

Docentes universitarios y sus expectativas hacia la jubilación

Florentina Preciado Cortés¹ y
Antonio Gómez Nashiki²

Resumen

El presente artículo expone los resultados de un estudio sobre las expectativas hacia la jubilación por parte del profesorado de tiempo completo en la Universidad de Colima (UCOL), desde la perspectiva de género. De manera simbólica, la etapa de la vejez está asociada a la caducidad, al deterioro de las capacidades, a la baja productividad, luego entonces la población no quiere y no acepta que empieza a envejecer, por tanto, no es fácil aceptar que es tiempo de jubilarse. A través de entrevistas a profundidad, se recuperaron los testimonios de 12 profesores con una antigüedad en promedio de 26 años y de diferentes áreas del conocimiento de la institución, con la finalidad de conocer sus opiniones respecto a esta nueva etapa, qué planes tenían para enfrentar el retiro y cuál era la percepción de la familia. Entre los principales hallazgos están los siguientes: cada etapa de la vida se enfrenta y vive de manera distinta, dependiendo si se hace desde un cuerpo femenino o masculino, y que para el caso de la jubilación se le suma otra condición como es la vejez, ya que en muchos casos el proceso de la jubilación llega de la mano de esta etapa; la culminación de la trayectoria laboral muestra diferencias, ya que mientras para las mujeres es más fácil asimilar este proceso de cambio, para el caso de los hombres no es así, pues manifiestan resistencias para asumir la etapa de la jubilación y su nuevo estatus, con lo cual se tiene que el retiro también es un proceso generificado; la pérdida del sostén institucional produce la resignificación de la identidad en un contexto de angustia e incertidumbre ante el retiro gradual y definitivo del ámbito laboral; manifiestan que buena parte de su experiencia y conocimientos se perderán al no contar la institución con espacios para compartirlos y socializarlos.

Palabras clave: jubilación, vejez, docentes, género, educación superior.

¹ Profesora-investigadora de tiempo completo en la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima (UCOL).

² Profesor-investigador tiempo completo de la Facultad de Pedagogía, UCOL.

Abstract

The article presents the results of a study on the expectations towards retirement by full-time faculty at the University of Colima (UCOL), from a gender perspective. In a symbolic way, the stage of old age is associated with expiration, deterioration of capacities, low productivity, then, then, the population does not want and does not accept that it begins to age, therefore, it is not easy to accept that it is time to retire. Through in-depth interviews, the testimonies of 12 teachers with an average of 26 years of experience and from different areas of the institution's knowledge were recovered, with the purpose of knowing their opinions regarding this new stage, what plans they had to face the retreat and what was the perception of the family. Among the main findings show that: each stage of life faces and lives differently depending on whether it is done from a female or male body, and that in the case of retirement another condition is added to old age, since in many cases, the process of retirement comes hand in hand with old age. The culmination of the work trajectory shows differences, since while for women it is easier to assimilate this process of change for the case of men it is not like that, since they show resistance to assume the stage of retirement and their new status, with which is that the withdrawal is also a gendered process; the loss of the institutional support produces the resignification of the identity in a context of anguish and uncertainty before the gradual and definitive retirement of the labor scope; They say that a good part of their experience and knowledge will be lost by not having the institution with spaces to share and socialize them.

Keywords: retirement, old age, teachers, gender, higher education.

Antecedentes

El cambio demográfico y la tendencia internacional al envejecimiento de la población (Chesnais, J., 1990; Albala, C. et al., 2005; Cardona, M. y E. Peláez, 2012, Colina, H., 2018) han generado una transformación radical en los patrones de organización y funcionamiento de la sociedad en distintos órdenes: salud, economía, educación, entre otros. En México, la estructura poblacional de 1970 mostraba “un importante peso relativo de menores de 15 años, como producto de una alta fecundidad, en 2009 la reducción de los grupos de edad menor y un aumento de los grupos mayores, aspecto que expresa un gradual proceso de envejecimiento de la población” (Instituto Nacional de Geografía y Geografía [INEGI], 2009: 3), situación que se explica como consecuencia de la mayor sobrevivencia en las edades mayores y el descenso de la fecundidad:

La población infantil (0 a 14 años) comenzó a decrecer a partir del año 2000 y, entre ese año y 2050, se espera que disminuya de 33.6 a 20.5 millones. Los jóvenes (15 a 24 años) iniciarán esta transición a partir de 2011, se estima que entre 2010 y 2050 este grupo pasa de 20.2 a 14.1 millones. Los adultos (25 a 64 años), que actualmente suman 48.2 millones continuarán creciendo hasta la cuarta década del presente siglo cuando alcancen su máximo de 65.2 millones. El grupo de adultos mayores (65 años y más) tendrá el crecimiento más alto en la primera mitad del siglo XXI. El monto actual de 5.8 millones se verá cuadruplicado en 2050, cuando la población ascienda a 25.9 millones (Consejo Nacional de Población, 2008: 7).

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Geografía Estadística e Informática (INEGI), en 2014 el número de personas de 60 años y más era de 11.7 millones; dentro de este grupo se distinguen etapas de desarrollo que marcan estilos de vida diferentes, de tal forma que 31.5 por ciento está en una etapa de prevejez —60 a 64 años—; 41.4 por ciento, en una etapa funcional —65 a 74 años—; 12.3 por ciento, en una vejez plena —75 a 79 años—; y 15.1 por ciento transita por una vejez avanzada —80 años y más—. Es un desafío para las políticas sociales a fin de atender la evolución futura de la población de adultos mayores, pues el crecimiento de este grupo requerirá de programas específicos ante las características propias de este segmento, por ejemplo: apoyo en las actividades diarias, atención a enfermedades crónico-degenerativas, apoyos económicos, entre otros aspectos. Situación que se visualiza más grave, ya que de acuerdo con datos del Programa Pensión para Adultos Mayores (PPAM), existen alrededor de 6 millones de mexicanos mayores de 65 años que no están protegidos por la seguridad social, y en consecuencia no tendrán ingresos por pensión o jubilación contributiva (Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2016).

Academia y jubilación

El envejecimiento de la planta docente ha sido ya un tema de discusión en México desde hace varios años, principalmente porque la vejez laboral trae consigo la jubilación (Pérez, A., 2004; Bensusán, G. e I. Ahumada, 2006; Rodríguez, J., L. Urquidi y G. Mendoza, 2009; Oliva, M., 2011), un derecho que el profesorado se gana después de cumplir con una serie de requisitos, pero principalmente por un determinado número de años de servicio y que varía de una institución a otra, como en el caso de la educación superior. Un diagnóstico sobre los sistemas de jubilación del profesorado universitario de 2006 mostraba la complejidad del tema, debido a la diversidad, pero también a la “fragilidad, incertidumbre e insuficiencia de los sistemas de jubilación, así como a la ausencia de una política institucional integral en este aspecto (lo que incluiría pensiones decorosas, incentivos tangibles

e intangibles y programas de sensibilización y apoyo psicológico-social) [que provocan restricciones a la hora de decidir el momento del retiro” (Bensusán, G. e I. Ahumada, 2006: 29; Lucero, S. y E. Yarce, 2018). En este mismo sentido, el tema fue discutido y analizado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) en 2010, cuando se expuso la difícil situación de las universidades frente al pago de jubilados y pensionados, señalando que 10 universidades presentaban una situación “insostenible”, otras 11 se hallaban en condiciones críticas debido al déficit de recursos; la tendencia negativa en las universidades públicas por concepto de pensiones y jubilaciones ascendía en fecha del informe a 701 mil 143 millones 749 mil pesos (Martínez, N., 2010).

De acuerdo con datos del Foro Consultivo Científico y Tecnológico (FCyT), el promedio de edad de los investigadores en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en 2013 era de 48.23 años. El tema fue objeto de análisis nuevamente en 2015 en el Foro para el Análisis y Propuestas de Mejora de los Sistemas de Pensiones de las Universidades Públicas Estatales, en el cual el secretario de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) reconoció el envejecimiento de la academia, pero sobre todo destacó que el problema de las pensiones resultaba económicamente insostenible, por lo que representaba una seria amenaza para las finanzas de las instituciones. Sin duda, el tema del envejecimiento en el profesorado es de vital importancia para la comunidad académica y científica del país porque el envejecimiento del personal en las universidades tiene doble impacto: en lo académico y en lo económico.

La ANUIES ha planteado con carácter de urgente crear una estrategia nacional para el pago de pensiones y jubilaciones, de tal manera que sea posible resolver dichas tensiones financieras (Juárez, P., 2015). El tema ha sido puesto a discusión recurrentemente, sin embargo, hasta el momento no hay una propuesta concreta. En 2016, el secretario de Educación Aurelio Nuño Mayer reconoció el problema en los siguientes términos: “el financiamiento de las universidades era un reto importante y ante las pensiones que se vienen, las presiones financieras para las instituciones de este nivel educativo serán aún más importantes” (René, P., 2016: 10). Sin embargo, a lo largo del sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018) no se plantearon alternativas claras al problema.

En el interior de las instituciones, la jubilación de académico(a)s es un fenómeno que produce modificaciones importantes en la cultura institucional porque trastoca valores, tradiciones y formas de la identidad individual y colectiva, por ejemplo: la organización del trabajo académico que impacta de manera directa a los cuerpos académicos, que ven disminuir sus integrantes, la pérdida de las líneas de investigación, así como la productividad, entre otros aspectos.

Por lo general, para el profesorado universitario la jubilación llega en la etapa de la vejez. Ambas han sido objeto de análisis desde diversas perspectivas (Yuni, J. y C. Urbano, 2008; Galiana, 2012; Izar, J. y C. Ynzunza, 2013; Villardón,

L., Á. Moro y C. Atxurra, 2017), pero principalmente desde la parte emocional-afectiva, destacando los trastornos que se enfrentan ante la llegada de la vejez y la jubilación (Galiana, L., 2012). De igual forma, el estudio de María Aymerich, Monserrat Planes y María Eugenia Gras (2010: 87) sobre la adaptación a la jubilación concluye que “durante el proceso adaptativo a la jubilación los niveles de satisfacción vital de las personas se ven claramente alterados para restablecerse, en la mayoría de los casos, una vez finalizado el proceso”; es decir, que la sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social se ven claramente impactados por la jubilación. De cierta manera, hay una resistencia a separarse de la actividad laboral, tal como lo señalan Lourdes Villardón-Gallego, Álvaro Moro y Cristina Atxurra (2017), ya que los resultados muestran cómo el profesorado universitario tiene la disposición para seguir vinculado a su institución aportando todo su conocimiento y experiencia.

Género y jubilación

El estudio de la jubilación desde la perspectiva de género resulta una estrategia de análisis fundamental, pues permite explicar los patrones de conducta de hombres y mujeres, pero también las condiciones para unos y otras, ya que las trayectorias de vida como las laborales están marcadas por el género.

La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres. Esta perspectiva reconoce la diversidad de género y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática (Lagarde, M., 1996: 1).

En lo que respecta a la jubilación en las universidades mexicanas, aun cuando son pocos los estudios sobre el tema, se puede decir que se han hecho desde distintos enfoques (Elizalde, C., 2009; Izar, J. y C. Ynzunza, 2013; Buendía, A. y L. Oliver, 2018). Angelina González y Deyanira Loredó abordan las diferencias del proceso de jubilación por género (2008); mientras que en otro trabajo se exponen los efectos sobre la productividad (Rodríguez, J., L. Urquidí y G. Mendoza, 2009); o las edades específicas en que los académicos se retiran de la institución (Elizalde, C., 2009), pero el común denominador es la incertidumbre que se vive ante el proceso de cambio en la actividad no solo laboral, sino también personal y familiar. Incertidumbre que es entendible si se considera que la jubilación no necesariamente, pero sí en muchos de los casos, va acompañada de la vejez, situación bastante compleja y difícil de enfrentar cuando, por referencia de

familiares o amistades, se conoce lo difícil que resulta para los jubilados sobrevivir con muy pocos recursos cuando además en la vejez se enfrentan situaciones de salud. La vejez ha sido abordada desde diferentes perspectivas: gerontológica, psicológica, económica y social (Freixas, A., 1997; Meléndez, J., J. Tomás y E. Navarro, 2007; 2011; Salgado, N. y R. Wong, 2007; Rodríguez, J., L. Urquidí y G. Mendoza, 2009; Montes de Oca, V., 2010; Huenchuan, S. y R. Rodríguez, 2014). En nuestro estudio interesó abordar el análisis desde lo sociocultural, ya que los factores sociales y ambientales son determinantes en la conformación de pautas de salud, enfermedad y calidad de vida; aspectos en los que se distinguen diferencias raciales y de género (Freixas, A., 1996).

Envejecer en una institución universitaria

La Universidad es una institución de vida (Kaës, R., 1989) en donde los sujetos han pasado buena parte de su existencia, establecido a lo largo del tiempo vínculos y relaciones, tanto personales como profesionales, generando una forma de ser y de vivir. Por esta razón, la universidad es un espacio sacralizado, un objeto-institución, pues “parte del mundo imaginario y simbólico que estructura al sujeto desde su propia interioridad, y que al mismo tiempo lo enmarca” (Fernández, L., 1994: 30), conformándole una identidad a lo largo de los años.

El significado de la institución en la vida del profesorado es sumamente significativo. Así lo muestran trabajos anteriores (Preciado, F., 2004; Preciado, F., A. Gómez y K. Kral, 2008) en los que se ha abordado la gestación y desarrollo de la comunidad académica, la que a su vez crea identidad universitaria. Con base en estos antecedentes, es posible destacar que para el caso de la Universidad de Colima (UCOL), la década de los ochenta del siglo pasado es un momento clave, pues en dicho periodo es donde simbólicamente se da una refundación de la universidad; el conjunto de acciones de ese momento son la base del proyecto que hoy sostiene a la institución. Luego entonces, la estructura académica que apoya ese hecho fundador empieza a enfrentar lo que podría ser una severa reconfiguración, pues muchos de sus integrantes están progresivamente en retirada.

En consecuencia, el proceso de jubilación de dicha generación resulta muy interesante, considerando que en el marco de los estudios sobre procesos institucionales, señala Lilia Fernández (1994), debe tenerse en cuenta que el término *de espacio* tiene tres acepciones: extensión, sitio y transcurso del tiempo, que a su vez contienen cuatro dimensiones retomando a Gino Germani (1962), para dar cuenta de la complejidad del mundo institucional en el que los sujetos desarrollan su vida cotidiana: el espacio físico, lo organizacional, lo cultural y lo psicosocial. Dimensiones a través de las que el profesorado constituye su visión sobre lo que han vivido en las distintas transformaciones de la institución, por

ejemplo, las políticas de evaluación de la última década (Preciado, F., 2004, 2006, 2008), y que les requirió pasar de un perfil docente a uno de profesor-investigador. Es precisamente en este acercamiento al profesorado que se hace evidente la problemática que enfrentan las académicas ante las exigencias de la evaluación y productividad. Lograr los grados académicos, el perfil deseable e ingresar al SNI ha representado en muchos de los casos renuncias, sacrificios, además de un doble o triple esfuerzo. Llama la atención que 37 por ciento de académicas en la institución tiene doctorado, perfil PROMEP e incluso pertenece al SNI, sin embargo, las credenciales académicas no les han abierto las puertas a los puestos de toma de decisión (Preciado, F., 2008).

El tema de la jubilación es un fenómeno que merece ser estudiado con mayor profundidad porque está asociado a muchas otras situaciones y/o factores como el género y la vejez. La tendencia del envejecimiento de la población en general nos alerta de un envejecimiento de la planta laboral. En el caso de la UCOL, de acuerdo con los datos del informe rectoral 2009, la institución contaba con 3 mil 513 trabajadores, de los cuales más de 50 por ciento desarrollaba tareas docentes. También es importante destacar que el personal jubilado o pensionado era de 324, de los cuales 42 por ciento era docente; 32 por ciento, personal de confianza; y 26 por ciento, personal administrativo (Universidad de Colima, 2009: 99-100).

Cabe mencionar que de manera particular, el grupo de profesores de tiempo completo (PTC) participa sustancialmente en las tareas de docencia, investigación, gestión y tutoría, en concordancia con lo establecido en el Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior (PRODEP). Ahora bien, de acuerdo con los datos estadísticos de 2015, se tiene que el personal de la UCOL llega casi a los 4 mil integrantes, de los cuales 1 mil 905 son profesores, lo que representa casi un 50 por ciento (tabla 1).

Tabla 1.
Personal de la Universidad de Colima por
función y género, 2010 y 2015

| Personal | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
|-----------------------------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
| | 2010 | | | 2015 | | |
| Profesor de tiempo completo | 435 | 161 | 596 | 390 | 166 | 556 |
| Profesor por asignatura | 728 | 509 | 1 237 | 783 | 566 | 1 349 |
| Directivo | 66 | 24 | 90 | 77 | 42 | 119 |
| Mandos medios | 380 | 375 | 755 | 408 | 425 | 833 |
| Secretarial | 3 | 313 | 316 | 314 | 4 | 318 |

| | | | | | | |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Administrativo | 68 | 69 | 137 | 122 | 116 | 238 |
| Intendencia y mantenimiento | 419 | 88 | 507 | 447 | 105 | 552 |
| Totales | 2 099 | 1 539 | 3 638 | 2 541 | 1 424 | 3 965 |

Fuente: Primer informe rectoral, segundo periodo rectoral, 2009; Informe de labores de la Dirección General de Recursos Humanos 2015.

En relación con el número de jubilados, de 2009 a 2018 se tiene un total de 653, de los cuales 56.6 por ciento es docente. En el siguiente concentrado histórico sobre la jubilación se puede observar que el número mayor de jubilados corresponde al profesorado, con 370 (tabla 2).

Tabla 2.
Personal jubilado de la Universidad de Colima en los últimos 10 años

| Tipo de personal | Jubilado | | | | | | | | | | Total |
|-----------------------|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | |
| Docente | 16 | 16 | 28 | 22 | 34 | 52 | 48 | 61 | 52 | 41 | 370 |
| Administrativo | 14 | 20 | 5 | 11 | 6 | 15 | 32 | 43 | 24 | 34 | 204 |
| Confianza | 8 | 12 | 6 | 11 | 16 | 6 | 5 | 6 | 4 | 5 | 79 |
| Totales | 38 | 48 | 39 | 44 | 56 | 73 | 85 | 110 | 80 | 80 | 653 |

Fuente: Informe de labores 2018. Dirección General de Recursos Humanos. Universidad de Colima.

Este incremento acelerado se explica porque es precisamente en la década de los ochenta cuando la institución inició una etapa importante de crecimiento y desarrollo (Preciado, F., 2012); por lo tanto, es en la década actual en la que el personal está cumpliendo con los años de servicio que se requieren para la jubilación, situación que impactará tanto en lo institucional como en lo individual. Si bien los procesos de jubilación en la UCOL han sido graduales hasta el momento, de acuerdo con los datos disponibles, en breve un número considerable de docentes estará jubilado o en proceso de hacerlo. Se trata de una situación inédita que tendrá importantes repercusiones: académicas, profesionales, financieras y económicas.

De esta manera, la UCOL se encuentra en un compás de espera, pues en tanto que algunos académicos abandonan la institución, aún no se tiene resuelto el tema de quién ocupará las plazas vacantes que estarán sujetas a nuevos criterios, perfiles y formas de contratación, lo que implica otro reto adicional, porque de las nuevas contrataciones dependerán, en buena medida, del perfil de la institución en los años por venir.

En cuanto a los criterios establecidos para la jubilación, la institución contempla un Fondo Social de Apoyo al Pensionado (FOSAP). Con los recursos de dicho fondo se otorgará al pensionado una gratificación quincenal en razón de los años prestados en la institución. El capital del FOSAP se integra con: aportaciones de los trabajadores y de la UCOL, que gestiona ante los gobiernos federal y estatal donativos, aportaciones de cinco por ciento del salario base mensual realizada por los trabajadores, y la aportación de 10 por ciento del salario base mensual que realiza la UCOL por cada trabajador, ambos desde el 1 de marzo de 2003. Ahora bien, en lo referente a la jubilación existen condiciones distintas de acuerdo a la fecha de incorporación del trabajador a la institución, por lo que hasta este momento se pueden distinguir cuatro grupos:

- Los que hayan cumplido 28 años efectivos de servicio a la UCOL.
- Quienes ingresaron a partir del 1 de marzo de 1997 y hayan cumplido 62 años de edad y un mínimo de 28 años efectivos de servicios.
- Los que ingresaron a partir del 1 de enero de 2003 y que hayan cumplido 63 años de edad y un mínimo de 32 años de servicio efectivos.
- Quienes hayan cumplido 65 años de edad y un mínimo de 35 años de servicio efectivos recibirán una gratificación quincenal equivalente a 100 por ciento de su sueldo promedio de los últimos cinco años (Universidad de Colima, 2015a).

El establecimiento de estos criterios permitirá que el proceso de jubilación del personal de reciente incorporación sea a una mayor edad y de manera más escalonada. De este modo, se camina hacia la recomendación hecha por la SEP de “establecer una edad de 65 años y 40 de trabajo como mínimo para el retiro” y por supuesto emprender reformas en los contratos colectivos (Martínez, N., 2010).

Metodología

Este artículo se deriva del proyecto: “Vejez, jubilación y género en el personal de la Universidad de Colima”, cuyo objetivo principal fue conocer y analizar las expectativas hacia la jubilación por parte del personal académico que labora en la UCOL, considerando la satisfacción vital y laboral, así como su actividad social, ya que estos aspectos funcionan de manera predictiva ante situaciones como la jubilación (Cal, A., 2006) y de algún modo permiten imaginar el proceso de adaptación hacia la nueva condición. En este texto únicamente se presenta lo correspondiente a las expectativas del profesorado hacia el último tramo de la vida laboral en la institución, que por supuesto concluye con una jubilación. Es una aproximación al proceso de cómo los sujetos reflexionan sobre la trayectoria laboral vivida en una institución y la proyección de expectativas hacia el futuro que manifiestan.

Entrevistas

Se eligió la entrevista oral (Aceves, J., 1994), pues es un recurso metodológico muy productivo que permite recuperar el pasado y al mismo tiempo indagar lo subjetivo de la experiencia del profesorado, enfocando su atención en la “visión y versión” del mundo desde su propia mirada y experiencia. El contacto personal con cada una de las/los entrevistados permitió conocer cómo el género permea e influye en el desarrollo profesional del profesorado, pero también en la vida personal y familiar, sobre todo cuando la jubilación representa el retorno al ambiente familiar. Las entrevistas se llevaron a cabo de febrero a mayo de 2015. La investigación se inserta en el campo de los estudios cualitativos a partir de la producción de relatos personales sobre sus expectativas hacia el fin de su trayectoria laboral, y de cómo se visualizan a sí mismos en el futuro inmediato. Se consultaron diversas fuentes de información e institucionales sobre el personal académico como informes de labores, estadísticas y el contrato colectivo de trabajo.

Debido a la naturaleza del estudio, se optó por trabajar con una muestra intencional y no representativa estadísticamente (Rodríguez, G., F. Gil y J. García, 1999) del profesorado de acuerdo con los siguientes criterios: mujeres y hombres que tuvieran entre 20 y 25 años de servicio, aunque principalmente se seleccionaron a quienes tuvieran 25 años de trabajo, debido a que eran los más próximos a la jubilación, y que pertenecieran a diversas áreas del conocimiento (tabla 2). Se logró integrar un corpus de información de 12 entrevistas a docentes —seis mujeres y seis hombres— cuya edad osciló entre los 44 y 66 años, con una antigüedad en promedio de 26 años y pertenecientes a diferentes áreas del conocimiento.

Tabla 2. Datos generales de las y los entrevistados

| Entrevistados (as) | Edad | Sexo | Estado civil | Nivel de estudios | Antigüedad | Tiene hijos/ edad | Con quién vive | Zona urbana/ rural |
|--------------------|------|------|--------------|-------------------|------------|----------------------|-------------------|--------------------|
| 1 | 51 | M | Separado | Maestría | 25 | 1 (10 años) | Solo | Urbana |
| 2 | 56 | F | Viuda | Maestría | 27 | 3 (36, 32 y 29 años) | Con su hijo | Urbana |
| 3 | 48 | F | Casada | Maestría | 25 | 1 (18 años) | Con pareja e hija | Urbana |
| 4 | 49 | F | Soltera | Maestría | 25 | No | Sola | Urbana |
| 5 | 47 | F | Soltera | Maestría | 26 | No | Sola | Urbana |

| | | | | | | | | |
|----|----|---|------------|-----------|----|------------------------------|--------------------|--------|
| 6 | 49 | F | Divorciada | Maestría | 24 | 1 (25 años) | Con su pareja | Urbana |
| 7 | 60 | M | Casado | Maestría | 30 | 3 (35, 33 y 26 años) | Con su pareja | Urbana |
| 8 | 66 | M | Casado | Especiali | 31 | 2 (35 y 28 años) | Con su pareja | Urbana |
| 9 | 56 | M | Casado | Doctora | 30 | 5 (37, 32, 31, 30 y 26 años) | Con su pareja | Urbana |
| 10 | 47 | F | Casada | Maestría | 25 | 3 (16, 14 y 8 años) | Con pareja e hijos | Urbana |
| 11 | 55 | M | Casado | Maestría | 28 | 4 (33, 35, 22 y 20 años) | Con pareja e hijos | Urbana |
| 12 | 52 | M | Casado | Maestría | 29 | Si | Con pareja e hijos | Urbana |

Fuente: elaboración propia.

Para identificar a los profesores con más de 25 años de servicio se revisó la lista que la institución emite con motivo del Día del Maestro cada año, ya que se hace la entrega de reconocimientos a los años de servicio prestados; con esta información se procedió al contacto telefónico para acordar la realización de las entrevistas, procurando diversidad en la procedencia de las áreas de conocimiento y cuidando el equilibrio en la cuestión del género. Cabe señalar que en este estudio se contó con el apoyo de dos estudiantes de licenciatura de la Facultad de Pedagogía, quienes también realizaron algunas entrevistas con previa capacitación.

Al grupo seleccionado se le aplicó una entrevista oral semiestructurada que fue audiograbada. El guion incluyó cinco secciones: Datos generales, Datos laborales, Expectativas hacia la jubilación, Satisfacción vital y laboral y Actividad social. Con la transcripción de las entrevistas se procedió al análisis de la información para lo cual se realizó una matriz contenedora, y a partir de esta se identificaron los aspectos más significativos para los sujetos, de donde se desprendieron dos categorías: entorno familiar y profesional, mismas que destacan la reconfiguración de la identidad de los sujetos desde la condición de jubilada/o. Las dos esferas son fundamentales en la vida de los entrevistados, pues representan espacios de convivencia muy importantes, impregnados de una carga emocional y afectiva sumamente valiosa, ambos contruidos a través de los años. La construcción de estas categorías se da a partir de los elementos que se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Categorías de análisis

| | |
|---|---|
| Entorno familiar. Espacio de convivencia y desarrollo con los seres queridos de manera cotidiana, impregnado de una carga emocional y afectiva muy valiosa. | Lugar de residencia Relación con la pareja Relación con la familia Nuevas tareas Temor a la nueva situación |
| Entorno profesional. Espacio de convivencia y desarrollo profesional con los colegas, impregnado de un estatus, reconocimiento y carga afectiva importante. | Situación económica Relación con los compañeros Pertenencia a alguna asociación Temor a la nueva situación |

Hallazgos**Entorno familiar****a) Género**

El profesorado entrevistado pertenece al bloque de jubilación, que de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo tiene como requisito único cumplir con 28 años de servicio en la institución. Perteneció a la generación que se incorpora a la universidad en la década de los ochenta.

En el análisis de lo dicho por los informantes es preciso considerar quién comparte su opinión, porque ello remite a una experiencia de vida pero también de género. Cuando se comunica a través de la palabra lo que se ha experimentado también devela la posición desde donde se habla, porque la visión del mundo y las experiencias adquieren un significado distinto. Por ello es importante presentar el perfil del profesorado entrevistado.

Precisamente la categoría género permite hacer visibles las relaciones-procesos entre los sexos y las construcciones que se establecen alrededor de los roles masculino y femenino, que se traducen en un conjunto de normas y prescripciones que se construyen, imponen y transforman o reproducen con el paso del tiempo (Jaiven, A., 1998).

El género y la edad se conjugan de manera significativa para determinar las oportunidades y las actividades que por costumbre se les han atribuido. De este modo, edad y género permiten hacer visible algo que ha sido considerado como normal o natural, es decir,

que hacerse mayor no significa lo mismo para unos que para otras. Esto es así por razones diversas y no sólo por cuestiones como la sobremortalidad masculina que lleva a las mujeres a vivir en soledad durante muchos años. Este vivir en soledad (y pobreza) se inició —sin saberlo ellas— años antes, a partir del momento en que las chicas tomaron (algunas toman, todavía)

opciones irreversibles, guiadas por el imperativo del amor, la entrega y el cuidado de los y las demás; decisiones de carácter vital y profesional que las dirigieron hacia trabajos mal pagados, a tiempo parcial, o simplemente las relegaron a la casa cuidando de todo el mundo, a merced de su aprobación, con la autoestima vagando por el desierto y ellas progresiva e inconscientemente más solas y pobres (Freixas, A., 1999: 7).

De acuerdo con los datos, el rango de edad va desde los 46 hasta los 66 años, siendo 53 años el promedio en el grupo; de acuerdo con Ana Freixas la década de los cincuenta representa: “la madurez (experiencia, serenidad) — emergencia de los procesos ejecutivos de la mediana edad— y la libertad. Los factores negativos son: el descenso de las cualidades físicas y la soledad” (1991: 67). Particularmente para el caso de las mujeres, “el bienestar en la mediana edad parece estar relacionado con tres situaciones personales: estar casada, tener hijos-as y trabajar fuera de casa” (1991: 67); este último elemento contribuye a amortiguar problemas personales y familiares.

En este perfil del grupo, destaca la diversificación del estado civil para las mujeres, pues hay solteras, casadas, una viuda y una divorciada; mientras que para el caso de los hombres, cinco —83.33 por ciento— son casados y solo hay uno separado. Lo que muestra que en el grupo masculino hay una mayor estabilidad en cuanto al estado civil; además todos dicen tener hijos. Situación que coincide con algunos estudios en el sentido de que “las experiencias vitales de los hombres están íntimamente relacionadas con la edad cronológica como una variable en la que se encajan continuas e ininterrumpidas series de acontecimientos, pertenecientes tanto a la esfera familiar como a la ocupacional” (Freixas, A., 1991: 68).

Es interesante que las mujeres se jubilaran con menor edad que el grupo de varones, lo cual se explica por el hecho de que ingresaron a laborar muy jóvenes. Pero si consideramos que los trayectos de vida para las mujeres son distintos a la generalidad de los hombres, ya que presentan diversidad de roles e interrupciones frecuentes, entonces se tiene que destacar que para ellas la:

edad adulta implica una gran variedad de modelos de rol, no tan centralmente vinculados a la edad cronológica (...) ya que en la vida de las mujeres pueden presentarse numerosas combinaciones de profesión-matrimonio-hijos, con diferentes niveles de temporalización y compromiso que hacen que los roles de esposa, madre y trabajadora puedan adquirir significados diferentes en momentos determinados del curso vital (Freixas, A., 1991: 68).

Precisamente en relación con los hijos, las únicas profesoras que reportan no tener hijos son las solteras; el resto del profesorado dice tener hijos con una edad muy variable que va desde los 10 hasta los 35 años.

Ahora bien, en lo referente al nivel de estudios y en concordancia con las políticas de evaluación para los PTC, destaca la maestría como grado máximo de estudios en la mayoría —10—; un profesor con especialidad —el de mayor edad y antigüedad— y otro con doctorado. De hecho, este último se jubiló hace poco y fue recontratado. Comenta que llegado el momento se presentó con el rector y le dijo: “Ya cumplí mi tiempo y me quiero jubilar”, a lo que el rector respondió: “Te va ir bien, porque te va pagar el seguro, te va pagar la universidad y además te voy a recontratar” (M, 66 años, 31 de antigüedad).

c) Lugar de residencia

El total de los entrevistados vive en la zona urbana. El lugar de residencia es importante porque a partir de la quinta década muy frecuentemente se experimenta el sentimiento de empezar a envejecer, lo que provoca una reflexión importante sobre la vida. Además, el constructo social de la vejez también es impactado por el medio urbano o rural, que determina que la participación en actividades económicas y sociales va de acuerdo a la edad (Salgado, N. y R. Wong, 2007). Es importante destacar que la vejez como la jubilación involucran toda una serie de experiencias, muchas subjetivas, relacionadas con las prácticas de vida y la edad biológica; interiorizar esta situación implica una adaptación de roles por los cambios que genera el paso del tiempo y también por el hecho significativo de pasar de ser trabajador a jubilado (Cal, A., 2006; Cal, A. et al., 2006; Salgado, N. y R. Wong, 2007).

d) Relación de pareja

Aunque hay estudios sobre la jubilación y su proceso de adaptación (Aymerich, M., M. Planes y M. Gras, 2010; Izar, J. y C. Ynzunza, 2013; Villardón, L. Á. Moro y C Atxurra, 2017), es necesario reconocer la pertinencia de abordar el tema desde una perspectiva de género, porque hombres y mujeres viven y enfrentan dicho proceso de manera distinta; por ejemplo, no es menor el hecho de suponer que las mujeres pueden volver a asumir el papel alternativo de ama de casa después de su jubilación (Arber, S. y J. Ginn, 1996), algunas por el modelo cultural y otras por gusto. Esto sucede con una entrevistada, que visualiza la jubilación como la posibilidad de retornar al papel alternativo de ama de casa:

Pues él igual que yo, este, hay cosas que no hemos hecho. A mí por ejemplo me gusta la psicología, a mí me gusta... por ejemplo, me gustaría leer más, la repostería, o sea, cosas más así de... como más de mujer

que no he hecho, incluso hasta cuidar nietos... cosas así. (M, 49 años, 24 años de antigüedad)

Mientras que otras académicas, que por el tiempo de antigüedad se estarán jubilando más o menos al mismo tiempo que su pareja, dicen no tener dificultad para enfrentar ese momento, pues además no se visualizan en un retorno a ser ama de casa a 100 por ciento:

Estamos en sintonía (...) los dos le entramos igual. De hecho él es citadino pero lo he involucrado tanto en la vida de pueblo, de rancho, que a él le encanta también, si yo no quiero ir o no puedo ir a ver el campo o al rancho, él me dice: "Pues yo sí quiero ir a cansarme" y se va; [me dice] "Al rato me llevas un lonche". Está igual que yo, estamos los dos en tiempo de jubilación. (M, 48 años, 25 de antigüedad)

En el mismo sentido, está el siguiente testimonio:

Considero que son las mismas expectativas más tanto emocionales como financieras, pues tenemos una comunión muy particular, entonces creo que son las mismas. (H, 55 años, 28 de antigüedad)

También hay un caso en el que aun cuando la jubilación de la pareja puede ser simultánea, es ella quien desea posponer el retiro:

Está igual que yo, estamos los dos en tiempo de jubilación, pero ella quiere seguir aquí. (H, 56 años, 30 de antigüedad)

Es interesante que en las parejas con posibilidad de retiro simultáneo la situación es diversa: así como hay algunas que comparten sus expectativas para la jubilación, disfrutar de su gusto por la naturaleza y la vida de campo; también hay otras en las que uno de los dos no desea la jubilación.

Ahora bien, hay otro tipo de casos: parejas en las que para ninguno de los dos es deseable permanecer juntos durante muchas horas del día o estar juntos en casa la mayor parte del tiempo; al parecer, después de tantos años de la no convivencia por largos periodos, la idea de hacerlo resulta difícil de aceptar. Tal como sucede con un académico al que su pareja le dice que no se jubile:

Ayer me decía no te jubiles...yo supongo que su inquietud es tenerme todo el tiempo en la casa, cosa que tampoco haría. (H, 60 años, 30 de antigüedad)

e) Los hijos y la familia

De acuerdo con Ana Freixas, en la década de los 50 en las mujeres destaca el desarrollo de los “procesos ejecutivos” que se refieren a cualidades muy importantes como: autoconciencia, selectividad, manipulación y control del entorno, dominio y competencia, etcétera. Elementos sumamente positivos que ante la pérdida de cualidades físicas —tan socialmente reconocidas— resultan una ganancia, ya que “dispone progresivamente de más recursos personales, emocionales y psicológicos como madurez, equilibrio, reflexión y experiencia que le permiten dominar la vida cotidiana como anteriormente nunca había conseguido” (1991: 71). Además, se suma el aspecto de la libertad como conquista personal de gran valor para las mujeres en general, pues una gran mayoría ha vivido o vive sometida a las diversas jerarquías: padre, marido e incluso hijos. De allí que, al menos para ellas, con la edad y con la jubilación se recupera la libertad. Así, después cumplir con una jornada laboral por tantos años se llega el momento de disponer libremente del tiempo, de compartir con la familia, con los amigos. En el caso de los varones, ellos no visualizan tan trascendental el cambio:

La relación con mi hijo seguirá siendo fabulosa... con la familia no sé, no visualizo algo así. (H, 51 años, 25 de antigüedad)

Yo creo que no cambiará gran cosa, puesto que es un aspecto laboral personal nada más, mi vida con mis hijos seguirá en la misma ruta. (H, 60 años, 30 de antigüedad)

También hay quien dice sentir incertidumbre respecto a cómo será la relación con los hijos (as), con la familia, porque de algún modo el cambio será difícil, sobre todo cuando la familia piense o quiera disponer de su tiempo:

Yo creo que va a ser difícil en un principio, porque como mis mismos hijos dicen, no están acostumbrados a que yo esté sin hacer nada, aunque no pienso estar sin quehacer, el hecho de tener más tiempo libre puede hacer reajustes en las relaciones, uno de estos será el tiempo que ellos pensarán que yo puedo cuidar nietos, entonces ahí tendremos que pactar un poco porque tampoco mi misión a futuro es ser abuelita cuidadora de nietos. (F, 56 años, 27 de antigüedad)

Un factor importante en la convivencia con los hijos es la edad de los mismos. Por ejemplo, algunos profesores que tienen hijos pequeños ven la jubilación como la posibilidad de compartir y de disfrute; mientras que quienes tienen hijos adolescentes o jóvenes lo ven más como posibilidad de apoyarlos en su vida académica, pues también aceptan que muy probablemente se acerca el tiempo de que los hijos vuelen y entonces deban enfrentar la idea del nido vacío.

Con mi hija quizás sí va a modificar un poco, pues porque ella todavía pues va empezando su vida, 18 años ... ella tiene expectativas pues para seguir estudiando, irse de movilidad, de intercambio y demás, ella está por entrar a la profesional, sus planes ahora son ... estudiar arquitectura, pero ella ya está navegando en internet para ver cuáles son las escuelas [con las] que la universidad tiene convenios para ver a donde se va a ir, si se va a ir a Alberta o se va a ir a Argentina o a Italia. (M, 48 años, 25 de antigüedad)

Para quienes no tienen hijos, la jubilación representa la posibilidad de retomar la relación con la familia de origen, quizás incluso colaborar en la asistencia o el cuidado de algún familiar.

Pues yo considero que va a ser igual de fuerte, o sea, me parece que algo que me ha fortalecido en mi vida es que crecí en una familia nuclear, funcional; mi madre murió hace 25 años, mi padre vive, tengo una familia bonita, unida, y me parece que es posible que hasta se mejore la relación, o sea, ahorita la relación es buena, sin embargo, creo que en mi jubilación, considero que podrá ser mejor. (M, 47 años, 26 de antigüedad)

Sin duda, cada quien de acuerdo con su género, edad, condiciones familiares, sociales y culturales visualiza una relación distinta con la familia o con su red de apoyo; aunque destaca cómo algunas entrevistadas desean dejar claro que no se convertirán en cuidadoras de nietos una vez jubiladas, sino por el contrario, buscar una alternativa o proyecto de desarrollo personal. Sin duda, la maternidad se valora muy positivamente, pero también piensan que por la edad de los hijos, es tiempo de reconsiderar una nueva etapa con ellos, pues saben que deben emprender su propio camino.

Entorno profesional

a) Expectativas hacia la jubilación

Un indicador importante sobre la jubilación son las expectativas hacia esta nueva condición. Las expectativas pueden jugar a favor o en contra al momento de enfrentar el futuro inmediato, así como la adaptación a la nueva situación (Hermida, P., M. Tartaglini y D. Stefani, 2016). Un estudio encontró que tanto hombres como mujeres en los niveles organizacionales más altos perciben su trabajo por igual y tienen los mismos valores; mientras que en los niveles ocupacionales más bajos hombres y mujeres perciben de manera distinta el valor su trabajo: los hombres buscaban recompensas en logros profesionales, mientras las mujeres buscaban prioritariamente recompensas sociales (Motazz citado en Cal, A., 2006). Llegado

el momento de cambiar la actividad, el impacto es diferencial, “mientras que la mujer puede permanecer ocupando el rol de cuidadora familiar, el hombre deberá construir un nuevo rol” (Hermida, P. M. Tartaglini y D. Stefani, 2016: 59). Es precisamente en este proceso de cambio en donde se registran dudas sobre qué hacer y cómo hacerlo, pues se parte de la idea de que se dispondrá de mayor tiempo libre.

Ahora bien, el profesorado de la UCOL reconoce y acepta que el periodo de jubilación está cerca, pero algunos tienen dudas sobre qué harán llegado el momento, incluso dicen no haberlo pensado:

En realidad no pienso en eso, pero sé que para esos asuntos soy muy cauteloso, yo ya estoy pensando en qué voy a hacer cuando me jubile, pero jubilarme no he pensado si ya, mmm, sé que eso va llegar y sé que muy pronto, y ya sé que voy hacer una vez que me jubile, pero todavía no he puesto una fecha, tal vez cinco años, tal vez. (M, 51 años, 25 de antigüedad)

Algunos dicen también que ya se están preparando para dicha etapa; sin embargo, visualizan mantener el vínculo con su actividad laboral. Así, una entrevistada señala que destinará parte de su tiempo a la sistematización de sus experiencias docentes o producir materiales, pero a otro ritmo:

Me parece... una etapa importante, porque yo he estado asumiéndolo desde hace tiempo, o sea, a mí no... a mí no me sucede quizás como a otras personas, yo sí espero la jubilación feliz, o sea, yo sí, porque tengo planes para en ese momento ponerme a escribir acerca de mis experiencias como docente, material para la disciplina de mi área que hace mucha falta. (F, 49 años, 25 de antigüedad)

Llama la atención que quienes dicen estar preparadas y aceptan que se trata de cerrar un ciclo son las mujeres: ellas ven a la jubilación como la oportunidad de desarrollar actividades o proyectos que por el trabajo habían pospuesto; incluso manifiestan sentir alegría por llegar a esa meta. En cambio, los hombres ven la jubilación de manera distinta. Uno de ellos dice que la jubilación es necesaria pero no de tiempo completo, pues su plan es ser recontratado por horas para no tener que retirarse del todo de la institución:

La veo como una necesidad, tengo el tiempo completo desde hace muchos años, desde que empezó el tiempo completo, pero quisiera dedicarme a otras cosas, aparte de lo que hago ahora, es decir, me jubilo y como ha ofrecido el señor rector, me recontrato por horas. Y el resto del tiempo lo

voy a aprovechar para realizar algunas inquietudes que tengo. (H, 60 años, 30 de antigüedad)

También hay quienes señalan que definitivamente no desean jubilarse. Para los hombres la adaptación a la jubilación resulta mucho más difícil. Distintos estudios muestran esta dificultad, de tal forma que los varones prefieren seguir trabajando aun cuando han cubierto la edad para jubilación con derecho a pensión. Si bien lo hacen porque disfrutan de su trabajo (Bernard, M. et al., 1996: 91), también es cierto que les es más difícil aceptar estar en casa:

Como un ciclo de vida laboral, donde en este momento estamos legalmente terminando un ciclo y pensar en qué va a ser de mi vida de aquí en adelante en caso de llegar a ser jubilado, porque tengo el tiempo para la jubilación mas no quiero jubilarme, siento que todavía tengo posibilidades de seguir trabajando. (H, 52 años, 28 de antigüedad)

Es importante mencionar que permanecer en la institución más allá de lo establecido, en ocasiones puede reflejar cambios en la productividad del profesorado e incluso una actitud diferente para encarar las actividades (Rodríguez, J., L. Urquidi y G. Mendoza, 2009). La evidencia de los estudios sugiere que hay un declive significativo en las habilidades mentales a partir de los 50 años, especialmente en actividades relacionadas con la capacidad cognitiva, la velocidad de memoria y solución de problemas (Skirbekk, V., 2003).

b) Y después de la jubilación, ¿cuál será la relación con los compañeros de trabajo?

En la vida laboral, la relación con los compañeros de trabajo es importante tanto para la realización de las tareas cotidianas como para el soporte emocional y afectivo para el logro de objetivos y/o ante las presiones de trabajo. Es decir, la interacción con lo/as colegas es constante, sentirse parte de la comunidad académica es una necesidad e incluso la relación laboral puede pasar fuertemente al plano de la amistad. Sobre la relación con lo/as colegas después de la jubilación opinan lo siguiente:

Yo creo que la relación con los compañeros no es la misma porque ya se tienen objetivos diferentes, excepto con los se creó un relación de trabajo pero también de amistad y compadrazgo. (F, 48 años, 25 de antigüedad)

Sin embargo, una vez que se llega a la jubilación la situación cambia, por eso algunos entrevistados visualizan la relación como algo que pasará a un segundo o tercer término:

Una vez jubilado... yo creo que van a ser parte de los cuates, pero hasta ahí, no tengo la idea de seguir viniendo después de jubilarme ... cuando me jubile voy a desaparecer unos dos años, yo me voy a ir a viajar, si quieren les escribo por el chat desde el Cairo, Jerusalén, por allá ... así me visualizo, digo, yo creo que después de tantos años uno se lo merece... ahorita no puedo hacerlo, porque no costea, digamos en verano no, porque estás amarrado aquí, en vacaciones, quince días, pues no, tendrías que pedir un permiso de un mes más... no se puede ahorita... en ese tiempo sí, porque no vas a tener nada qué hacer. (M, 51 años, 25 de antigüedad)

Pero para otra entrevistada resulta claro que la relación se perderá. Ella ha visto cómo otras jubiladas han perdido contacto con la escuela, incluso quienes permanecen ya ni se acuerdan de ellas:

Ahí no sé, pero yo esperarí también poder seguir cultivando esos lazos de amistad con mis compañeros, tristemente lo que observo ahorita en la práctica es que mis compañeras ya jubiladas, por los comentarios de ellas, sé que no se reúnen, sé que esos lazos que había de unión, por el vínculo laboral, ahora no es lo mismo, y no sé pues, se va perdiendo, siento yo que la realidad es que ese lazo se va perdiendo a medida que la gente se va, ¿verdad? Entonces yo esperarí seguir cultivando en la medida de mis posibilidades los lazos con las compañeras también de acá, ¿no? (F, 47 años, 26 de antigüedad)

Es decir, por lo que han visto y en la experiencia de otros jubilados, la relación poco a poco se va terminando, de aquí la necesidad de pensar en una estrategia que pueda dar cohesión al grupo de jubilados tanto para la convivencia como para fortalecer algunas acciones de la institución, porque hay quienes no piensan retirarse del todo y su experiencia puede ser muy útil para otras generaciones:

Empezarí a retirarme creo yo, porque vendría solamente a la facultad para impartir mis clases o tutorías y me retiraría con la diferencia de que actualmente tenga o no tenga clases permanezco aquí y tengo más oportunidad de interacción; sin embargo, mi propósito a futuro es acercarme un poquito más a la relación que viene siendo más de trabajo que amistosa, entonces empezar a buscar la manera de relacionarme más. (M, 60 años, 30 de antigüedad)

Destaca en el ánimo el interés de continuar con el vínculo hacia los compañeros, pero al mismo tiempo perciben que la realidad será otra: la experiencia les ha

hecho ver que quienes se jubilan poco a poco van perdiendo el contacto con los colegas y la institución; el vínculo laboral se rompe casi de un día para otro, en muchos de los casos empiezan a ser excluidos de las reuniones laborales cuando aún no han logrado incorporarse incluso a la propia familia, es decir, ni siquiera han logrado tejer otras redes de interacción o de apoyo.

c) Temor hacia la nueva situación

Como toda nueva etapa, la jubilación representa un nuevo estatus, pues ante la institución se convierten en “universitarios distinguidos”, es decir, personal que se ha ganado tal distinción por haber dedicado casi tres décadas de su vida al trabajo en la universidad. Una profesora reflexiona y dice que después de haber atravesado por distintas etapas difíciles durante su vida, siente que esta nueva condición no le causa temor:

Pues fíjate que no ... yo creo que si yo no hubiera tenido ... estas dos preparaciones de que te hablo probablemente sí, porque yo me visualizo en tiempo atrás, este, como una profesionista sí dedicada pero media insegura, yo me acuerdo, ... sin embargo pues [ahora] yo creo que Dios y además pues la experiencia, no sé, me han permitido tener más confianza en mí ... ahorita mi situación de ... vivir sola, desde hace dos años, como que también fue otra, otra experiencia nueva... Yo le tenía pavor a estar sola, y sin embargo, pues no ha pasado nada, bueno sí ha pasado porque me he encontrado, [y] he valorado la independencia. Sí me gustaría tener una pareja, pero en este momento como que le he encontrado ese sabor a la soledad, porque creo que es una gran oportunidad para disfrutar tu vida. (M, 47 años, 26 de antigüedad)

Sin embargo, hay diferentes sentimientos hacia la jubilación: un profesor asegura sentir incertidumbre porque es consciente de que empieza a identificar algunas limitaciones físicas relacionadas con la vejez. Para el hombre es difícil aceptar que envejece, no le es fácil adaptarse a los cambios, a diferencia de las mujeres. Para los hombres que “habitualmente han hecho del trabajo la única fuente de realización personal, la jubilación supone un elemento precipitador de los sentimientos de vejez e inutilidad, que no suelen dar en las mujeres cuya multiplicidad de roles amortigua este problema” (Freixas, A., 1991: 74). El siguiente testimonio lo muestra con claridad:

¡No! bueno déjame decirte algo, no estuve muy convencido de decir no, el hecho es que tú misma lo leíste al principio, estoy pasando a una etapa de mi vida en la cual las funciones fisiológicas no son las mismas que en la juventud, entonces existen limitaciones físicas incluso intelectuales porque

ya se empiezan a olvidar las cosas, etcétera, las que no maneja uno diariamente. Entonces creo que sí se van a ir agregando incapacidades o discapacidades con el paso de los años y no sabe uno ni dónde va a terminar ni cómo, entonces siempre está esa inseguridad, esa incertidumbre no tanto así como miedo o terror, no llega hasta allá, pero así algo como de incertidumbre normal porque no sabría lo que va a suceder. (H, 60 años, 30 de antigüedad)

A estos sentimientos de vejez e inutilidad que experimentan los varones se suma el sentimiento de abandono de la propia persona. Una profesora lo expresa así:

Pues sí, yo creo que existe un poco de temor en la cuestión presupuestal y un poco de temor en la cuestión, digamos no es lo mismo tener una obligación y saber que todos los días te tienes que levantar a determinada hora y salir y arreglarse, a decir: "Si quiero me levanto, si no, no"... entonces, yo creo que hay peligro de que bajes la guardia, pero estoy consciente y espero no caer en eso. (M, 56 años, 27 de antigüedad)

Pero más de la mitad de lo/as entrevistados manifestó no sentir ningún temor. Aquí algunos testimonios:

Yo pienso que no, no tengo temor de estar jubilado, es como cuando me preguntaban si iba a sentir algo por ser abuelo, ya tengo cinco nietos y no siento nada. (H, 55 años, 28 de antigüedad)

Otra opinión similar señala lo siguiente:

¿De jubilación? ¡No! Para nada, como que, yo siento, no sé si me suena repetitivo, o cómo decir, o cómo lo puedas interpretar, este yo lo entiendo perfectamente que es un ciclo ... aunque te sientas muy bien, te sientas muy productiva, llega el momento en que tienes que darle oportunidad a nuevas generaciones y aparte de eso ... si tú eres activa aquí lo puedes ser en otras partes, no tienes por qué deprimirte, ni dejar de hacer cosas ... para mí no, ni me siento triste ni frustrada ni nada, o sea, siento que tiene que ser así y voy a llegar a ello con mucha, con mucha energía y a gusto, bien, pues. Porque yo siento que me he preparado. (M, 48 años, 25 de antigüedad)

Conclusiones

El propósito de este estudio fue analizar la jubilación en el profesorado de la UCOL desde la perspectiva de género. De acuerdo a la información obtenida, se puede decir que el proceso de jubilación es bastante complejo por la diversidad de dimensiones que involucra: emocional, laboral, económica, social, entre otras. En este acercamiento a las expectativas del profesorado destaca, de manera primordial, la parte emocional de los y las entrevistadas, quienes al compartir su experiencia dejan ver sus deseos, dudas, emociones, pero también la nostalgia por el pasado o por visualizarse, en pocos años, fuera de la institución.

Es conmovedora la narrativa de los entrevistados, pues están muy cerca de romper un vínculo con la institución a la que han dado vida y la que a su vez les da vida como profesores, es decir, tomar distancia de uno de los principales referentes identitarios, lo que da origen a una reconfiguración y la búsqueda de nuevos referentes.

De igual manera, los sujetos mostraron muchos deseos de compartir sus experiencias, tanto de su vida a través de la institución como de la nueva etapa por afrontar. Manifestaron que con su partida de la universidad buena parte de la experiencia acumulada se perderá porque no hay una tradición que tenga como objetivo recuperar y sistematizar sus reflexiones.

Ahora bien, es positivo encontrar que la mayoría del profesorado tiene ciertas intenciones y deseos para la etapa de jubilación: su discurso muestra entusiasmo por emprender nuevos proyectos, ya que visualizan otras áreas de realización personal; sin duda, esta actitud ayuda en la aceptación del cambio de estatus. De igual forma, esta condición es predictiva del ajuste al entorno y de la construcción de estrategias para pasar, sin mayor problema, de una etapa a otra.

El discurso del profesorado muestra que, efectivamente, el género funciona como un estructurador importante en la vida cotidiana, pero también en la construcción de las expectativas porque la maternidad, el estado civil y la edad se conjugan de manera significativa para proyectar algunos deseos, temores o dudas sobre la jubilación; así, mientras algunas entrevistadas lo ven como un momento de satisfacción por cumplir una meta, otras lo ven como el pase a la libertad, porque tendrán la oportunidad de hacer cosas que antes no podían por falta de tiempo. Luego entonces se cierra la etapa laboral, pero se abre otra etapa de disfrute más personal. Sin embargo, también destaca el hecho de que para la mayoría de los varones afrontar el hecho de jubilarse es difícil, ya que no lo ven ni reciben con tanto agrado como las mujeres.

Es fundamental considerar lo que representa la institución en sus vidas; después de casi 30 años de trabajo no es fácil aceptar la separación, pues han generado una forma de ser y de vivir (Kaës, R., 1989). En este mismo sentido, Lourdes Villardón-Gallego, Álvaro Moro y Cristina Atxurra (2017) destacan

la necesidad de que las instituciones cuenten con algún plan o programa que aproveche el potencial del personal que se jubila al mismo tiempo que se revitaliza la figura del profesorado.

La evidencia empírica muestra que la experiencia de vida del profesorado está determinada por procesos diferenciados de género que se vinculan con la organización de actividades laborales y personales, de allí que sus expectativas hacia la jubilación también estén vinculadas con los roles que consideran les corresponde asumir. Sobre todo en el caso de las mujeres, que visualizan retomar las actividades de la casa, el cuidado de los nietos y de los padres; pero también, y en la medida de lo posible, dedicar un tiempo para sí mismas.

Bibliografía

Aceves, Jorge, 1994, "Sobre los problemas y métodos de la historia oral", en G. de Garay (coord), *La historia con micrófono. Textos introductorios a la historia oral*, México, Instituto Mora, pp. 33-46.

Albala, Cecilia et. al., 2005, "Encuesta Salud, bienestar y envejecimiento (SABE): metodología de la encuesta y perfil de la población estudiada", *Revista Panam Salud pública*, 17(5/6), pp. 307-322. Disponible en: <http://www.fsp.usp.br/sabe/Artigos/Informe%20especial%20SABE.pdf>

Arber, Sara y Jay Ginn, 1996, *Relación entre género y envejecimiento: enfoque sociológico*, Madrid, Narcea.

Aymerich, María, Monserrat Planes y María Eugenia Gras, 2010, "La adaptación a la jubilación y sus fases: afectación de los niveles de satisfacción y duración de proceso adaptativo", *Anales de Psicología*, 26(1), pp. 80-88. Disponible en: http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/10-26_1.pdf

Bensusán, G. e I. Ahumada, 2006, "Sistemas de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico", *Revista de la Educación Superior*, 2(138), pp. 7-35. Disponible en: http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista138_S1ES.pdf

Bernard, Miriam, Catherine Itzin, Chris Phillipson y Julie Skucha, 1996, "Trabajo y jubilación marcado por el género", en S. Arber y G. Jay, *Relación entre género y envejecimiento*, Madrid, Narcea, pp. 89-104.

Buendía Espinosa, A. y L. Oliver Villalobos, 2018, "Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos?", *Perfiles educativos*, 40(160), pp. 10-28. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v40n160/0185-2698-peredu-40-160-10.pdf>

Cal, Ana María, 2006, *Estudio de las necesidades y expectativas ante la jubilación de los trabajadores de la USC en las distintas categorías profesionales. Calidad y retiro laboral*, tesis doctoral, Universidad de Santiago de Compostela, España.

Cal, Ana María, José Manuel Mayán, Constantino Arce y María del Carmen Gutiérrez, 2006, "Expectativas hacia la jubilación del personal de la Universidad de Santiago de Compostela", *Gerokomos*, 17(2), pp. 26-32. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2006000200003

Cardona, María y Enrique Peláez, 2012, "Envejecimiento poblacional en el siglo XXI: oportunidades, retos y preocupaciones", *Salud Uninorte*, 28(2). pp. 335-348. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/817/81724957014.pdf>

Colina Hernández, Henry, 2018, "Some Notes about Retirement Pension Systems of Social Security and the Experience of its Reform in Latin America", *Economía y Desarrollo* 160(2), pp. 1-10. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=9fff5511-b656-4258-a3db-b525f3a72238%40pdc-v-sessmgr05>

Consejo Nacional de Población, 2008, *Informe de México: el Cambio demográfico, el envejecimiento y la migración internacional en México*. Disponible en: <http://www.conapo.gob.mx/prensa/2008/02cepal.pdf>

Chesnais, Jean-Claude, 1990, *El proceso de envejecimiento de la población*. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/9182>

Delgado, Gabriela, 2008, "Metodología de la investigación con perspectiva de género", en A. Velázquez, M. de L. y V. O. Mireles (coords.), *Metodología de la investigación. La visión de los pares*, México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación/Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 17-38.

Elizalde Sánchez, Carlos, 2009, "Transición demográfica y pensiones en el claustro académico de la UAEM", *Papeles de población*, 15(59), México, Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 239-263.

Fernández, Lilia, 1994, *Instituciones educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas*, Buenos Aires, Paidós.

Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC, 2013, *Sistema Nacional de Investigadores*. Disponible en: http://www.foroconsultivo.org.mx/documentos/acertadistico/conacyt/sistema_nacional_de_investigadores.pdf

Freixas, Anna, 1991, "Autopercepción del proceso de envejecimiento en la mujeres entre 50 y 60 años", *Anuario de Psicología*, 50, pp. 67-78. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/viewFile/64664/88691>

Freixas, Anna, 1996, "Prólogo a la edición española", en Sara Arber y Jay Ginn, 1996, *Relación entre género y envejecimiento. Enfoque sociológico*, Madrid, Narcea, pp.7-9.

Freixas, Anna, 1997, "Envejecimiento y género: otras perspectivas necesarias", *Anuario de Psicología*, 73, pp. 31-42. Disponible en: <http://revistes.ub.edu/index.php/Anuario-psicologia/article/viewFile/9032/11480>

Galiana, Laura, 2012, *Perfil de profesorado universitario jubilado: estudio de la satisfacción con la jubilación y sus predictores*, tesis de maestría, Universidad de Valencia, España. Disponible en: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/25142/Trabajo%20de%20Fin%20de%20M%C3%A1ster.%20Laura%20Galiana%20Linares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, Ana L., 1999, "Historia de las mujeres del siglo XIX: algunos problemas metodológicos", en Eli Bartra (comp.), *Debates en torno a una metodología feminista*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 199-228.

Germani, Gino, 1962, *La sociología científica*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, 2016, *IV informe de gobierno 2015-2016*. Disponible en: https://framework-gb.cdn.gob.mx/cuartoinforme/4IG_Escrito_27_08_16_COMPLETO.pdf

González, Angelina y Deyanira Loredó, 2008, "Género y jubilación en docentes universitarios", *Eclecta. Revista de Psicología General*, 1, pp. 23-29. Disponible en: <http://eclecta.webcindario.com/eclectadic08.htm>

Hermida, Paula, María Florencia Tartaglini y Dorina Stefani, 2016, "Actitudes y significados de la jubilación: un estudio comparativo de acuerdo al género en adultos mayores", *Liberabit. Revista de Psicología*, 22(1), pp. 57-66. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/686/68646348005.pdf>

Huenchuan, S. y R. I. Rodríguez, 2014, *Autonomía y dignidad en la vejez: Teoría y práctica en políticas de derechos de las personas mayores*, Ciudad de México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Disponible en: http://seminarioenvejecimiento.unam.mx/Publicaciones/libros/Autonomia_y_dignidad_en_la_vejez.pdf

Instituto Nacional de Geografía y Geografía, 2014, *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las personas de edad (1 de octubre)*. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2014/adultos0.pdf>

Instituto Nacional de Geografía y Geografía, 2009, *Mujeres y hombres en México 2009*. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2009/MyH_2009_1.pdf

Izar, Juan Manuel y Carmen Ynzunza, 2013, “El patrón de jubilación del personal de la Universidad de Autónoma de San Luis Potosí”, *CPU-e, Revista de investigación Educativa*, 16, pp. 92-109. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2831/283128328005.pdf>

Jaiven, Ana L., 1999, “Cuando hablan las mujeres”, en Eli Bartra (comp.), *Debates en torno a una metodología feminista*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 185-197.

Juárez, P. E., 2015, “Problema financiero por pensiones y jubilaciones en universidades, insostenible: ANUIES”, *Educación Futura*, 7 de diciembre. Disponible en: <http://www.educacionfutura.org/problema-financiero-por-pensiones-y-jubilaciones-en-universidades-insostenible-anuiess/>

Kaës, René, 1989, “Realidad psíquica y sufrimiento en las instituciones”, en R. Kaës, J. Bleger, E. Enriquez, F. Fornari, P. Fustier, R. Roussillon y J. P. Vidal, *La institución y las instituciones. Estudios psicoanalíticos*, Buenos Aires, Argentina, Paidós.

Lagarde, Marcela, 1996, “El género”, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, España, horas y horas.

Loureiro, Helena, Margareth Angelo, Margarida Silva, Alexandra Moreira y Ana Teresa Pedreiro, 2015, “How Portuguese families perceive transition to retirement”, *Revista de Enfermagem Referência*, 4(6), pp. 45-54, DOI: 10.12707/RIV14073.

Lucero Revelo, Sara Esperanza y Eunice Yarce Pinzón, 2018, “Intereses de formación, motivación y sentido de vida de trabajadores en proceso de prejubilación”, *Educación y educadores*, 21(1), pp. 95-113. Disponible en: <https://www.redalyc.org/comocitar.oo?id=83455923005>

Martínez, N., 2010, “21 universidades, en bancarota”, *El Universal*, 25 de octubre. Disponible en: <http://archivo.eluniversal.com.mx/notas/718651.html>

Maturana, Humberto, 1994, *Emociones y lenguaje en educación y política*, Chile, Dolmen ediciones, ensayo.

Meléndez, Juan Carlos, José Manuel Tomás y Esperanza Navarro, 2007, "Análisis de las redes sociales en la vejez a través de la entrevista Manheim", *Salud pública de México*, 49(6), pp. 408- 414. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/salpubmex/sal-2007/sal076d.pdf>

Meléndez, Juan Carlos, José Manuel Tomás y Esperanza Navarro, 2011, "Actividades de la vida diaria y bienestar y su relación con la edad y el género en la vejez", *Anales de la psicología*, 27(1), pp. 164-169. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16717018019.pdf>

Montes de Oca, V., 2010, "Pensar la vejez y el envejecimiento en el México contemporáneo", *Revista Renglones*, 62, pp. 159-181. Disponible en: http://seminarioenvejecimiento.unam.mx/Publicaciones/articulos/pensar_vejez_env.pdf

Oliva Z., Martha, 2011, "Una reflexión acerca de la jubilación de los académicos en las universidades públicas estatales de México", *Revista Ciencia Administrativa*, 1, pp. 102-106.
Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/04/12CA201201.pdf>

Pérez C., Agustín, 2004, "La jubilación en universidades públicas", *Revista de la Educación superior*, 129 (1), pp. 89-97. Disponible en: http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista129_S3A6ES.pdf

Preciado, Florentina, 2004, "Cultura académica. La relación de sentido entre el académico y su institución", *Educación y ciencia*, 8(16), pp. 37-48.

Preciado, Florentina, 2006, "El tiempo y el espacio de las académicas", *Revista La Ventana*, (24), pp. 151-174.

Preciado, Florentina, 2008, "Mujeres y hombres en el espacio laboral universitario", en Sara G. Martínez Covarrubias (coord.), *En busca de la equidad de género en la universidad. Un estudio de caso*, Colima, México, Universidad de Colima, pp. 145-170.

Preciado, Florentina, 2012, *Cultura e institucionalización del trabajo académico en la Universidad de Colima*, México, Universidad de Colima.

Preciado, Florentina, Antonio Gómez y Karla Kral, 2008, "Ser y quehacer docente en la última década, Un estudio cualitativo del impacto de las políticas de formación en el profesorado", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(39), pp. 1139-1163.

René, P. M., 2016, "Sistemas de pensiones no debe afectar universidades: Nuño", *El Universal*, 2 de marzo. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2016/03/2/sistemas-de-pensiones-no-deben-afectar-universidades-nuno>

Rodríguez, G. G., F. J. Gil y J. E. García, 1999, *Metodología de la investigación cualitativa*. España, Ediciones Aljibe.

Rodríguez, José Raúl, Laura Elena Urquidi y Guadalupe Mendoza, 2009, "Edad, producción académica y jubilación en la Universidad de Sonora. Una primera exploración". *Revista Mexicana de Investigación Educativa* 14(41), pp. 593-617.

Salgado de Snyder, Nelly y Rebeca Wong, 2007, "Género y pobreza: determinantes de la salud en la vejez", *Salud Pública de México*, 49 (Supl. 4), pp. 515-521. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=10604410>

Skirbekk, Vegard (2003). *Age and individual productivity: A literatura survey*. Disponible en: <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2003-028.pdf#search=%22skirbekk%20vegard%22>

Universidad de Colima, 2015, *Informe de labores de la Dirección General de Recursos Humanos*, Colima, México, Universidad de Colima.

Universidad de Colima, Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Colima, 2015a, *Contrato colectivo de trabajo 2015-2016*. Disponible en: <https://www..mx/documentos-normateca/ver/CCT/2015-2016#book5/pagina1>

Universidad de Colima, 2010, *Segundo informe de labores, segundo periodo rectoral*. Disponible en: https://portal.ucol.mx/content/micrositios/186/file/informes_rector/informe_rector_2010.pdf

Universidad de Colima, 2018, Informe de labores. Dirección General de Recursos Humanos. Disponible en: <https://portal.ucol.mx/dgrh/informe.htm#2018>

Villardón-Gallego, Lourdes, Álvaro Moro y Cristina Atxurra, 2017, "Percepciones sobre la jubilación en el profesorado universitario. El caso de la Universidad de Deusto", *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(1), pp. 87-99.

Yuni, José Alberto y Claudio Urbano, 2008, "Envejecimiento y género: perspectivas teóricas y aproximaciones al envejecimiento femenino", *Revista Argentina de Sociología*, 6(10), pp. 151-169.