.

Tabla 15.- Participación de profesores en los programas de políticas públicas

Programa	Profesores hasta 59 años	Proporción en el conjunto	Profesores de más de 59 años	Proporción en el conjunto	Proporción en el conjunto del total de profesores ¹
SNI	144	14.32	1	0.09	14.42
Becas	383	38.10	23	2.28	40.39
PROMEP	256	25.47	13	1.94	26.76

Fuente: construcción personal con información del Departamento de Recursos Humanos UNISON, 2007. Nota: 1. Solo se consideran los profesores de tiempo completo, puesto que este tipo de programas se dirige exclusivamente a ellos.

La tabla anterior resulta elocuente sobre la participación de profesores viejos en los programas de política pública; en los tres indicadores el grupo de profesores viejos tiene una presencia notoriamente menor a su contraparte. ¿Significa acaso que en la UNISON la edad es una variable determinante en la disminución de la productividad? Con la información disponible no lo podemos afirmar, ya que se desconoce si los profesores viejos participaron en los años anteriores y ahora fueron desplazados, en todo caso lo que sí se puede observar es que los profesores con menos edad tienen una participación mayor, aunque conviene anotar que vista en el conjunto de la planta académica de profesores de tiempo completo, salvo las becas al desempeño académico, la participación en estos programas no es abundante.

Consideramos, como hipótesis sujeta a comprobación, que los viejos profesores han tenido mayores problemas de aceptación de los programas de política pública en curso y no al aumento en sus edades cronológicas, lo cual explicaría su escasa presencia en dichos programas. Aquí hay una veta importante para futuras investigaciones sobre el tema. Más aún, tal vez los profesores viejos tienen una noción completamente distinta de la profesión académica, centrada en la docencia y sin apego a la investigación, por cierto privilegiada en los tres programas de política pública³.

5.2. Las valoraciones del grupo, la institución y el trabajo académico

Burton Clark (1992), sostiene que el reconocimiento en la profesión académica es de vital importancia, puesto que imprime en los profesores creencias sobre la pertinencia y validez de su empeño y dedicación. Una de las fuentes principales de las creencias se ubica en la institución, la cual, cuando es positiva, genera fuertes vínculos de arraigo y pertenencia al establecimiento. En el caso de la UNISON, los profesores viejos comparten la creencia de que la institución no valora positivamente ni su trabajo ni el prolongado tiempo de

³ Rodríguez (2002) llega a la conclusión que la profesión docente en la UNISON estaba organizada en torno a la docencia, con escasa relación para con otro tipo de actividades. Quizá, estos profesores viejos continúen viviendo la profesión académica en estos términos.

labores prestado en la institución. Pero estas creencias tienen un par de componentes que es necesario separar.

En primer lugar uno de los efectos de los programas de política pública en la profesión académica en México (Gil, 1999; Acosta, 2002), es que han alterado el sistema de prestigio, sobre todo hacia una valoración cada vez mayor en las actividades de investigación –publicaciones, proyectos de investigación, ponencias y demás, tienen hoy un valor especial- desplazando la docencia como fuente de prestigio, lo cual ha generado toda una suerte de simulaciones para obtener este tipo de reconocimientos (op.cit.). Para los profesores viejos en la UNISON ello ocurre con una claridad dramática. La institución sólo parece reconocer a aquellos profesores que tienen un desempeño en la investigación, con independencia de sus calidades, en detrimento de la docencia, que dicho sea de paso es lo que estos profesores hacen básicamente en la institución⁴. Boyer (1997) afirma, que la enseñanza empieza con lo que el profesor sabe, quienes enseñan deben, sobre todo, estar bien informados y ser versados en el conocimiento de sus campos. Se puede decir que éste grupo de maestros definió su trabajo de forma tan exigente que llegaron a convertirlo en un desafío de por vida, buscando las estrategias mas apropiadas para desempeñarlo. Ellos consideran que el tiempo y la dedicación a sus respectivas disciplinas les ha permitido acumular un capital que redundaba en su desempeño como docentes, lo cual, consideran no es valorado por la institución.

(...) lo que no me gusta es que la universidad da más valor al que hace investigación que al que se dedica a la docencia, creo que se deberían utilizar dos parámetros distintos para medir la investigación por un lado y la docencia por otro. Que el que sea excelso en la docencia alcance los mismos niveles que el que sea excelso en la investigación (informante N° 8).

⁴ En la UNISON existe una fuerte disputa por los prestigios generados por la investigación, disputa que se juega tanto en los esfuerzos por ampliar el horizonte de conocimiento como en la simulación. Pese a su importante este aspecto ha sido escasamente documentado, aunque parecería estar generando un cierto malestar entre los académicos.

(...) (La institución) No reconoce el trabajo académico, por ejemplo, en mi caso, yo tuve un problema con uno de los coordinadores del departamento: me desprogramó un semestre y no me dio carga porque dijo que había perdido mi expediente y tuve que ir con el rector y después de muchos 'dimes y diretes' me reasignaron pero a la hora de reconocer mi antigüedad únicamente me consideran 15 años, cuando yo empecé a trabajar desde 1953 en la secundaria de la UNISON y desde 1980 en la escuela de derecho (informante N° 21).

Así, para los profesores viejos el nuevo sistema de reconocimiento los ha desplazado a un segundo puesto, si es que en el pasado tuvieron una posición mejor valorada. Esto les ha restado fuerza en la toma de decisiones en sus respectivos departamentos de adscripción. Aquí conviene señalar que la UNISON vivió durante la década de 1990 un reacomodo político, en donde la clase política de ese momento fue sustituida por nuevas redes de poder fincadas sobre todo en los programas de política pública impulsadas durante ese tiempo (Durand, 2005).

(...) La UNISON, salvo raras excepciones, no valora la experiencia del académico. Cuando los funcionarios llegan a los puestos directivos se olvidan de lo académico, por eso yo siempre he dicho que los jefes deberían ser líderes académicos, que sepan valorar el trabajo con los apoyos necesarios. (Informante N° 10).

(...) La institución creo que no valora la experiencia del académico, por ejemplo, tenemos al profesor emérito, pero ese nombramiento no se ha usado académicamente como debería de ser, se ha usado más bien políticamente, a veces para quitarse a un profesor lo nombran emérito, o lo ubican ahí para que deje el camino libre para nuevos profesores. Pero no para darle una posición que sea reflejo de toda su experiencia.

Otra cosa que no existe en esta institución es la figura del decano. Hay instituciones donde el decano tiene funciones de director, cuando no hay autoridades el decano es el que toma las decisiones, aquí no tenemos esa

figura, el decano sin duda requiere de una persona de experiencia (Informante N° 3).

Pero, si los académicos consideran que la institución no valora adecuadamente la antigüedad y esfuerzos en el trabajo académico, conviene preguntarse por qué los profesores continúan laborando en la institución. Existen dos factores poderosísimos para su permanencia. De un lado el arraigo al trabajo de docencia, que no a la institución, opera como una fuerza para continuar en la profesión; el juicio favorable de los estudiantes sigue siendo el factor de mayor peso a la vez que satisfacción entre los profesores (R. Rodríguez, 2002). Pero hay otro factor igual o incluso más importante, las condiciones para el retiro laboral de los profesores, lo cual se analiza a continuación.

5.3. El retiro

En los últimos cinco años los sistemas de pensiones y jubilaciones de los académicos mexicanos ha llamado la atención entre funcionarios e investigadores, sobre todo por los costos financieros asociados al retiro laboral de los profesores (ANUIES, 2000), aunque también por las condiciones en las que se producirá el retiro (Bensusan y Ahumada, 2005). En términos generales, las universidades públicas en México empiezan a resentir el problema del envejecimiento de sus plantas académicas. En el 2005 el promedio de edad en estas instituciones era de 48 años (Bensusan y Ahumada, 2005), lo cual las coloca frente al delicado asunto del retiro de sus profesores. En estas instituciones existen tres tipos de sistemas de jubilación: las que mantienen sus propios esquemas de jubilación, las que están integradas a los organismos nacionales o estatales como IMSS o ISSSTE y las que combinan ambos esquemas. Esto conlleva a percepciones económicas desiguales entre las instituciones, las cuales pueden ir desde la jubilación dinámica hasta aquellas con límites estrechos en el monto de las jubilaciones –regularmente 10 salarios

mínimos mensuales- sobre todo para el caso de las instituciones incorporadas a los organismos nacionales.

En el caso de la UNISON, las pensiones y jubilaciones están reguladas por el ISSSTESON, por lo que no hay incentivos para la jubilación. Tomando como punto de referencia este esquema, resulta lógico que los profesores entrevistados señalen enfáticamente no estar dispuestos a aceptar la jubilación, aunque cumplan con el requisito legal para hacerlos. El razonamiento es lógico ya que la jubilación implicaría una pérdida en las percepciones de los profesores. Por ejemplo, un maestro de tiempo completo, con más de 20 años de antigüedad –en donde se ubican la mayoría del grupo entrevistado- tiene una aportación complementaria de alrededor de más del 30% de su salario integrado por concepto de prima de antigüedad -sin considerar los ingresos económicos por becas al desempeño o los ingresos del SNI- lo cual dejaría de obtener una vez jubilados⁵.

(...) No he pensado en jubilarme aunque cumplo con los requisitos para hacerlo porque las condiciones de retiro no son muy atractivas como para tomar la decisión de retirarme. (Informante N°17).

Pero además del asunto de las percepciones económicas en la jubilación, para los profesores el avance en la edad, como se menciona antes, no representa problemas en su desempeño académico. Más aún, parecería que los años laborados les confieren cierta ventaja, por lo que la jubilación no figura entre los planes de vida a corto y mediano plazo.

(...)Nunca he pensado en el retiro laboral creo que puedo aportar mucho todavía en mi trabajo como académico y en la investigación en las ciencias administrativa (informante 19).

(...) No pienso retirarme, me siento con mucha fortaleza ahora, principalmente la fortaleza mental, pienso que académicamente estoy mejor

⁵ Pero el tema de las percepciones va más allá. La UNISON declara a sus profesores ante el ISSSTESON con el salario base, esto es sin ningún complemento extraordinario –prima de antigüedad, material didáctico- por lo que las jubilaciones se basan en este sueldo, lo cual representa una pérdida mayor en el caso de las jubilaciones.

que en 1973, que fue el año en que ingresé a trabajar. La misma experiencia que dan los años me ha permitido mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y la atención al estudiante. Tengo expectativas muy positivas y dentro de cinco años o muchos más estaré aquí dando clases. Para mi es un reto para seguir manteniéndome..., me siento muy bien (informante 11).

Más allá de las condiciones en los sistemas de pensiones y jubilaciones imperantes y más allá de las energías que declara tener el grupo, conviene preguntarse si el empleo académico resulta difícil de llevar a cabo para estos profesores. La regulación laboral en la UNISON estipula que un profesor de tiempo completo, con la categoría de titular, debe impartir entre 5 y 9 horas de clase, además de desarrollar actividades de tutoría, investigación y extensión. Visto desde aquí, el trabajo académico podría resultar pesado para un profesor de más de 60 años, exigido a mantener un cierto nivel de productividad en la investigación. Pero como se mostró antes, nuestro grupo de profesores se concentra casi de manera exclusiva en la impartición de la docencia. Desde aquí, el empleo académico es sumamente relajado, implica en promedio un par de horas diarias de actividad en el aula. Más aún, cuando la preparación de las clases no parece ser una actividad cotidiana entre estos profesores.

(...) En cuanto a la preparación de mis clases, qué podría decir después de tantos años. Voy a cumplir 38 años dando la misma clase, lo que hago más que preparar la clase es actualizarme, buscar lo más nuevo, busco estrategias para hacer la clase más agradable, e interesante (informante N° 1).

Hasta aquí los hallazgos refieren a un grupo de profesores que no se consideran viejos, aunque ya empiecen a resentir los efectos de los años; entusiasmado con el empleo académico, centrados en las actividades de docencia. Pero a la vez, un grupo que siente que la institución no valora suficientemente sus experiencias y que además no tiene incentivos para un retiro laboral decoroso. Este grupo plantea serios problemas para los tomadores de decisiones institucionales, pero también para los investigadores de la educación superior. De un lado, cómo hará la institución para que las energías

que señala tener el grupo puedan ser canalizadas en las nuevas direcciones que plantean las políticas públicas, sobre todo, cómo hacer para que los profesores (re)tomen las actividades de investigación; cómo generar nuevos vínculos entre la institución y estos profesores, más aún, cuando se sabe que la confianza y el reconocimiento institucional son componentes de la vitalidad académica; y cómo diseñar esquemas que incentiven el retiro laboral de estos profesores, sobre todo porque tienen el derecho a vivir el último tramo de sus vidas de una manera decorosa. En el otro campo, en el de la investigación, las cuestiones también abundan. Cuáles y de qué naturaleza son las relaciones académicas que establecen los profesores viejos; cuáles son los criterios que regulan a este segmento de académicos; y, sobre todo, de qué *naturaleza* será una profesión académica compuesta por profesores entrados en años.

CONCLUSIÓN

La vejez tiene ya una presencia significativa en la UNISON, está presente en una buena parte de sus académicos. Podemos afirmar que existe una tendencia al envejecimiento de la planta académica y que para fines de la próxima década, más del 50% de los profesores formará parte del grupo de 60 años o más. Desde aquí resulta necesario que la vejez sea incorporada a los estudios de los académicos para recuperar información que permita generar conocimiento sobre sus características, expectativas, intereses, motivaciones y retos que trae consigo el incremento de la edad y la forma en qué se enfrenta. Pero también para recuperar la riqueza que obtuvieron en el empleo durante tantos años y que tal vez pueda ser de utilidad para las generaciones futuras de profesores.

Uno de esos retos es mantener una buena salud que les permita tener la vitalidad necesaria para participar en las actividades de la profesión académica, por lo que es importante crear programas preventivos que ayuden a detectar posibles problemas para atenderlos a tiempo.

Si se quiere lograr una vitalidad institucional es necesario atender factores individuales e institucionales que faciliten la vitalidad de los académicos y en este punto los funcionarios juegan un papel crítico, implementando programas para el desarrollo humano e institucional, considerando las actitudes de la gente que lleva a cabo el trabajo (metas, valores, moral, cultura, expectativas, sueños) y el proceso que utilizan para llevarlo a cabo (enseñanza, investigación, orientación, publicación) y además considerando las estructuras diseñadas para facilitar el trabajo (incentivos, líneas de autoridad, procedimientos).

Como resultado de este trabajo podemos decir que no hay un significativo declive en la competencia y productividad en función de la edad, al menos, no en el caso de la docencia, que es la actividad central de estos profesores, ellos consideran que el tiempo y dedicación a sus respectivas

disciplinas, repitiendo cotidianamente las mismas acciones durante años les permitió adquirir seguridad y conciencia en su quehacer como docentes, desarrollando su trabajo de forma tan exigente, que llegaron a convertirlo en un desafío de por vida, buscando las estrategias más apropiadas para desempeñarlo.

En cuanto a la jubilación en la UNISON, el sistema de retiro que propone el ISSSTESON no ofrece un ingreso que permita sostener niveles de vida similares a los que se tiene antes del retiro. La diferencia en ingresos y la pérdida de prestaciones contractuales constituyen el principal factor para postergar este derecho.

Sin embargo, en los próximos 10 años aumentará significativamente el número de académicos que cumplan con los requisitos para ello, por lo que será necesario considerar el desarrollo de programas de sensibilización destinados a las comunidades académicas, proporcionar apoyo psicológico-social y de índole financiera, fomentar la creación de redes de jubilados en el periodo previo y posterior a la jubilación dentro de la institución, igualmente formar redes de personal jubilado entre las diferentes IES, ya que no existe en la institución una cultura que valore las ventajas del retiro.

En las entrevistas se manifestó la idea de que la UNISON debería de desarrollar figuras como el profesor emérito o el decano o modalidades semejantes que permitan obtener a los académicos al final de su trayectoria una recompensa adicional y modalidades de vinculación permanentes con la institución aun después de que se jubilen. El tema debería ser parte de la agenda encaminada a fortalecer la política de educación superior y recibir atención del Congreso en la definición de dicha política.

Establecer las facilidades a quienes se jubilen para continuar en las actividades de creación artística, difusión de la cultura y asesoría académica en los espacios universitarios.

Pero más aún, quizá un par de preguntas generales pueda recoger una parte de la dimensión del asunto de los profesores viejos: ¿cómo hacen,

institución y la misma comunidad académica, para recuperar la experiencia de años y años de trabajo académico? Los cambios recientes en las políticas públicas, sobre todo el énfasis en la generación de conocimiento científico, ¿pueden prescindir de los profesores viejos? El tiempo dirá.

Referencias

- Aguilar, M. y Pando, M. (2002). El nuevo envejecimiento en México: un enfoque socio antropológico y médico. *Revista Universidad de Guadalajara*, 23, 2-10.
- Antequera, R. y Blanco, A. (2000). Percepción de control, autoconcepto y bienestar en el anciano. En: L. Salvarezza. *La vejez una mirada gerontológico actual*. 379-403. Argentina: Paídos
- Anuario Estadístico del estado de Sonora, (2003), consultado el día 10 de noviembre de 2007 en:
<http://www.sonora.gob.mx/portal/Runscript.asp?p=ASP\pg168.asp>
- ANUIES (2000). *La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*. México: CESU-UNAM.
- Batles, P. and Smith, J. (2002). *New frontiers in the future of aging: From successful aging of the young old to the dilemmas of the fourth age*. Berlín. Germany.
- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos: La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. (1^{ra} ed.) España: Gedisa.
- Belando, M y Sarlet, A. (1997). Políticas de atención a la vejez en los sectores sanitarios y sociales. En: J. Buendía. *Gerontología y salud, perspectivas actuales*. 201-231. Madrid: Biblioteca nueva
- Bensusan, G. y Ahumada, I. (2005). Sistemas de jubilación y pensión en las universidades públicas e instituciones afines y composición por edad del personal académico. *Revista de la Educación Superior XXXV*, 2, 7-35
- Bland, C. and Bergquist, W. (1997). The vitality of senior faculty members. *Snow on the roof-fire in the furnace. ASHE- ERIC HIGHER EDUCATION REPORT*. 25
- Boyer, E. (1997). *Una propuesta para la educación superior del futuro* (1^{ra} ed.). México UAM-A- fondo de cultura económica.
- Brunner, J. (1987). *Universidad y sociedad en América Latina*. México: UAM-ANUIES-SEP
- Camarero, C. (sin fecha). *Evolución de la población: Características, modelos y factores de equilibrio*, consultado el día 15 de mayo de 2008 en: <http://www.encuentros-multidisciplinares.org/Revistan%C2%BA10/Concepci%C3%B3n%20Camarero%20Bull%C3%B3n.pdf>
- Castell, M. (1999) *La era de la información, Economía, sociedad y cultura. La sociedad red Vol. 1, México, siglo XXI editores*.
- CELADE, (2001). *División de población CEPAL. Sistema de indicadores para seguimiento de conferencias internacionales en América Latina y el Caribe*, consultado el día 24 de marzo de 2007 en:
<http://www.eclac.cl/cgibin/getprod.asp?xml=redatam/noticias/paginas/4/14364.Xml&xsl=redatam/tpl/p18f.xsl&base=redatamtpl/top-bottom.xsl>
- Chackiel, J. (2000). *El envejecimiento de la población latinoamericana. ¿Hacia una relación de dependencia favorable?* CEPAL/CELADE, Santiago.
- Chavoya, M. (2001). *Organización del trabajo y culturas académicas. Estudio de dos grupos de Investigadores de la Universidad de Guadalajara*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol. VI N° 11, consultado el día 12 de enero de 2008 en:
<http://www.comie.org.mx/v1/revista/portasl.php?idm=es&sec=SC03&&sub=SBB&criterio=ART00300>

- Clark, B. (1992). El sistema de educación superior (1^{ra} ed.). México: UAM-A, SEP, Universidad futura.
- CONAPO, (1999) Envejecimiento demográfico de México: retos y perspectivas México D.F, consultado el día 16 de noviembre de 2007 en:
<http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/Otras/Otras2/PDF/envejeci.pdf>
- CONAPO, (2005), consultado el día 20 de noviembre de 2007 en:
<http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/enveje2005/enveje01.pdf#search=%22envejecimiento%20de%20la%20poblacion%20mundial%22>
- Cowgill, D. (1974). The Aging of Populations and Societies. In American Academy of Political Social Science.
- De Nicola, P. (1985). Geriatria (1^{ra} ed.). México: El manual moderno, S.A. de C.V.
- Durand, J. (2005). Poder, gobernabilidad y cambio institucional en la universidad de Sonora (1991-2001). Tesis de maestría. Hermosillo: Universidad de Sonora. Maestría en innovación educativa.
- Elías, N. (1989). La soledad de los moribundos. (2^{da} ed). México, DF: Fondo de Cultura Económica.
- Elías, N. (1998) La civilización de los padres y otros ensayos. Bogota, Colombia, Editorial Norma.
- El-Khawas, E, (1991). Senior faculty in academe: active committed to teaching role Research Briefs; Vol. 2, 3-13.
- Estévez, E. (2006). Entre lo que parecemos y lo que somos. Pensamiento académico y lógica institucional ante las políticas públicas para la formación disciplinar de profesores en México: Universidad de Sonora, 1980- 2004. México: DIE-CINVESTAV, Tesis de doctorado.
- Ferrer, R. (2000). Psicología y ciclo vital., en Psicología de la salud, consultado el día 20 de enero 2008 en: [apuntpsicologsalud_11.htm](http://apuntpsicologsalud11.htm)
- Forteza, J. (1990). La preparación para el retiro. Anales de Psicología. 6(2), 101-114.
- Gil, *et al.* (1994): Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos, ed. UAM-A, Mex.
- García, S. (2001). Las trayectorias académicas: de la diversidad a la heterogeneidad Revista Mexicana de Investigación Educativa, Vol. VI, 15-31. Consultado el día 10 de febrero de 2008 en:
<http://www.comie.org.mx/v1/revista/portasl.php?idm=es&sec=SC03&&sub=SBB&criterio=ART00300>
- Gómez, T. (2003). Heteroestereotipos y Autoestereotipos asociados a la vejez en Extremadura, tesis doctoral Universidad de Extremadura, España.
- Grediaga, R. (2004). Políticas públicas y cambio en la profesión académica en México en la última década. ANUIES.
- Grediaga, R. Rodríguez, R. y Padilla, L. (2004). Políticas públicas y cambio en la profesión académica en México en última década. México: ANUIES
- Ham, R. (2003). El envejecimiento en México: El siguiente reto de la transición demográfica. El Colegio de la frontera norte.
- INEGI (2000) Censo general de población y vivienda, México. Consultado el día 15 de abril de 2007 en:
<http://www.inegi.gob.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=10202>
- Kaufman, S. *et al.* (2002). La generación AS (académicos senior) del personal académico de la Universidad Veracruzana: su impacto, mitos, preferencias y valores, en Revista Ciencia Administrativa, Instituto de Investigaciones y

- Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana, N° 2
- Landesman, M. (2001). Trayectorias académicas generacionales: constitución y diversificación del oficio académico. El caso de los bioquímicos de la facultad de medicina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol. VI, 33-36. Consultado el día 10 de febrero de 2008 en: <http://www.comie.org.mx/v1/revista/portasl.php?idm=es&sec=SC03&&sub=SBB&criterio=ART00300>
- Martin, V. (2007). Survey of changes in faculty retirement policies 2007. Institute, the research foundation sponsored by faculty retirement insurance provider and the Cornell higher education research institute.
- Monzón, R. (1994). La búsqueda de la inmortalidad. Consultado enero 2007, de Enigmas, en línea: <http://www.alterguía.com.ve>
- Moñivas, A. (1998), Representaciones de la vejez (modelos de disminución y crecimiento), en *Anales de psicología*, Vol. 14, 13-25
- ONU, (2002). Segunda Asamblea Mundial de Envejecimiento. Consultado el día 24 de octubre de 2007 en: <http://www.un.org/spanish/envejecimiento/newpresskit/hechos.pdf#search=%22envejecimiento%20de%20la%20poblacion%20mundial%22>
- ONU, (2004). División de población de la ONU, población y desarrollo (2004) consultado el día 16 de octubre de 2007 en: <http://www.un.org/esa/population/publications/WPP2004/2004SpanishES.pdf>
- ONU, (2004). División de población de la ONU, consultado el día 20 de octubre de 2007 en: <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/poblacion/poblacion.htm>
- ONU, (2004). Población y desarrollo, consultado el día 5 de enero de 2007 en: <http://www.un.org/spanish/esa/population/cpd.htm>
- ONU, (2006). Population Newsletter Population division, United Nations secretariat department of economic and social affairs New York, consultado el día 20 de enero de 2007 en: www.unpopulation.org
- ONU, (2007). Population Newsletter Population division, United Nations secretariat department of economic and social affairs New York, consultado el día 26 de enero de 2008 en: www.unpopulation.org
- Ortiz, D. (2000). Aspectos sociales del envejecimiento, consultado el día 15 de noviembre de 2007 en: en línea: <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/anciano.htm>
- Outomuro, D. (2000). Algunos dilemas bioéticos de la vejez, en *revista de estudios médicos humanísticos* Vol.18. n°8
- Padilla, J. (1994). La búsqueda de la inmortalidad. Consultado el día 8 de enero de 2007 en: <http://www.alterguía.com.ve>.
- Pastor, E. *et al.* (2003). Significados asociados a la jubilación e influencia con la actividad de ocio y la ética del trabajo, en *Revista Multidisciplinaria de Gerontología* Vol. 13, 15-22.
- Pérez, A. (2004). La jubilación de los académicos, en *Revista de la Educación Superior, México, ANUIES*, Vol. XXXIII (1), N°. 129, enero- marzo
- Robles, L. (2006). La Vejez, nuevos actores, en *Revista Multidisciplinaria de Gerontología* Vol. 14, 141-175.
- Rodríguez, F. (1998). *Hacer la vejez*. Cuaderno de trabajo social. Madrid, España: Universidad Complutense.

- Rodríguez, R. (1997). Origen y desarrollo de la educación superiores Sonora, en revista de investigación del noroeste, Vol. VIII, 55-96.
- Rodríguez, R. (2000). Mercado y Profesión Académica en Sonora. Tesis de doctorado, PIIIE-Centro de ciencias sociales y humanidades-Universidad autónoma de Aguascalientes. México: ANUIES.
- Rofman, R. y Lucchetti, L. (2007). Sistemas de pensiones en América Latina: Conceptos y mediciones de cobertura. SP Discusión paper N°0616 social protección world bank 2007.
- Salvarezza, L. (2000). La Vejez, una mirada gerontológico actual. Argentina: Paídos
- Sistema para la consulta del anuario estadístico del estado de Sonora, (2003), consultado el día 12 de noviembre de 2007 en:
<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/aee03/info/son/anexos/present.htm>
- Sotelo, A. (2004). La política de estímulo económico hacia los académicos en la UNISON 1995-2002 Tesis de maestría, el Colegio de Sonora 2004
- Urquidi, L. (2004). Estrés y salud en académicos. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Villa, L. (2001) El mercado académico: la incorporación, la definitividad y las promociones, pasos para una misma trayectoria de formación, Vol. VI N° 11, consultado el día 24 de enero de 2008 en:
<http://www.comie.org.mx/v1/revista/portasl.php?idm=es&sec=SC03&&sub=SBB&criteria=ART00300>
- Vincent, J. (2006). Anti-ageing science and the cultural construction of old age. BSA publications Vol. 40, 681-698.
- Viveros, A. (2001) Envejecimiento y vejez en América Latina y el Caribe, 2001, consultado el día 10 de octubre de 2007 en:
<http://www.eclac.cl/celade/default.asp>

ANEXOS

Anexo 1

Guía de entrevista para académicos

Datos generales

Nombre

Edad

Sexo

Lugar de nacimiento

Escolaridad (grado académico, institución y fecha en que lo obtuvo)

Categoría y nivel

Antigüedad

Adscripción

Dependientes económicos

I. Actividades académicas.

Nos interesa conocer sus actividades académicas cotidianas

-Cómo es un día de trabajo normal; que actividades desarrolla cotidianamente

Docencia:

-Cuántas clases imparte a la semana

-Cuánto tiempo dedica a la preparación de sus clases

-Entre las primeras clases que impartió y las de ahora existen diferencias.

Como eran unas y como son otras

-Cuáles son las satisfacciones más importantes de su trabajo como docente

-Cuáles son las insatisfacciones más importantes de su trabajo como docente

Investigación:

-Desarrolla ud. trabajo de investigación

-Cuál es el trabajo de investigación que desarrolla

-En caso que no mantenga proyecto de investigación, las razones de porqué no realiza investigación

-Cuánto tiempo invierte en la investigación

-Que es lo que más le satisface de su actividad como investigador.

- Cuáles son las insatisfacciones más importantes de su actividad como investigador
- Entre sus primeros proyectos de investigación y los que ahora realizan existen diferencias. Como fueron desarrollados los primeros y como son desarrollados los de ahora.
- Cuáles son los criterios que distinguen a un buen investigador.

II. Ingreso y permanencia en el mundo académico.

- Antes de su empleo como académico tuvo otros empleos profesionales. Cuáles fueron las razones que lo llevaron a cambiar o combinar su actividad profesional.
- Cuando maduró la idea de ser académico, que factores influyeron, cuales fueron sus razones.
- Esas razones siguen teniendo la misma validez hoy.
- Alguna ocasión ha dudado de ser académico
- Le recomendaría a un familiar seguir la carrera académica
- Si otra institución de educación superior le ofreciera un empleo académico dejaría la UNISON
- Si le ofrecieran un empleo fuera del medio académico con mejores condiciones económicas dejaría su actual empleo académico
- Le gustaría ser maestro de tiempo completo

III. Percepciones

Ud. tiene una larga experiencia de muchos años como académico, queremos conocer si esta experiencia está siendo valorada por las siguientes instancias:

- Por los estudiantes
- Por los colegas o compañeros de trabajo
- Por el departamento
- Por la UNISON
- Por la sociedad

Estas valoraciones han cambiado con el tiempo, antes era más o menos valorado que ahora, por qué

IV. Modos de intercambio

- Con quiénes comparte sus experiencias académicas:
- Compañeros de cubículo
- Otros académicos de otras instituciones
- Amigos fuera del ámbito académico
- Con familiares, y cuáles

V. Salud.

La salud es uno de los aspectos más importantes en la vida y concretamente en la vida laboral. Justamente en esta sección nos queremos referir a su salud, si no tiene inconveniente.

- Cómo podría calificar su estado salud
- Durante los últimos dos años ha tenido enfermedades
- Durante los últimos dos años ha tenido incapacidades médicas para presentarse a laborar. --Cuántas ocasiones y por cuántos días
- Considera que el trabajo académico influye en su estado de salud
- Considera que la edad y la salud es un factor de peso en la productividad de los académicos.
- Cuál ha sido la etapa de su vida más productiva académicamente

VI. Expectativas a mediano plazo.

En esta parte de la entrevista nos interesa que nos hable sobre sus expectativas a mediano plazo, digamos en los próximos cinco años

- Cómo se ve laboralmente en los próximos cinco años
- Con base en su larga experiencia académica, qué le falta por aprender o desarrollar de su oficio como académico
- Ha pensado en el retiro laboral o en la jubilación
- Conoce las condiciones institucionales para la jubilación.

- Qué tiene pensado hacer cuando llegue el retiro laboral o la jubilación
- Si Ud. pudiera intervenir en la revisión del plan de jubilación, cuales serían las recomendaciones para las instancias responsables de la organización de este proceso.

VII. Prestigio Académico

- Cuáles son los criterios de prestigio académico en su departamento.
- En su opinión cuáles de los siguientes aspectos tienen mayor prestigio académico.
 - grados académicos
 - realización de investigación
 - ocupación de puestos directivos
 - ocupación de puestos administrativos
 - ejercicio o experiencia profesional externo al medio académico.
- En su opinión es difícil obtener prestigio académico
- Considera ud. que la edad y la experiencia académica es un criterio de prestigio.

VIII. Evaluación del trabajo académico

- Cuáles son los procesos de evaluación en su Departamento
- La edad debería ser tomada en cuenta en los procesos de evaluación, esto es un profesor relativamente joven debería de ser evaluado de manera distinta que un profesor en la edad madura.
- Considera que la evaluación es tomada en cuenta para mejorar el trabajo académico

Anexo 2

Descripción del trabajo de campo.

La descripción del trabajo de campo se divide en tres apartados: criterios de selección de informantes, aplicación de la entrevista y características de los informantes.

1) Criterios de selección. Para seleccionar a los informantes se utilizaron tres criterios: edad, adscripción divisional y tipo de contrato.

El primer criterio, la edad: tomando en cuenta que el grupo de edad más representativo para indagar las características de los académicos viejos es el de 55 años ó más y como en este grupo la edad promedio es de 60 años se decidió seleccionar el grupo de 60 ó mas años como el universo del cual extraer la muestra de académicos a entrevistar y este universo está conformado por 176 académicos.

El segundo criterio, la adscripción divisional: Los académicos de 60 y más años de edad tienen presencia en todas las divisiones, pero en diferente proporción y en función de ésta se seleccionaron 21 académicos de la siguiente forma: 4 de ciencias sociales, 4 de biológicas y de la salud, 3 de económico-administrativas, 3 de humanidades y bellas artes, 3 de naturales y exactas y 2 de ingenierías.

El tercer criterio, el tipo de contrato, considerando que el 60% del grupo tiene contrato de tiempo completo se seleccionaron 14 maestros con este tipo de nombramiento y 7 con el nombramiento de maestro de asignatura.

Ya que se definió el criterio de selección se procedió a visitar a los maestros seleccionados para informarles del proyecto de investigación y solicitarles su colaboración participando en la entrevista.

2) La aplicación de la entrevista.

Es importante mencionar que se dificultó encontrar a los maestros de asignatura ya que por las características propias de su nombramiento, sólo imparten su clase y se retiran de la institución, de tal manera que los que pudieron ser entrevistados fue gracias a relaciones de amistad o a través de

otras personas y el número de entrevistados de esta categoría se redujo a 4, en lugar de 7 como se había planeado inicialmente.

Las entrevistas se llevaron a cabo en un periodo de dos meses y medio aproximadamente y fueron desarrolladas en los cubículos de los académicos en las instalaciones de la UNISON, excepto dos de ellas que se realizaron en las oficinas particulares de los maestros de asignatura.

La duración de la conversación fue entre 40 y 60 minutos.

3) Las características de los informantes.

El grupo está integrado preferentemente por hombres (90%)

El 83% del grupo tiene nombramiento de tiempo completo.

La edad promedio de este colectivo es de 64 años.

Los integrantes de este grupo han laborado en la institución por más de dos décadas

consecutivas (excepto los maestros de la escuela de medicina), con especial énfasis en la docencia y es mínimo el número de estos maestros que realiza simultáneamente actividades profesionales y académicas.