Transición demográfica y pensiones en el claustro académico de la UAEM

Carlos Cebarut ELIZALDE-SÁNCHEZ

Universidad Autónoma del Estado de México

Resumen

Se examina la transición demográfica del claustro académico de la UAEM. Específicamente, se muestra el gradual envejecimiento que observan los docentes mediante la medición de su edad media. Los datos e indicadores que presenta permiten identificar los retos laborales y académicos que enfrentará la UAEM derivados del envejecimiento de su cuerpo académico, del creciente número de docentes jubilados y del eventual retiro en los próximos años de los universitarios que construyeron la UAEM a lo largo de sus 50 años. Asimismo, se recuperan ciertas experiencias presentadas por las universidades públicas del país sobre la demanda de pensiones y sus repercusiones en los presupuestos.

Palabras clave: envejecimiento, edad media, género, jubilación, pensión.

Abstract

Demographic transition and retirement pensions in the academic body of UAEM

The demographic transition of the academic bodies of UAEM is analyzed, specifically showing the gradual ageing observed in the academia, by means of the median age. The displayed data and indicators allow identifying the future faced by labor and academic challenges from the aging of UAEM's academia. It also presents some experiences previously took by the public Universities of the country about the pension demand and its repercussion on budgets.

Key words: ageing, median age, gender, retirement, pension.

Introducción

Hasta hace un par de décadas, la frase "envejecimiento de la sociedad" transmitía una idea de decadencia. La gradual decadencia de algunas sociedades, de las más industrializadas. Asimismo, solía referir la pérdida de facultades de los individuos, pérdida que les imposibilitaba seguir desarrollando plenamente todo su potencial productivo. Todavía más: denotaba la idea de que las personas mayores de 60 años, al perder ciertas facultades vitales de su salud y de su capacidad productiva, eran altamente vulnerables frente a la dinámica socioeconómica vigente, por lo que solían representar cierta carga familiar y social. Este mismo autor destaca que más bien el envejecimiento de la población debería relacionarse con el dominio de la ciencia, toda vez que los individuos viven más porque han elevado notablemente su bienestar

integral. En efecto, todas las sociedades observan en mayor o menor medida una transición demográfica, por ello, cuando se habla de envejecimiento demográfico sería más apropiado referirnos a una democratización de las sociedades, antes que aludir erróneamente a su aparente decadencia.

El tema del envejecimiento de la población ha cobrado una importancia fundamental en el contexto de la globalización en curso, y por los efectos que desencadena en los mercados laborales y el financiamiento de las pensiones, lo cual genera repercusiones particulares en el desarrollo académico de las universidades; además, está provocando cambios excepcionales y sumamente acelerados en campos como el ahorro, el consumo, el ingreso familiar, los servicios financieros, el segmento de los seguros y, más visiblemente, en la salud, la alimentación, las comunicaciones, el transporte, la vivienda, los cuidados y servicios médicos y el ocio.

La transición demográfica se está presentando en prácticamente todas las sociedades del mundo. Su estudio (ONU, 2002) advierte que este evento demográfico ha dejado de ser un fenómeno para convertirse en la actualidad en un claro proceso por el que transitan prácticamente la mayoría de las sociedades del mundo.

Así, tenemos que sobre las pensiones se dice que "pocas cosas han marcado tan profundamente un cambio en la vida de los hombres como la aparición y extensión, desde principios del siglo XX, de los sistemas de pensiones" (Consejo de Europa, 1987). Para Gary S. Becker (2002), precursor de la teoría del capital humano, "el avance más benéfico (del siglo XX) para el hombre común y corriente fue la prolongación de sus expectativas de vida". En tanto que Manuel Castells (Guillemard, 1992) destaca que:

> ...el fenómeno del envejecimiento de la población que se está produciendo en todas las sociedades más desarrolladas (y no desarrolladas) del mundo constituye sin duda la transformación social más importante producida en este final de siglo.

Es evidente que el aumento de la esperanza de vida de la población trae aparejados eventos sumamente extraordinarios, como los significativos retos económicos y nuevas demandas sociales. Su evolución se siente cada vez más en campos como la economía, la política, la cultura, los estilos de vida o la familia.

Este trabajo apoya las ideas de que el envejecimiento de la población trae consigo el reforzamiento de los derechos de ciudadanía y de que la vejez es una etapa igualmente importante del ciclo vital de los individuos.

El envejecimiento demográfico está provocando la flexibilización de los mercados de trabajo, y parte de ello consiste en plantear de manera insistente la disminución de la jornada de trabajo de los ancianos, al tiempo de favorecer el ingreso de los jóvenes que soportarían el financiamiento de las pensiones y todas las prestaciones de seguridad social. De ahí que los sistemas de pensiones tienden inevitablemente a penalizar las jubilaciones tempranas, al tiempo que favorecen el retraso de las jubilaciones. Por otro lado, los beneficios fiscales también se han hecho sentir entre la población adulta, como ocurre en los diferentes planes de pensiones, en los fondos de ahorro, el consumo, el transporte, la salud y los medicamentos. Éstos y otros hechos más se están presentando en mayor o menor medida en prácticamente todos los países: vivimos la civilización de los jubilados (Péne, 1999).

En el ámbito de la enseñanza universitaria también se están presentando cambios agudos que requieren nuestra atención: las instituciones de educación superior y sus claustros académicos también envejecen y por lo tanto requieren de un tratamiento laboral, financiero y académico específicos. Frente a ello, cabe hacerse las siguientes preguntas: ¿Qué sabemos de la transición demográfica del claustro académico de la Universidad Autónoma del Estado de México? ¿Qué sabemos y cómo estamos enfrentando las contingencias derivadas del creciente número de académicos jubilados? ¿Qué sabemos de las edades de los docentes, su capital humano y su antigüedad? O ¿qué organismos académicos o áreas del conocimiento experimentarán jubilaciones sucesivas de sus docentes? Los siguientes datos e indicadores estadísticos muestran la transición demográfica por la que atraviesa la UAEM.

El claustro académico de las universidades públicas mexicanas observa un relativo envejecimiento, que deriva en una creciente demanda de pensiones.

En la presente década, las universidades públicas del país han destacado la creciente demanda de jubilaciones y pensiones provenientes de sus respectivos claustros académicos y empleados administrativos, derivada de su gradual pero constante envejecimiento, hecho que ha propiciado, por parte de las diferentes autoridades universitarias, la instrumentación de toda una campaña nacional ante las autoridades estatales y federales del ramo para enfrentar en conjunto el financiamiento de estas prestaciones, como lo establecen los respectivos contratos colectivos de trabajo de cada una de ellas.

Por el lado de los trabajadores, a través de sus respectivos sindicatos, también se han venido manifestando por medio de movilizaciones locales y hasta nacionales frente a sus autoridades universitarias y de los gobiernos estatales y federal, con el propósito de hacer valer sus respectivos contratos colectivos de trabajo, particularmente en lo tocante a las cláusulas que establecen los derechos de finiquito laboral, pensiones y otras prestaciones afines. Otro mecanismo que vienen utilizando para fortalecer y difundir las demandas sobre esta materia son los foros nacionales que año con año realizan en varias universidades estatales sobre jubilaciones y pensiones. Se trata de foros donde se expresa la particular visión y lucha de los sindicatos universitarios sobre una de las necesidades más apremiantes y recurrentes de los trabajadores universitarios, como lo son sus jubilaciones y pensiones.

Derivado de un estudio actuarial presentado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (Reforma, 2002), los rectores de universidades públicas estatales de Oaxaca, Guanajuato, Colima, San Luis Potosí, Jalisco, Puebla, Querétaro, Yucatán y Estado de México admitieron las presiones laborales y financieras que enfrentan, particularmente los altos presupuestos que requerían para solventar la demanda creciente de pensiones. Agregaban, además, que en las décadas por venir el presupuesto de estas partidas habrá de incrementarse de manera importante; en la medida que el número de académicos y empleados administrativos alcancen la edad de jubilación, lo cual ocurrirá de manera más pronunciada. Incluso, se hizo ver que ciertas universidades estatales venían observando esta problemática desde finales de la década pasada.

Los rectores de estas universidades coincidían en que las jubilaciones y pensiones de los docentes universitarios deben ser atendidas como lo establecen los contratos colectivos de trabajo, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, las Leyes del IMSS e ISSSTE y, según el caso, las respectivas de los institutos de seguridad social estatales. Aunque también insistían en que su solución dependía de la cooperación de los académicos y sus sindicatos. Y por supuesto, del financiamiento estatal y federal. Sobre ello destacamos dos hechos que han marcado la visión y las políticas sobre la materia entre todas las universidades públicas del país: en primer lugar, las autoridades universitarias se han encargado de difundir la idea de que uno de los mecanismos que permitirían garantizar a los académicos una pensión tiene que ver con que los sindicatos flexibilicen sus demandas, por ejemplo, mediante la construcción de un sistema de pensiones de reparto o

de capitalización individual o con la combinación de ambos, sistema que financiaría las pensiones por medio de las cotizaciones de los académicos y por las contribuciones de las autoridades universitarias. Esta medida iría acompañada de aumentos en los rubros de edad de jubilación, en las tasas y años de cotización. Podemos decir que varias universidades, como las de Guadalajara, Nuevo León y Aguascalientes instrumentaron su sistema de jubilaciones y pensiones atendiendo éstas y otras recomendaciones; en segundo lugar, el gobierno federal derivado de las demandas y presiones llevadas a cabo por la ANUIES y la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (Contu), instrumentó el Fondo de Apoyo Extraordinario a las Universidades Públicas Estatales (excluidas las de la capital del país), destinado al financiamiento de los pasivos contraídos por las universidades estatales en materia de jubilaciones y pensiones. Así, entre el año 2002 y 2006, destinó 2 774 millones de pesos, recursos que permitieron sortear dichos pasivos en tanto las propias universidades llevan a cabo sus respectivos programas o reformas a sus sistemas de pensiones. De este presupuesto total, la Universidad de Guadalajara recibió 354 millones de pesos (13 por ciento); la de Nuevo León, 305 millones de pesos (11 por ciento), y la de Aguascalientes, 117 millones de pesos (4.2 por ciento). Por razones que atañen al objetivo del Fondo, la UAEM recibió escasamente 12 millones de pesos.

En la solución satisfactoria de este problema son también determinantes la cooperación de las instituciones de seguridad social, como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y los institutos de seguridad social estatales. Es decir, que para enfrentar con éxito los derechos de pensiones y jubilaciones de los docentes universitarios habrán de participar coordinadamente todas las dependencias relacionadas con la materia, debido a la precariedad de los presupuestos, por la diversidad de sistemas de financiamiento, porque varias de ellas no cuentan con sistemas de retiro y finiquito laboral y porque varias universidades soslayaron este derecho de sus académicos.

Las 54 universidades públicas estatales estimaban en más de 125 mil millones de pesos el costo de las pensiones y jubilaciones; 30 de ellas acumulaban solamente 77 mil millones de pesos; otras 30 universidades alcanzaban un ratio de 8 mil 609 trabajadores próximos a pensionarse, contra 7 mil 913 que gozaban ya de este derecho; destacaban que en 30 de estas universidades existían 11 trabajadores en activo por cada pensionado, ratio considerable todavía, en comparación con los exhibidos por el IMSS

y el ISSSTE. Adicionalmente, la esperanza de vida de los trabajadores universitarios pasó de 49 a 75 años entre 1940 y 2000; mientras que las pensiones promediaban entre 1 100 pesos y 11 850 pesos. A estas contingencias había que agregar que la UNAM, UAM y el IPN absorben más de 50 por ciento del presupuesto nacional.

Los sindicatos, por su parte, sostienen la necesidad de profundizar en las medidas que conduzcan, en el mediano y largo plazos, a solventar exitosamente el financiamiento de las pensiones. Asimismo estas organizaciones reconocen que los costos de las pensiones han venido aumentando, aunque sin los riesgos alarmantes que pretenden hacer ver ciertas autoridades universitarias y funcionarios del ramo. Particularmente, la Contu se ha pronunciado en favor de que cada sindicato y su respectiva universidad encuentren soluciones viables, democráticas, solidarias y equitativas para enfrentar holgadamente este derecho establecido en los contratos colectivos y en las respectivas leyes de seguridad social: se trata de encontrar (y mantener) un equilibrio que refleje los derechos de los trabajadores universitarios y la obligación de las universidades de extender, bajo la normatividad establecida, las pensiones y jubilaciones convenidas.

Las pensiones y jubilaciones son un tema candente entre las autoridades universitarias y los trabajadores sindicalizados, pero también con el gobierno federal y los estatales. Una encuesta de la Contu ponía de manifiesto que siete de las universidades consultadas no contaban con algún fondo específico de jubilación; 80 por ciento de los sindicatos consultados reconocía posibles problemas financieros agudos entre los años 2005 y 2010, derivados de la falta de programas específicos de pensiones y jubilaciones; cinco sindicatos advertían que sus contratos colectivos no contaban con cláusulas relativas a las pensiones y jubilaciones; mientras que más de la mitad de los sindicatos entrevistados señalaban con preocupación las dificultades para pagar las pensiones derivadas de las complejas y diversas fuentes de financiamiento entre las universidades, gobiernos estatales, gobierno federal, IMSS o ISSSTE; ocho de ellos sostenían que sus respectivas universidades no otorgaban ninguna prestación a sus trabajadores a la hora del finiquito laboral; aunque la mayoría de ellos declaró que los trabajadores universitarios recibían de sus universidades prestaciones por finiquito laboral.

Como se puede ver, el tema de las jubilaciones y pensiones de los trabajadores universitarios es sumamente candente, complejo y delicado en sus perspectivas laboral, presupuestal y académica: como es de esperarse, las autoridades universitarias y gobiernos federal y estatales y, por qué no

decirlo, también el IMSS y el ISSSTE incriminan a los sindicatos y a sus contratos colectivos por la "generosidad" de las prestaciones que sobre jubilaciones y pensiones exigen; mientras que los trabajadores universitarios sindicalizados recurren a sus derechos sociales establecidos por la Ley Federal del Trabajo y reconocidos en sus respectivos contratos colectivos, que por cierto, en su día, los primeros reconocieron y se comprometieron institucionalmente a extenderlos.

La particular situación de la UAEM en este campo es como sigue. El personal académico de la UAEM cuenta con seguridad social al afiliarse al Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM), organismo descentralizado que tiene a su cargo la seguridad social de todos los servidores públicos: más de 274 mil cotizantes y más de siete mil empleados universitarios. Su seguridad social cubre sus pensiones, servicios de salud y otras prestaciones. Con independencia a sus derechos de seguridad social, los docentes mantienen otras prestaciones en su contrato colectivo, como el finiquito laboral y otros seguros, a cargo de la UAEM, que los financia con presupuesto propio.

Es importante hacer notar que la UAEM y sus académicos no tienen las presiones sobre pensiones y jubilaciones que observan otras universidades estatales. Sin embargo, requiere el mismo apoyo federal y estatal para financiar los finiquitos laborales con sus académicos que crecen año con año; requiere de recursos frescos y crecientes para esta eventualidad, tal como se apoya a otras universidades estatales.

La transición demográfica del personal académico de la UAEM

La Federación de Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UAEM (FAAPAUAEM) reporta hasta el mes de marzo de 2006 un total de 3 952 académicos afiliados, de los cuales 2 242 son hombres (57 por ciento) y 1 710 mujeres (43 por ciento). El universo de profesores sindicalizados conforma 42 asociaciones, una por organismo académico. Los académicos sindicalizados realizan actividades universitarias en las escuelas preparatorias, facultades, centros universitarios, centros de investigación y en la administración central. Cabe señalar que solamente el Centro Universitario Tenancingo carece por el momento de Asociación, aunque varios de sus profesores pertenecen a otras asociaciones de la FAAPAUAEM.

La base de datos indica que los académicos de la UAEM cuentan con una edad media de 44.58 años, la de los hombres alcanza 46.69 años y las mujeres 41.78 años. Se puede inferir que al término de la actual administración la edad media de los docentes será cercana a 48 años. Del mismo modo muestra que los hombres cuentan con una edad promedio mayor que las académicas, aunque este sector promediará una edad cercana a 45 años en 2009.

CUADRO 1
EDAD Y GÉNERO DE LOS ACADÉMICOS AFILIADOS A LA FAAPAUAEM (AÑOS)

Total académicos		
UAEM	Hombres	Mujeres
3 952	2 242	1 710
Edad media		
General UAEM	Hombres	Mujeres
44.58	46.69	41.78
Desviación estándar		
General UAEM	Hombres	Mujeres
9.955	10.063	9.091

Fuente: elaboración propia con datos de la FAAPAUAEM.

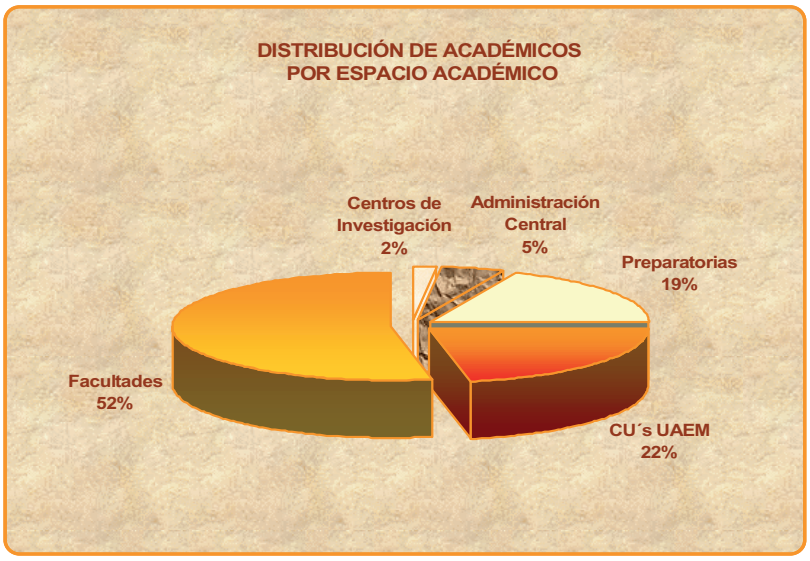
Promedio de edades por nivel de enseñanza

Una revisión de cómo se encuentran distribuidos los académicos por nivel de enseñanza permite conocer, por un lado, el número de docentes que realizan diversas actividades universitarias en prácticamente toda la geografía del Estado de México, y por otro, muestra qué niveles de enseñanza cuentan con un número mayor de docentes. Así, tenemos que 52 por ciento se encuentra laborando en las facultades, seguido de los centros universitarios (CU) con 22 por ciento y las escuelas preparatorias con nueve por ciento. Estos datos prueban que la UAEM es eminentemente una institución de educación superior, toda vez que 74 por ciento de sus profesores se encuentra laborando en los organismos de educación superior y posgrado.

También indican que una parte del claustro, así sea en menor número, viene desempeñando actividades inherentes a la educación media superior, a la gestión administrativa y la investigación. Por cierto, la UAEM ofrece educación media superior en cuatro municipios del Estado de México

alejados de la capital. Por su parte, los centros universitarios, que suman 10, también se encuentran localizados fuera de la capital, en otros tantos municipios del propio estado. Esta precisión es importante, ya que como se verá, las edades medias de los docentes entre un nivel de enseñanza y otro, como entre un organismo académico, incluso al interior de ellos mismos, varían y en algunos casos sensiblemente.

GRÁFICA 1
DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICOS POR ESPACIO ACADÉMICO



Fuente: elaboración propia con datos de la FAAPAUAEM.

Los centros de investigación cuentan con el menor número de académicos y promedian la edad más alta de todo el claustro, 46.57 años; los de las facultades alcanzan una edad media de 45.64 años; los de escuelas preparatorias, 45.62 años; mientras que los de centros universitarios promedian 41.38 años.

A partir de los datos obtenidos, y buscando evitar los falsos escenarios sobre la vejez, las jubilaciones y las pensiones, podemos aventurar el siguiente argumento**:**

De los docentes de los cuatro niveles de enseñanza que oferta la UAEM, los de escuelas preparatorias y centros universitarios promedian las edades más alejadas a 50 años y más, mientras que los de centros de investigación y facultades promedian edades más cercanas a 50 años y más, por lo tanto,

podría ocurrir un vaciamiento de docentes mayor en estos últimos durante la década que transcurre.

GRÁFICA 2
EDAD MEDIA DE LOS ACADÉMICOS DE LA UAEM POR ÁREAS DEL CONOCIMIENTO

Fuente: elaboración propia con datos de la FAAPAUAEM.

Edad media por área de conocimiento y facultad

Elaborar indicadores de los académicos y sus edades medias por áreas del conocimiento nos permite conocer en cuáles de ellas y en qué facultades laboran. También nos proporciona con mayor precisión las variaciones que presentan y, por tanto, identificar los grupos de docentes cuyas posibilidades de jubilación son mayores.

Los datos indican que los docentes agrupados en las seis áreas del conocimiento cuentan con edades medias que van de 42.7 a 49.16 años; los académicos en tres de ellas con edades promedio superiores a 45 años. Podríamos inferir que los docentes con mayor promedio de edad se encuentran laborando en las áreas del conocimiento regularmente más antiguas de la UAEM. Del mismo modo podemos afirmar que las áreas del conocimiento en referencia son también las que mantienen la matrícula de alumnos más numerosa de toda la universidad.

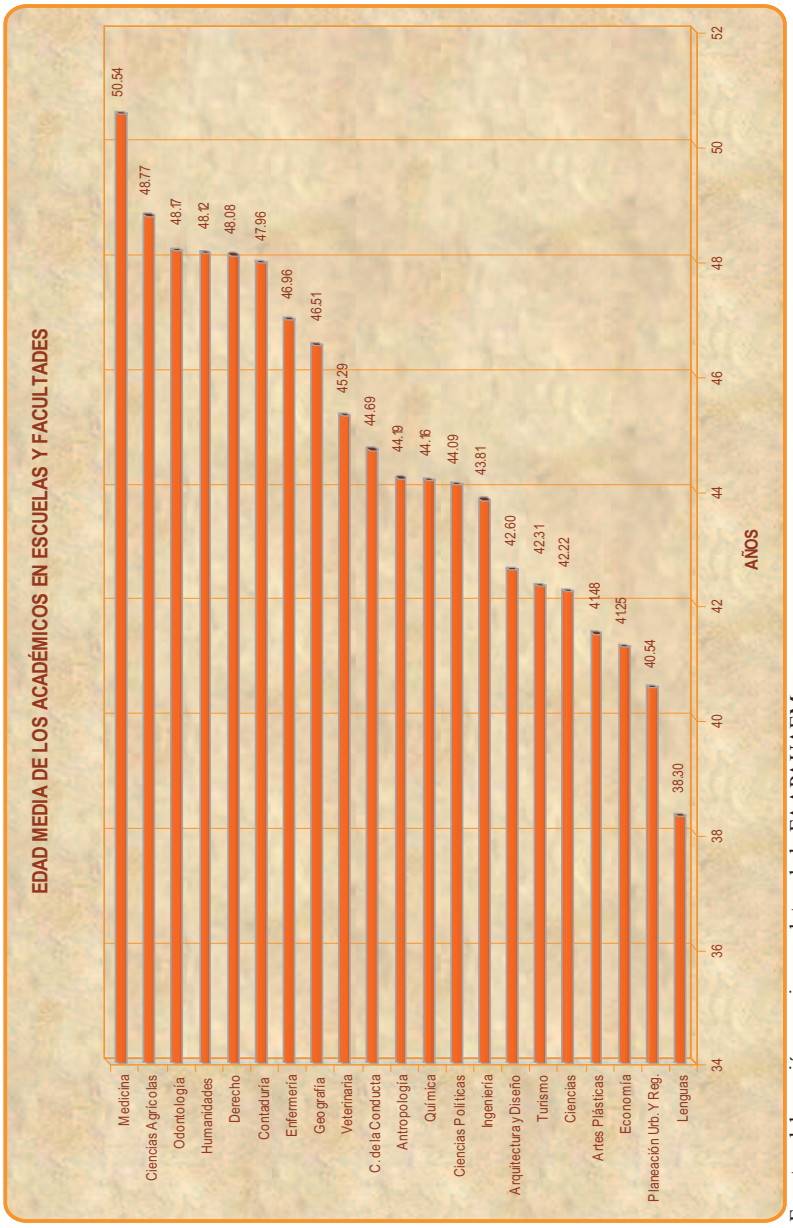
Nuestra base de datos también permite obtener el número de docentes y sus edades medias por facultad. Estos datos nos permiten identificar en qué facultades laboran los docentes cuyos promedios de edad son mayores o menores a la media. Derivado de estos indicadores podríamos prever en cuáles de ellas existe la posibilidad de que los académicos, de acuerdo con su edad y antigüedad, se retiren en un tiempo más corto.

De esta manera encontramos que los de la Facultad de Medicina cuentan con la edad media más representativa, 50.54 años; los de Ciencias Agrícolas con, 48.77 años; los de Odontología, 48.17 años; los de Humanidades con 48.12 años y los de Derecho, 48.08 años. Destaca el hecho de que facultades como Enfermería, Ciencias de la Conducta, Turismo y Lenguas, conformadas en su mayoría por académicas, presentan edades promedio que van de 38.30 a 46.96 años. Comparativamente, los docentes de Medicina alcanzan edades promedio superiores en más de 12 años con respecto a los de Lenguas, que promedian la edad más baja de todo el sector.

Al medir la estructura de edades de los docentes por facultad podemos advertir el siguiente escenario:

Prácticamente, docentes en seis facultades de la UAEM promedian edades iguales o mayores a los 48 años, que son a su vez las que podrían observar de alguna manera presiones de jubilaciones en los próximos años. La posible validez de este escenario podría, entonces, llevarnos desde ahora a tomar medidas específicas para programar su reemplazo con docentes cuyo capital humano permita solventar el desarrollo académico de estas facultades.

GRÁFICA 3
EDAD MEDIA DE LOS ACADÉMICOS EN ESCUELAS Y FACULTADES



Fuente: elaboración propia con datos de la FAAPAUAEM.

Edad media por género

Realizar un estudio de género es fundamental debido a dos razones de peso: permite conocer la composición y estructura de edades del personal docente, así como el ámbito laboral y académico de las docentes, y brinda información sobre las posibles presiones que podría propiciar el sector femenino de seguir aumentando sus jubilaciones. Debe recordarse que el sector de la enseñanza es uno de los mercados laborales con una importante presencia de mujeres en prácticamente todas las áreas del conocimiento y niveles académicos. Su número ha venido creciendo dentro del claustro universitario, como también han venido aumentando su número de jubiladas.

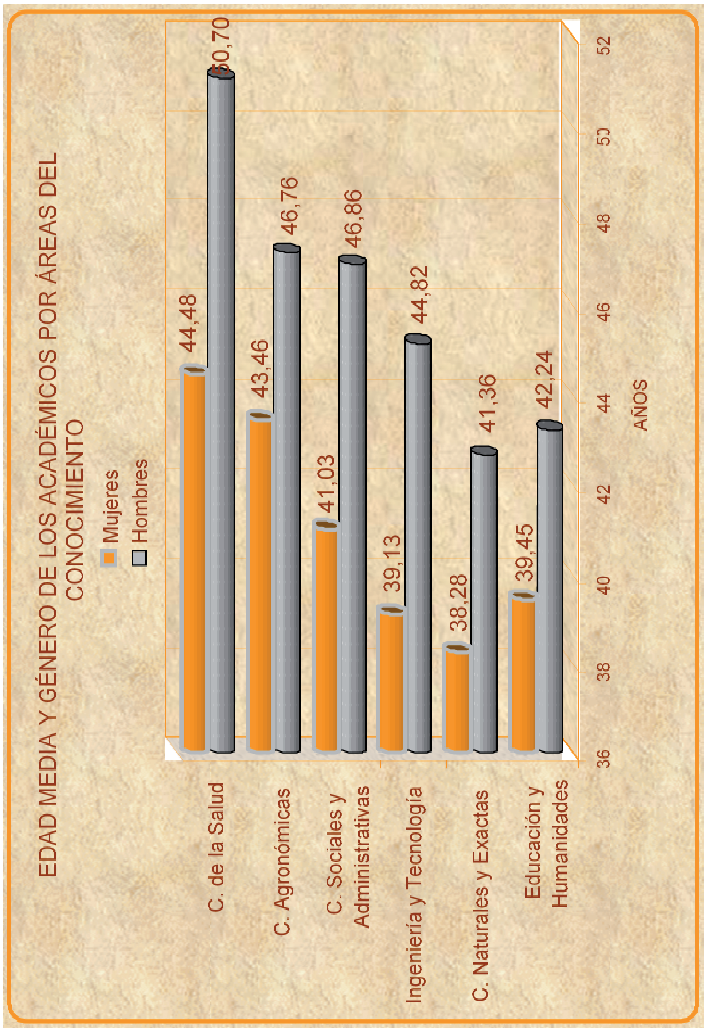
Un repaso del claustro académico por género muestra que las docentes representan 43 por ciento. Es decir, su número representa 76 por ciento de los hombres. Podemos señalar que la brecha entre hombres y mujeres que laboran para la institución ha venido disminuyendo año con año y su proporción parece ser cada vez más equilibrada.

En cuanto a las docentes por nivel educativo, tenemos que su número es sensiblemente mayor en las facultades, con 834; en las preparatorias laboran 361; en los centros universitarios, 324, y en los centros de investigación, 27. Los datos indican, sin embargo, que la proporción de académicas con respecto a los docentes es más significativa en el nivel de preparatoria, 95 por ciento; seguido de los centros de investigación, con 79 por ciento; en las facultades, 66 por ciento, y en los centros universitarios, 60 por ciento.

Debe decirse que las académicas cuya estabilidad laboral, ingresos provenientes de las dos fuentes que opera la Universidad, capital humano y proyección universitaria con que cuentan, sigue primando en su inmensa mayoría hasta el momento en las facultades y centros de investigación. En los otros dos niveles sus condiciones son menos estables y, en cierto modo, encuentran mayores restricciones de desarrollo que sus pares de las facultades.

Al analizar la edad media de las mujeres por áreas del conocimiento encontramos que las de ciencias de la salud alcanzan una edad de 44.48 años, la más alta de todo el sector; le siguen las de ciencias agronómicas, 43.46 años; las de ciencias sociales y administrativas, con 41.03 años; mientras que las de ingeniería y tecnología, ciencias naturales y exactas y de educación y humanidades, promedian edades menores a 40 años.

GRÁFICA 4
EDAD MEDIA Y GÉNERO DE LOS ACADÉMICOS POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO



Fuente: elaboración propia con datos de la FAAPAUAEM.

Al comparar la edad media de las mujeres con la de los hombres tenemos que las de ciencias de la salud está rezagada 6.22 años con respecto a los hombres, mientras que las de educación y humanidades está rezagada en 2.79 años con respecto a los hombres.

En lo que respecta al sector femenino que labora en los diferentes espacios académicos, tenemos que también cuentan con la edad media más alta las de centros de investigación, con 45 años, y 46.5 de los hombres en los mismos centros laborales. Las académicas que cuentan con la edad media más baja son precisamente las de centros universitarios, con 38.6 años; igual que los académicos que presentan la edad media más baja, con 42.03 años. Se puede decir, entonces, que existe una similitud entre la edad media de las mujeres y la de los hombres, ya que en ambos casos alcanzan las edades más altas y más bajas tanto en las áreas del conocimiento como en los espacios académicos.

Otros indicadores de género importantes de señalar muestran que las académicas superan en número a los maestros de las preparatorias "Adolfo López Mateos", "Ignacio Ramírez", y "Cuauhtémoc", mientras que en la "Garibay Quintana" su número es igual para cada género.

En los centros universitarios, los docentes superan a las maestras y solamente en Ecatapec su número es el mismo.

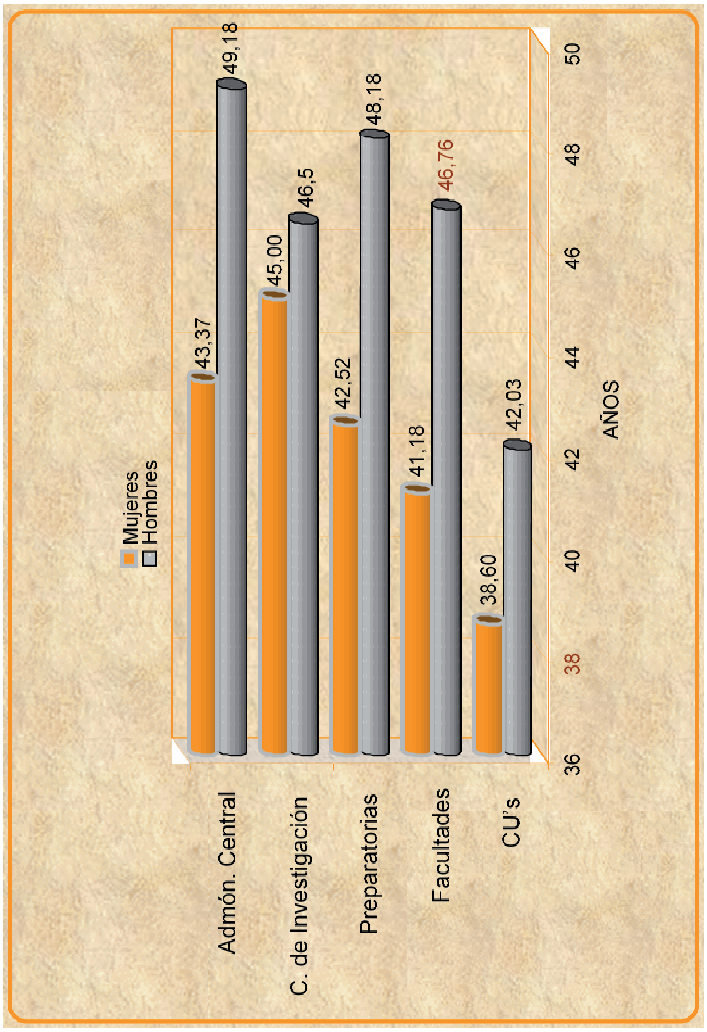
En las facultades tenemos que el género masculino prevalece sobre el femenino y, como sabemos, es el sector que cuenta con el mayor número de profesores de toda la UAEM. Debe decirse que la proporción de académicas con respecto a los hombres es de cerca de 50 por ciento; es decir, el sector femenino docente equivale a 50 por ciento del masculino.

Entre los centros de investigación, por el contrario, hay algunos en los que existen más investigadoras que investigadores, como el Centro de Investigación en Ciencias Médicas y el Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanísticas.

El Centro de Enseñanza de Lenguas cuenta en su claustro académico con un número de profesoras que supera ampliamente a los varones. Tres dependencias del Edificio Central son gestionadas en su mayoría por académicas.

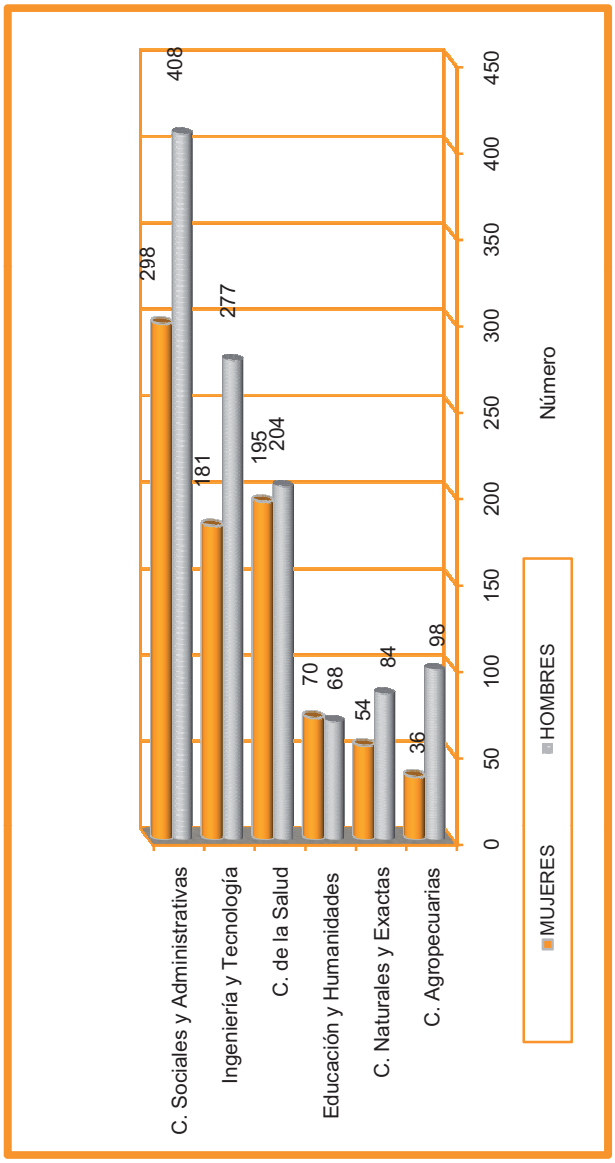
En lo que respecta a las académicas que laboran en la UAEM, por área del conocimiento, tenemos que cerca de 300 se encuentran en ciencias sociales y administrativas, el sector femenino más numeroso; en ciencias de la salud laboran 195, y en el área de ingenierías y tecnología hay 181. Debe decirse que en educación y humanidades su número es mayor que el masculino.

GRÁFICA 5
EDAD MEDIA Y GÉNERO DE LOS ACADÉMICOS POR NIVEL DE CONOCIMIENTO



Fuente: elaboración propia con datos de la FAAPAUAEM.

GRÁFICA 6
GÉNERO DE LOS ACADÉMICOS DE LA UAEM POR ÁREAS DEL CONOCIMIENTO



Fuente: elaboración propia con datos de la FAAPAUAEM.

Grupos quinquenales

Presentar las edades de los docentes por grupos quinquenales nos permite conocer la estructura de edades de los docentes, pero también sus números absolutos. En este sentido, los datos son los siguientes:

Los docentes con edades superiores a 50 años representan 31.05 por ciento de todo el claustro universitario; es decir, uno de cada tres docentes cuenta ya con una edad igual o superior a 50 años. Destaca que 299 docentes superan la edad de 60 años, equivalentes a 7.6 por ciento. La evidencia empírica de las jubilaciones y pensiones del ISSEMYM muestra que las personas con edades superiores a 50 años con un historial laboral superior a 20 años suelen acceder al derecho a un tipo de pensión, así sea proporcional.

En tal sentido, la UAEM cuenta con un grupo de docentes que seguramente accederá a un tipo de pensión en los años inmediatos. Se trata en su mayoría de los docentes que construyeron la UAEM y que actualmente laboran en todos los espacios académicos y en todos los niveles del conocimiento, principalmente en el Valle de Toluca.

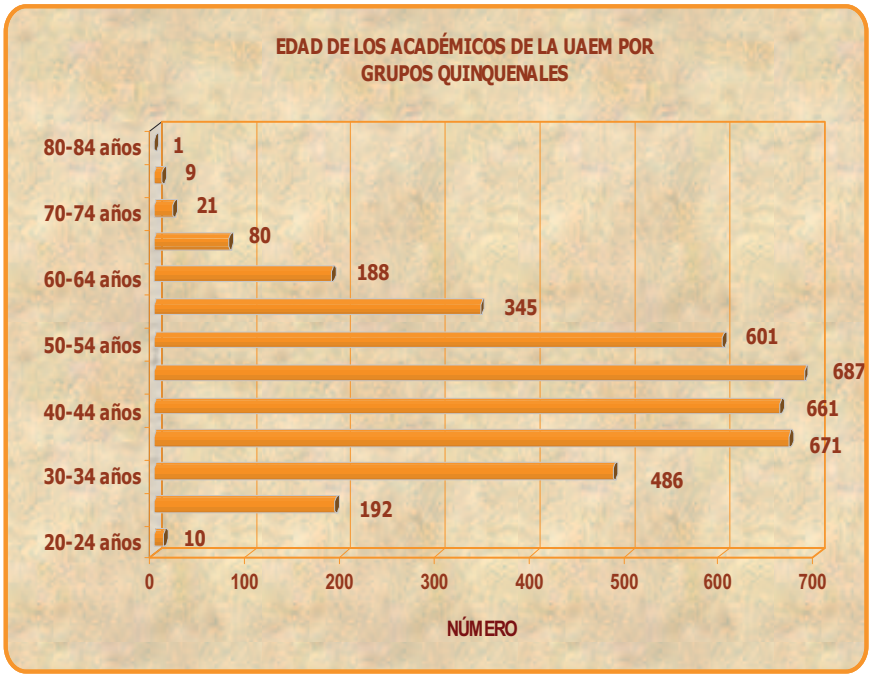
Un repaso de los académicos que cuentan con edades mayores a 60 años y el nivel educativo donde laboran nos indica que en las facultades trabajan 192 docentes con edades superiores a 60 años; en las preparatorias, 50; en la administración central, 29; en los centros universitarios, 25, y solamente tres en los centros de investigación.

Los docentes con edades de 50 a 59 años laboran principalmente en las facultades, 495; en las preparatorias, 229, y en los centros universitarios, 129. Mientras que los profesores con edades de 40 a 49 años laboran en las facultades, 670; en los centros universitarios, 308, y en las preparatorias, 262.

Estructura etárea

La investigación también aporta información demográfica sumamente representativa y actualizada al incorporar datos organizados en quinquenios sobre la estructura de edades de los académicos de la UAEM. La estructura muestra que el grueso de la población femenina se concentra en los rangos de edad que van de 30 a 40 años; mientras que en los hombres se concentra en los rangos que van de 40 a 50 años.

GRÁFICA 7
EDAD DE LOS ACADÉMICOS DE LA UAEM POR GRUPOS QUINQUENALES



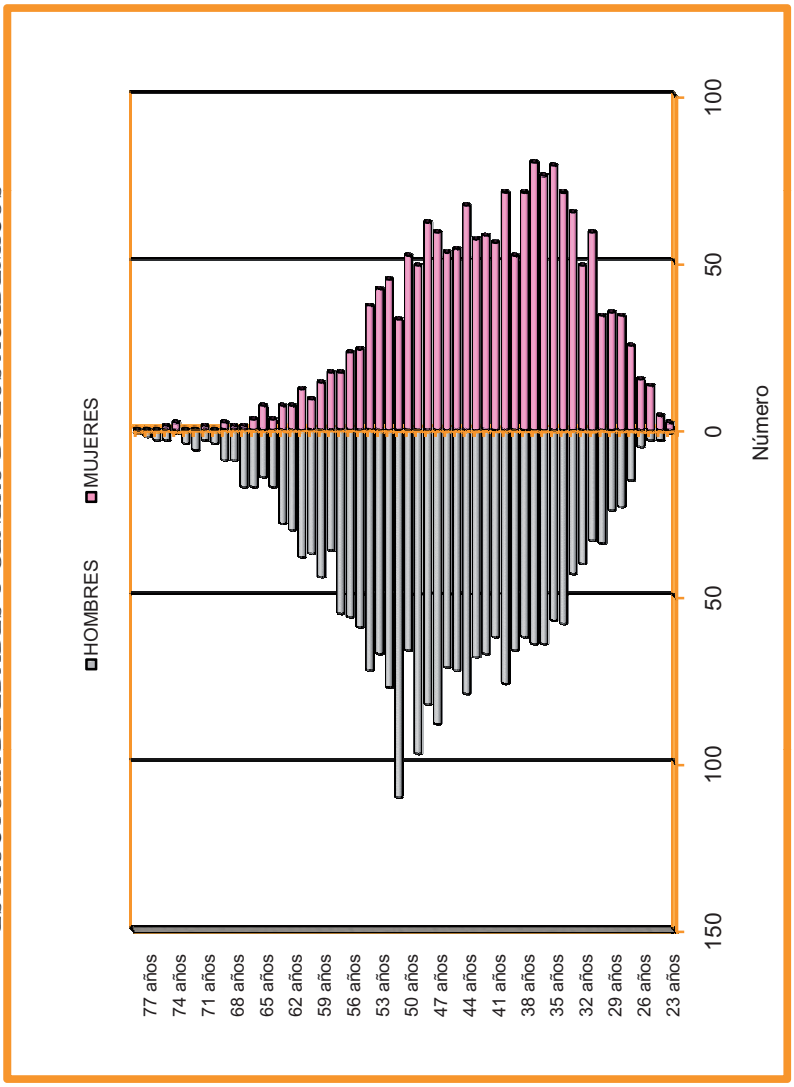
Fuente: elaboración propia con datos de la FAAPAUAEM.

CUADRO 2
EDAD MEDIA DE LOS ACADÉMICOS DE LA UAEM, POR NIVEL EDUCATIVO Y GRUPOS QUINQUENALES

Grupos de edad	Preparatorias	Facultades	Centros universitarios	Centros de investigación	Administración central
60 y más	50	162	25	3	29
50 a 59	229	495	129	20	73
40 a 49	262	670	308	26	82

Fuente: elaboración propia con datos de FAAPAUAEM.

GRÁFICA 8
ESTRUCTURA DE EDADES Y GÉNERO DE LOS ACADÉMICOS



Fuente: elaboración propia con datos de la FAAPAUAEM.

En general, encontramos una tendencia que se ensancha en los rangos entre 40 y 50 años, que de acuerdo con la estructura demográfica presenta un aumento creciente en el tiempo de académicos con edades medias superiores a 50 años y la relativa incorporación de un segmento de docentes con edades promedio menores a 35 años.

Se puede observar también que en los rangos de edad más altos el pico de la gráfica registra un número de académicos con edades superiores a 60 años, número significativamente mayor al de la base, que va de 23 a 30 años.

Discusión

Teniendo en cuenta la discusión teórica y la evidencia empírica internacional, así como los indicadores demográficos, académicos y laborales presentados aquí, es posible plantear varios escenarios para la UAEM en los siguientes años.

El claustro de académicos de la UAEM envejece gradualmente

La edad media del claustro académico es de 44.56 años. Los hombres presentan una edad media de 46.69 años, y las mujeres de 41.68 años. Se puede inferir que en 2009 la edad media de los docentes será cercana a 48 años. Del mismo modo, muestra que los hombres cuentan con una edad mayor que las académicas, aunque este sector promediara una edad cercana a 45 años cuando concluya la administración en turno.

El total de académicos que cuentan con edades superiores a 50 años es de 1 215, que representan 31 por ciento: uno de cada tres académicos es mayor a 50 años.

Próximos a jubilarse

Los docentes que promedian edades superiores a 50 años son también, en promedio, los que cuentan con el mayor capital humano, mayor antigüedad y estabilidad laboral; en su mayoría enseñan en los niveles superior, posgrado e investigación.

En tal sentido, los académicos de los centros de investigación son los que cuentan con la edad media más alta: 46.57 años; mientras que los

docentes de las facultades promedian 45.64 años; siendo los docentes de los centros universitarios los que presentan la edad media más baja: 41.38 años.

A nivel facultad, tenemos que los profesores de Medicina alcanzan una edad media en el grupo de 50 a 54 años, la más alta de todo el sector; mientras que las de Ciencias Agrícolas, Odontología, Humanidades y Derecho cuentan con edades medias superiores a 48 años.

El futuro del claustro, femenino

Actualmente, la UAEM cuenta con un número importante de académicas que participan en todas las funciones universitarias, en todos los organismos académicos y en todos los niveles de enseñanza. Su capital humano, salarios y su antigüedad también crecen año con año.

Así, tenemos que en las preparatorias suman 361 profesoras, 324 en los centros universitarios, 785 en las facultades y 27 en los centros de investigación. Su edad media, como ya señalamos, es menor a la de los hombres, aunque las docentes que se vienen jubilando crecen más que los docentes. Esto es, las académicas suelen ejercer su derecho a la jubilación en grado mayor que los docentes, por lo que en los siguientes lustros podría aumentar su número de jubiladas.

Estructura etárea regresiva

En general, la composición de las edades de los académicos tiende a aumentar en los rangos superiores a 50 años, principalmente en los hombres, y en menor medida en las mujeres.

Las características específicas del mercado laboral de la enseñanza universitaria demanda profesionales mayores de 23 años, por lo que la UAEM cuenta con un número de docentes con edades medias menores a 40 años, que serían los que soportarían el desarrollo académico y laboral en los años por venir; por lo cual la gráfica de edades registra una base relativamente densa en estos rangos.

No obstante esta condición laboral y demográfica, los datos indican que uno de cada tres académicos cuenta ya con una edad superior a 50 años y su número crece año con año. Podría estar sucediendo que los profesores con mayor capital humano y mayor antigüedad son en su mayoría los que cuentan con plena estabilidad laboral; por lo que es definitivo que

su número crezca constantemente, al igual que sus promedios de edad. También podría estar sucediendo que los profesores con edades menores a 40 años, con menor capital humano y con menor antigüedad podrían presentar un índice de movilidad (contratos semestrales e interinatos) más dinámico que el anterior grupo de académicos.

Efectos laborales

Los efectos laborales del envejecimiento del claustro académico de la UAEM son:

1. Presiones financieras para el finiquito laboral de los docentes, cuya suma aumenta año con año.
2. Retiro de las generaciones de docentes que construyeron y consolidaron la UAEM, principal activo de educación superior que tiene el Estado de México.
3. Retiro creciente de docentes en los organismos académicos más antiguos y que, además, cuentan con la planta de docentes y matrícula de alumnos más numerosos.

Impacto en el desarrollo académico

Ciertas áreas del conocimiento y espacios académicos observarían problemas si su personal más calificado y con mayor antigüedad ejerciera su derecho a una pensión.

Incremento del presupuesto y prestaciones destinadas a la formación y especialización de nuevo capital humano, que pasaría a conformar la base académica de la UAEM en las décadas por venir.

Planeación universitaria de mediano y largo plazo

1. Elaborar un programa integral que enfrente exitosamente los retos que suponen las jubilaciones y pensiones: actuarial, laboral, financiero, académico, desarrollo del personal docente y administrativo, por género, por organismo académico y área del conocimiento.
2. Elaborar en conjunto con el ISSEMYM, la FAAPAUAEM y el SUTESUAEM estudios sobre las jubilaciones y pensiones de los servidores públicos, con énfasis en los universitarios: edad de

jubilación, tipo de pensión, monto de la pensión, por género, esperanza de vida, nivel de ahorro, estilos de vida y salud.

3. Diseño e instrumentación de encuestas continuas que indiquen los efectos laborales y académicos derivados de las jubilaciones y pensiones de los docentes retirados. Ello nos conduciría a una exitosa planeación del rubro, al tiempo que permitiría conocer el desempeño de nuestro capital humano retirado, que sería la base informativa para que los docentes en activo tomen decisiones sobre sus jubilaciones y pensiones.

Propuestas en lo laboral

1. Instrumentar un fideicomiso que financie los finiquitos laborales de los docentes con la UAEM. Hasta el momento, el presupuesto de esta partida ha sido suficiente, pero seguramente su gasto crecerá importantemente en los años por venir.
2. Gestionar ante las autoridades estatales y federales del ramo recursos financieros frescos y constantes para esta eventualidad, como lo hacen la mayoría de las universidades públicas del país.
3. Blindaje financiero a las prestaciones contractuales más demandadas por los académicos, principalmente de aquéllas cuya siniestralidad es inherente a la función docente.

Propuestas en lo académico

1. Fortalecer los programas de formación de nuevo capital humano que garantice la viabilidad de los organismos académicos y áreas del conocimiento en el largo plazo.
2. Contratación de académicos con perfiles idóneos a las funciones universitarias que reemplazarían a los docentes retirados.
3. Promoción del capital humano interino o de nuevo ingreso más calificado curricularmente.
4. Eliminar gradualmente la contratación eventual de capital humano.

Bibliografía

ANUIES, 2002, *Foro nacional sobre las pensiones y jubilaciones de los académicos de las universidades públicas estatales*, UAEM, Ixtapan de la Sal.

ANUIES, 2004, "Informe sobre los resultados de aplicación del fondo de problemas estructurales", en *El Universal*, 23 de mayo, Aguascalientes.

CASTELLS, M y Gosta ESPING ANDERSEN, 1999, *La transformación del trabajo*, Los Libros de la Factoría, Barcelona.

CONTU, 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007, *Foros nacionales sobre seguridad social jubilaciones y pensiones*, México.

CONTU, 2004, *Encuesta Nacional sobre la Seguridad Social de los Trabajadores Universitarios*, Puebla.

FAAPAUAEM, 2006, *Padrón de afiliados*, UAEM, Toluca.

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO, 2002, *Ley del ISSEMYM*, GEM, Toluca.

GUILLEMARD, Anne, 1992, *Análisis de las políticas de vejez en Europa*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

GUTIÉRREZ DOMENECH, Ma., 2006, "El empleo a los 55 años", *Documentos de Economía No. 02* Diciembre, La Caixa, Barcelona.

MOLLET, Anna, 1994, *¿Adiós a la flexibilidad?*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

OCDE, 1990, *El futuro de la protección social y el envejecimiento de la población*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

OECD, 2001, "Fifteen principles for the regulation of private occupational pension schemes", en *Book* 2.

OIT, 1984, *La seguridad social en la perspectiva del año 2000*, MTSS, Madrid.

ONU, 2002, *Segunda cumbre mundial de la vejez*, Madrid.

PÉNE, Didie, 1999, *La civilización de los jubilados*, Ediciones Encuentro.

REYES, Carlos, 2002, "Provocan jubilaciones déficit en universidades", en *Reforma*, 21 de abril.

SOTO, Carlos y Carlos AGUIRRE, 2004, *Sistemas universitarios de pensiones*, UAG.

Carlos Cebarut ELIZALDE-SÁNCHEZ

Licenciado en Economía por la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). Estudió la Maestría en Estudios Latinoamericanos en la UAEM. Es Doctor en Economía por la Universidad de Salamanca, España. Es profesor investigador de la Facultad de Economía de la UAEM. Sus líneas de investigación son los sistemas públicos y privados de seguridad social, con énfasis en las pensiones y jubilaciones de los servidores públicos del Estado de México y de los académicos y administrativos de la UAEM.
Correo electrónico: cces@uaemex.mx