

Los retos de la carrera académica

Dr. Oscar Comas Rodríguez¹

Lic. José Rubén Rivera Silva²

Palabras clave: recambio generacional, permanencia, estabilidad, carrera académica.

Resumen

El problema del envejecimiento de la planta académica en la universidad es un aspecto que preocupa tanto a autoridades como a comunidades académicas.

El análisis del recambio generacional ha detectado que la transición entre la etapa activa y una de dinámica académica mínima, forma parte de una relación institucional que guarda la universidad con sus actores y con las estrategias de renovación. La coexistencia entre los actores, funciones específicas y procesos institucionales puede llegar a mostrar síntomas puntuales o globales de envejecimiento o, más aún, una especie de esclerosis institucional resistente al cambio.

El cambio generacional ha reflejado el tamaño de la fisura entre renovación de la planta académica y actualización de metas y compromisos institucionales, además de que ha dejado ver la necesidad de promover cambios que mitiguen el incremento en la permanencia de académicos de edad avanzada y logren una renovación paulatina de sus académicos.

¹ Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, ocomas@xanum.uam.mx
Av. San Rafael Atlixco No.186, Col. Vicentina C.P.09340 Del. Iztapalapa México D.F. Tel (01) 58044600

² Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, burrenjin@hotmail.com
Av. San Rafael Atlixco No.186, Col. Vicentina C.P.09340 Del. Iztapalapa México D.F. Tel (01) 58044600

Introducción

La transformación de las instituciones no sólo sucede en la generación, aplicación y gestión del conocimiento sino también en las relaciones que se establecen entre sus actores: alumnos, profesores, gestores administrativos y gestores académicos. Esta situación queda reflejada en la dificultad para dinamizar o promover una estrategia de recambio generacional entre los profesores-investigadores.

Las reflexiones para encontrar alternativas que permitan la renovación de la planta académica ha llevado a plantear procesos y elementos que interactúan con el cambio generacional.

La estabilidad laboral, las prestaciones contractuales, los estímulos económicos, los seguros de gastos médicos mayores contratados con empresas privadas, los servicios de actualización que brindan los cursos, diplomados, conferencias, servicios bibliotecarios y diversas reuniones especializadas, son elementos emblemáticos de la vida académica aquí identificados que no participan en la promesa jubilatoria pero sí son considerados al decidir comenzar o no una etapa programada de retiro.

Este trabajo busca responder a las preguntas: ¿Qué se espera de la renovación que viene?, ¿cómo se ha reconfigurado la profesión académica en los últimos años?

La discusión e importancia de los elementos antes citados son revisados con el fin de suavizar el pasaje abrupto de una etapa activa a una de dinámica académica mínima y proponer un modelo alternativo.

La identificación de los factores del desarrollo de la carrera académica

Entre 1950 y 2005 los planteles educativos aumentaron 1,205.09%, al pasar de 157 a 1,892³; la matrícula de alumnos se multiplicó de 29,892 a 2'150,562, un aumento del 7,194.44%, y el número de académicos reflejó un aumento del 7,965.55%, ya que de 3,205 ascendió a 255,296.⁴

El crecimiento potenciado de la educación superior durante el siglo XX fue un reflejo de la necesidad de posicionar a la universidad frente al crecimiento de la demanda. Ello promovió la aparición de una profesión académica dedicada a desempeñarse y orientar su producción dentro de las tres funciones sustantivas básicas: docencia, investigación y difusión y extensión de la cultura y los servicios.

La década de los noventa fue para la educación superior en México un periodo de transformación, se enfatizaría en un discurso acerca de los procesos de cambio y modernización que permitirían a la nación adentrarse en un espacio económico políticamente caracterizado por la integración y la competitividad regional y mundial (Fresan, Buendia y Comas, 2009).

En el Programa de Modernización Educativa (PME) 1989-1994 se planteó la iniciativa para una regulación y redefinición de las relaciones entre el Estado y las Universidades, a través de la evaluación y la rendición de cuentas; de igual manera, en el ámbito externo organismos internacionales realizarían evaluaciones del sistema educativo mexicano que acompañarían a las realizadas internamente.⁵

³ El Sistema Educativo Nacional comprendió 713 públicas y 1,179 particulares.

*Se incluían 433 escuelas para la formación de profesionales de la educación básica, de las cuales 249 eran públicas y 184 particulares (Rubio, 2006)

⁴ Cifras expuestas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI-2005) y el Anuario estadístico ANUIES 2005-2007. Se incluyen alumnos de posgrado.

⁵ La UNESCO, la OCDE y el Banco Mundial; destacan los estudios: "educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad" (1992) o documentos de la UNESCO 1995 Y 1998.

Los programas de educación superior en México de cada administración federal entre 1989 y 2006⁶ trazaron una continuidad en su estrategia y metas, en estos programas la política estatal de educación superior durante el periodo estuvo orientada a ordenar el sistema; a formar nuevos académicos a través de programas que estimularan la profesión y sus productos académicos.⁷ Se buscó recompensar la permanencia, la calidad y la dedicación de los profesores, en otras palabras, a proponer los elementos para el surgimiento de la carrera académica e incentivar los ingresos afectados durante la mitad de la década de los años ochenta.

A pesar de que sí lograron fortalecer la profesión, con el tiempo también provocaron el surgimiento de efectos negativos en la vida académica de las instituciones. Ibarra señala que tales situaciones inesperadas derivaron en la competencia entre los docentes, la simulación, la abundancia productiva en detrimento de la calidad de los productos y resultados de las investigaciones, entre otros (Ibarra Colado, 2001).

De igual manera, la permanencia logró, por un lado, la estabilidad pero, por el otro, agudizó el encasillamiento⁸ y el confort de la profesión; tampoco se previó que desalentaría el retiro de los académicos en las universidades públicas, lo que causaría una asfixia del sistema y haría rígido el marco del recambio generacional y las oportunidades de ingreso a la universidad de jóvenes académicos (Comas Rodríguez, 2003).

⁶ El Programa para la Modernización Educativa (PME) 1989-1994, el Programa de Desarrollo Educativo (PDE) 1995-2000 y el Programa Nacional de Educación (PND) 2001-2006.

⁷ De 1990 a 1992 se estableció el Programa de Becas al Desempeño, para promover el establecimiento de estructuras de promoción del trabajo académico en docencia e investigación. Como continuación del programa anterior, a partir de 1992 se instituyó el Programa de Estímulos de Carrera Docente con el mismo propósito, el Programa Nacional de Superación del Personal Académico (SUPERA) constituyó el primer esfuerzo de alcance nacional orientado a impulsar la formación al nivel de posgrado de los profesores universitarios, se creó en 1994 bajo la conducción de la ANUIES y se mantuvo vigente hasta el 2000. Para ampliar la cobertura ofrecida por el Programa SUPERA para la formación de los académicos se crea el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) actualmente vigente (Comas Rodríguez, 2003).

⁸ En este trabajo, el encasillamiento se entiende como la aplicación del repertorio de habilidades de los profesionales académicos a un conjunto de contingencias también normalizadas.

Los factores que inciden en el recambio generacional

Como ya hemos señalado, la renovación de las plantas académicas en las instituciones de educación superior (IES), es un debate que discute la relación interinstitucional de sus actores, entre el ingreso, la permanencia y el retiro y que además contempla un análisis de factores inherentes a la política educativa propuesta en México desde principios de la década de los noventa.

Un estudio realizado a instancias del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (CUPIA) de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), reveló que durante el periodo 2004-2005 el promedio de edad de los académicos de tiempo completo en las universidades públicas era de 48 años y el rango se encontraba entre 41 a 51 años, después de 28 a 30 años de servicio. Es importante señalar la incidencia de la edad y los años de servicio como parte de un eje estabilizador del sistema educativo pero también como un contrapeso en la renovación de los académicos.

Gil define la carrera académica como el conjunto de normas, procedimientos y mecanismos institucionales establecidos para propiciar el cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad, mediante la regulación del trabajo académico y de las trayectorias específicas a que da lugar en los diversos espacios organizativos y disciplinarios en que se desarrolla (Gil Antón, Coord., 2005).

De esta forma, el cumplimiento de las funciones de las instituciones de educación superior conllevaría al surgimiento de una carrera académica, que incorporó la “permanencia o la definitividad” como incentivos al momento de ingreso, que al relacionarse con la vida de las IES desde un aspecto académico, garantizarían la estabilidad laboral para un profesor y, al mismo tiempo, motivaría a dedicar su vida y producción a la universidad, además de que lo dotaría de una responsabilidad en la transmisión del conocimiento ante la sociedad.

En otras palabras, la carrera se enfocaría a consolidar la planta de profesores de las universidades, a mejorar los ingresos a través de la movilidad entre niveles y categorías, a la obtención de becas sujetas a su productividad y a la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones;⁹ sin embargo, conllevaría a una esclerosis en la universidad, debido a que redujo la competencia entre candidatos a incorporarse a la universidad; disminuyó la flexibilidad y movilidad del personal académico; representó un importante gasto económico aún después de concluida su vida útil e incluso en algunos casos el deterioro del trabajo.¹⁰

Fresan, Buendia y Comas (2009) señalan que la definitividad limita la capacidad de la universidad de intervenir en aspectos que pueden deteriorar el trabajo y señalan que se ve reflejado en: esfuerzo mínimo de los profesores, contrataciones incompatibles con la jornada laboral establecida, resistencia a la actualización y el privilegio de unas actividades sobre otras.

Otro de los elementos que se identifican es que las políticas de estímulos frenarían, de cierta manera, el retiro, al no ser parte de las percepciones que se consideran acumulativas para la jubilación.

En otras palabras, para los académicos optar por esquemas de jubilación o pensión como los actuales no permiten sostener un nivel de vida al que se encuentran acostumbrados en su etapa activa, por lo tanto, prefieren no jubilarse a pesar de cumplir con los requisitos para hacerlo, lo que provoca un envejecimiento de la planta académica que quedará indefinidamente asociado a la permanencia de un *status quo* y a la falta de vigor para participar en innovaciones y cambios.

Por ejemplo, un académico titular “C” de la UAM tiene un salario base de \$20,274.14 pesos, además, tiene acceso a 5 estímulos y becas que no son

⁹ En el caso de la UAM se observó que al poco tiempo una gran parte de los profesores se ubicó en una sola categoría y nivel: el último y más reconocido, Titular “C” (Comas Rodríguez, 2003).

¹⁰ Ver el debate de la definitividad en Estados Unidos, el caso de la Universidad de Minnesota (Michael & Owen, 1999).

consideradas como parte integral del salario. Imaginemos a un académico que cuenta con 2 becas y 2 estímulos: beca de apoyo a la permanencia, beca de reconocimiento a la carrera docente, estímulo al grado académico y estímulo a la trayectoria sobresaliente; cada una de ellas se otorga mensualmente por la cantidad de 5.1 salarios mínimos (\$57.46 salario mínimo por día, \$8,791.38 pesos mensuales); es decir \$35,165.52 más el salario base suma un ingreso mensual de \$ 55,439.66, a esta cantidad hay que agregar diferentes compensaciones por conceptos de antigüedad, cargos de gestión, asimismo si pertenece a otras instancias que le signifiquen un ingreso adicional, como ser miembro del SNI, etcétera. Al jubilarse, este académico recibe de pensión sólo 10 salarios mínimos, o sea, disminuye su ingreso un 70%. Desde el punto de vista netamente económico, el académico no se jubila por la pérdida significativa de sus ingresos mensuales.¹¹

Dentro de estos esquemas jubilatorios se encuentra también la pérdida de las prestaciones contractuales, por ejemplo el seguro de gastos médicos mayores, fundamental debido a las enfermedades proclives de una edad avanzada, la necesidad de atención médica y hospitalaria es otro de los aspectos a considerarse. En otras palabras, más allá de la pérdida económica, dejar de contar con el seguro de gastos médicos cuando más se necesita se convierte en un factor de permanencia laboral, después de estar acostumbrado y a la necesidad de contar con una atención médica particular.

Cada uno de estos casos son aspectos que repercuten en el académico al momento de tomar la decisión de jubilarse y que podrían estar implícitos en ciertos beneficios para incidir en esta decisión.¹²

¹¹ Datos calculados a partir del tabulador del personal académico y administrativo de la UAM.

¹² Por ejemplo, una situación que contrasta con el caso mexicano es el caso estadounidense, donde la cobertura de las pensiones de retiro cubre un alto porcentaje del último salario, entre el 60% y 80%, por lo que esto no es un factor que determine la decisión de retirarse.

El espacio de incidencia

Los problemas financieros que surgieron en algunas instituciones de educación superior en México, producto de los sistemas de jubilación y pensión otorgados con el subsidio anual, dimensionarían el tamaño del problema a principios del 2001.

A inicios del 2001, ante la identificación de esquemas diferentes de jubilación en las IES, la Secretaria de Educación Pública (SEP) y la ANUIES, a través de una comisión permanente analizaron a través de estudios actuariales las dimensiones del problema financiero para cada institución universitaria.¹³

Para el 2003, la respuesta de esta comisión permanente SEP-ANUIES, después de analizar las dimensiones del problema en cada IES, fue crear un “Fondo de Apoyo Extraordinario”, para las universidades, condicionado a las propuestas que plantearan y presentaran las IES para modificar sus esquemas de jubilación y pensión.¹⁴

Al poco tiempo, las instituciones empezaron a realizar propuestas en sus esquemas y cambios que se vieron reflejados en el aumento de la edad mínima para jubilarse, en el periodo de años para acceder a las pensiones, en la creación de fondos de pensiones o el incremento de las aportaciones, en incrementos simétricos entre las pensiones y el salario mínimo de la zona correspondiente, en la eliminación de pensiones dobles, entre otras; Rubio (2006), por un lado, menciona que como resultado de estas acciones compartidas se lograría una reducción en los pasivos y el desarrollo de mejores condiciones en los esquemas de ingreso, permanencia y promoción en las instituciones.

¹³ SEP-ANUIES, Informe del programa de fomento a las reformas estructurales en las universidades públicas estatales, 2002).

¹⁴ Para ver las universidades que se vieron beneficiadas con este apoyo consultar (Canales, 2008)

Sin embargo, a pesar del cumplimiento de los requisitos para jubilarse estas propuestas no lograron aumentar las jubilaciones y, por tanto, la incorporación de nuevos académicos.

Un estudio realizado por Bensusán y Ahumada (2006) en diferentes instituciones de educación superior sobre los esquemas de jubilación, señala que el punto en común entre autoridades, comunidades académicas y sindicatos es que un sistema de retiro digno y justo debe ser voluntario, y que este sistema no está generalizado a nivel nacional y no representa una estrategia regulada por el Estado mexicano.

En otras palabras, esta situación, pactable en algunas instituciones, permitiría acceder cuando todavía se puede a un nivel de vida decoroso y desempeñarse en actividades complementarias pero valiosas tanto en el nivel institucional como individual.

Un modelo alternativo para los académicos en el tránsito al retiro

Como hemos señalado, las dimensiones del recambio generacional han incidido en diferentes ámbitos de la vida universitaria. La necesidad de responder a nuevos retos y requerimientos institucionales hace necesario reflexionar sobre un modelo alternativo que signifique una salida diferente o complementaria a los esquemas jubilatorios ya conocidos.

Este modelo que aquí se propone, busca una alternativa institucional que permita incidir directamente en la renovación académica y en la relación entre sus actores, y que además, a través de ciertos beneficios económicos y laborales promueva una separación gradual de aquellos profesores que cumplen con los requisitos jubilatorios y han desempeñado sus labores académicas de manera sobresaliente.

Según Bland & Bergquist (1997), El-Kawas (1991) y Skirbekk (2003), la edad no es un impedimento que limite la productividad académica e intelectual. Con base en ello se propone un modelo alternativo de trabajo académico que está acoplado con la institución universitaria, sus metas y compromisos, así como con la recuperación de una experiencia académica de más de tres décadas que serán utilizadas en beneficio de diversos sectores de la comunidad.

El esfuerzo, la dedicación de años de servicio, la trayectoria sobresaliente y la vocación en las funciones universitarias son los elementos principales considerados en esta propuesta para la elaboración de un modelo que incorpora la figura de “Profesor Consejero”; definida como aquel profesor investigador que posee la experiencia y los conocimientos para retroalimentar la carrera académica y colaborar en los procesos de inducción a la vida universitaria de jóvenes académicos.

Consideramos que un modelo como el propuesto, de “Profesor Consejero”, debe estar definido y hacer énfasis en diferentes funciones específicas como las siguientes:

Modelo del “Profesor Consejero”

FIGURA	SALARIO	RENOVACIÓN	PERFIL	FUNCIONES*	BENEFICIOS
Profesor consejero.	Equivalente al 80% del Profesor titular “C”.	Una contratación temporal por honorarios con la posibilidad de 2 renovaciones de 3 años condicionada a dictamen favorable por los órganos colegiados.	Trayectoria sobresaliente y evaluación de excelencia en la docencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría de tesis. • Tutor de alumnos. • Impartición de diplomados. • Impartición de temas específicos dentro una materia. • Asesoría en planes de estudio. • Revisión de estrategias de vinculación universidad-sector productivo –sector social. • Participación en comités editoriales • Cursos de inducción a la vida universitaria • Asesor en la legislación universitaria, en la normatividad académica y en reglamentos específicos (prácticas de campo, laboratorio y sustancias y residuos tóxicos) • Participación en la evaluación de la docencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro de gastos médicos mayores. • Cubículo. • Asistencias en congresos.

Fuente: elaboración propia.

Nota: * Las funciones serán indicadas por el órgano colegiado con base en la trayectoria del profesor, y no necesariamente implica el total de la lista.

Un modelo de contratación temporal de este tipo y la presencia de una figura con estas funciones, conllevaría a diferentes beneficios y a una armonización en los diferentes espacios universitarios, desde diversas perspectivas.

Desde un punto de vista de formación o capacitación universitaria, la convivencia entre la experiencia de los académicos maduros y las ideas de las nuevas generaciones aportarían una retroalimentación a los aspectos críticos y saberes especializados de la universidad.

Desde una perspectiva económica, la incorporación de un importante número de académicos a la etapa de pre retiro o retiro permitiría quitar peso a la nómina y sanear las finanzas de las universidades.

A manera de conclusión

El entorno y la reflexión sobre un modelo alternativo dan cuenta no sólo del problema de las jubilaciones, sino de la necesidad que tiene la universidad de transformarse. La urgencia de una renovación universitaria entre los factores ya señalados, también obedece a la presencia de nuevos actores del conocimiento en la era posmoderna. Akrich y Miller (2006) señalan que la sociedad y economía del conocimiento se caracteriza por la existencia de nuevos regímenes de producción y transmisión del conocimiento en donde aparecen nuevos actores.

La tendencia en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son señales visibles en la educación de estos cambios que vienen empujando las transformaciones, un ejemplo de ello son los cambios en la transmisión del conocimiento y los procesos de aprendizaje. Los profesionistas formados en estos escenarios representan destrezas, herramientas y habilidades para generar otras percepciones y nuevas oportunidades en el ámbito educativo, este modelo abriría la posibilidad de nuevas contrataciones en estas disciplinas.

Las IES ya no son la única fuente transmisora de conocimiento en el marco de este recambio generacional, la expansión y diversificación se encuentra ligada a la profesión académica, el surgimiento de un mayor número de instituciones públicas y privadas; empresas dedicadas a la investigación y al desarrollo tecnológico y la propia sociedad civil, hacen obligatoria la renovación de la universidad en su compromiso con la difusión del conocimiento, la innovación en la mayoría de sus procesos y el espíritu crítico.

Finalmente, es necesario establecer una revisión de las políticas de retiro en las universidades debido a que repercuten no sólo en las nuevas contrataciones sino también en el desarrollo de las nuevas capacidades de enseñanza e investigación ante los escenarios tecnológicos y científicos, la

presentación de este modelo o de otros deberán ser parte de un análisis que ya no puede seguir soslayándose.

Bibliografía

Akrich; Miller. (2006). The future of key actors in the European research area. *Synthesis paper*.

Bensusán; Ahumada, . (2006). Sistemas de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico. *Revista de la Educación Superior*, 7-33.

Bland, C., & Bergquist, W. (1997). *"The vitality of senior faculty members. Snow on the roof fire in the furnace"*.

Canales, Alejandro. (2008). Las jubilaciones y pensiones en las Instituciones de Educación Superior (IES). *Educación moderna para una sociedad democrática*, 56-60.

Comas Rodríguez, Ó. (2003). *Movilidad académica y efectos no previstos de los estímulos económicos. El caso de la UAM*. México: ANUIES.

El-Kawas, E. (1991). *"Senior faculty in academe: active, committed to the teaching role"*, *Research Briefs*.

Fresan Orozco, M., Buendía, A., & Comas, O. (2009). Recambio generacional, oportunidad de innovación de la carrera académica en las universidades mexicanas. *La universidad en el año 2030: imaginando futuros* (p. 51). México.

Gil Antón, Manuel (coord.) . (2005). *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: un largo y sinuoso camino*. México : UAM .

Ibarra Colado, E. (2001). *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. México: DGEP-UNAM/FCPyS-UNAM/UAM-I/ANUIES.

Michael, M., & Owen, M. (1999). Definitividad Issues in higher education. *The journal of economic Perspectives*, 13 (1), pp. 85-98.

Rubio, J. (2006). Descripción general del sistema de educación superior. In J. Rubio, *La Política Educativa y la Educación Superior en México. 1995-2006; un balance*. (p. 27). México: FCE.

SEP-ANUIES. (2002). . *Informe del programa de fomento a las reformas estructurales en las universidades públicas estatales*. México.

SEP-ANUIES. (2004). *Informe del programa de fomento a reformas estructurales en las universidades publicas* . México : SEP-ANUIES.

Skirbekk, V. M.-2.-0. (2003). "*Age and individual productivity: A literature survey*". Max Planck Institute for Demographic Research, disponible en: <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2003-028.pdf>.