



# INFORME

Consejo Regional del Área Metropolitana (CRAM)  
de la ANUIES

Ciudad de México, 21 de septiembre de 2016

## **DIRECTORIO**

Mtra. Liliana Díaz Valencia, Subdirectora de Investigación  
Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).

Mtra. Deborah Monroy Magaldi, Coordinadora de Vinculación  
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) México.

Dr. Alberto Martín Álvarez, Director de Docencia  
Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora (INSTITUTO MORA)

Lic. Martín Cruz Gatica, Subdirector de Asuntos Académicos y Docentes  
Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL)

Mtro. Armando Alcalde Martínez, Director Académico

Mtra. Judith Cervantes Ruíz  
Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec (TESE)

Ing. Lilia de la Vega Segura, Directora de Desarrollo Institucional

Lic. Alina Huerta García  
Universidad Panamericana (UP)

Lic. Víctor Campuzano Tarditi, Director de Vinculación y Relaciones Gubernamentales

Dr. Miguel Romo Cedano, Director de Vinculación Universitaria  
Universidad Tecnológica de México (UNITEC).

Mtra. Norma Patricia Guerrero Zepeda  
Secretaría Técnica del CRAM.

Norma Patricia Guerrero Zepeda  
Verónica Pinto González  
(Compiladoras)

## CONTENIDO

	Página
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>FORO REGIONAL METROPOLITANO SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR (I FREMES)</b>	4
Objetivo	4
Metodología	4
Numeralia	6
Resultado de los trabajos	12
<b>Tema I. La normatividad en la educación superior: obsolescencia y oportunidad</b>	13
<i>Conferencia magistral: Dr. Roberto Rodríguez Gómez</i>	
<i>Taller: Dr. Roberto Rodríguez Gómez y Dra. Marisol Silva Laya</i>	
<b>Tema II. Sistemas de jubilación en las instituciones de educación superior públicas y perspectivas de jubilación de los miembros del SNI</b>	16
<i>Conferencia magistral: Dra. Graciela Irma Bensusán y Dr. Ívico Ahumada</i>	
<i>Taller: Dra. Graciela Irma Bensusán y Dr. Ívico Ahumada Lobo</i>	
<b>Tema III. Los retos de la cobertura de educación superior</b>	19
<i>Conferencia magistral: Mtro. Javier Mendoza Rojas</i>	
<i>Taller: Mtro. Javier Mendoza Rojas</i>	
<b>Tema IV. Seguimiento de egresados e inserción en el mercado laboral</b>	21
<i>Conferencia magistral: Dra. Giovanna Valenti Nigrini</i>	
<i>Taller: Dra. Giovanna Valenti Nigrini y Mtra. Deborah Monroy Magaldi</i>	
<b>Evaluación del I FREMES</b>	23
<b>ANEXOS</b>	27
<b>PONENCIAS Y PRESENTACIONES</b>	32

## INTRODUCCIÓN

El Consejo Regional del Área Metropolitana (CRAM), conformado por 23 Instituciones de Educación Superior (IES) —una de las seis regiones en las que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) se apoya para el trabajo operativo en todo el país—, a través de la administración de sus presidencias, ha venido haciendo un esfuerzo por reactivar y mantener el trabajo en redes de colaboración que responda a las necesidades detectadas en la zona metropolitana. Por ello, la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (UIA), que asumió la Presidencia del mismo en la persona de su rector, Dr. José Morales Orozco, y en un intento por dar continuidad a los trabajos previos, en febrero de 2014, convocó en la UIA a la última reunión de coordinadores de las ocho redes y proyectos vigentes, en donde se expuso el estado que guardaba cada uno de ellos y se concluyó que era necesario hacer una revisión más detallada de parte de cada una de las universidades e instituciones de educación superior (IES) pertenecientes al CRAM. Estos resultados fueron presentados en la 1.2014 Sesión Ordinaria (SO) y el Dr. Morales invitó a los titulares a reflexionar, tanto en su motivación para pertenecer y permanecer en las diferentes redes, como en el “valor agregado” que las IES encuentran en las redes y evaluaran el sentido de ser de cada una de ellas, apoyados en referentes como el Plan General de Trabajo recientemente presentado por la ANUIES y los indicadores sobre educación superior.

El Dr. Enrique Fernández Fassnacht, titular de la Secretaría General Ejecutiva (SGE) de la ANUIES en ese momento, a través de la Dirección General de Asuntos Jurídicos (DGAJ), a cargo del Mtro. David Cuevas García, había venido manifestando su interés en la evaluación y re-activación, en su caso, de esas redes con el apoyo de las IES afiliadas, siempre y cuando ellas respondieran a las problemáticas características de la zona metropolitana, por lo que propició varias reuniones de trabajo, ese mismo año, con los Secretarios Técnicos (ST) de las seis regiones, con el objetivo de revisar y, en su caso, modificar el documento *Lineamientos para la integración de comisiones y creación de redes de colaboración de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior*, el cual quedó aprobado por unanimidad en la Sesión Ordinaria 3.2014 del Consejo Nacional el 29 de agosto de 2014.





Con este elemento, el Mtro. David Fernández Dávalos, nuevo Rector de la UIA y Presidente del CRAM, solicitó al consejo en la 2.2014 SO, que nombraran un representante para conformar el Comité Dictaminador (CD) de las redes y grupos de trabajo, que iniciaría con la revisión de la autoevaluación realizada por cada una de ellas.

El CD quedó integrado por cinco IES del CRAM y apoyados por la ST dictaminó, con base en las evidencias de su trabajo y productos, la disolución de prácticamente todas las redes, primero, porque las que debían su origen a iniciativas de cobertura nacional y de acuerdo con la nueva normativa emitida por la ANUIES, ya no continuarían trabajando como tal, además de que algunas de ellas no habían logrado concretar su trabajo a nivel metropolitano; segundo, porque no realizaron ni entregaron la autoevaluación solicitada. Como resultado de este proceso, sólo quedó en funciones, y con recomendaciones a cumplir en el corto y mediano plazos, la Red Regional Metropolitana de Servicio Social (RRMSS), actualmente en funciones.

Vale mencionar que otro factor que ha venido dificultado el avance en la integración de grupos y seguimiento a los acuerdos tomados en las Sesiones Ordinarias del consejo, es el cambio frecuente de autoridades en el gobierno federal y los propios en las titularidades de las IES y la propia ANUIES, y las subsecuentes nuevas propuestas de iniciativas en la SGE. Una de ellas, la propuesta de trabajo en mesas de análisis que la Subsecretaría de Educación Superior (SES) de la Secretaría de Educación Pública (SEP) expuso el 19 de marzo de 2015 a los titulares que conforman el Consejo Nacional de la ANUIES. Es así que el CRAM, en su Plan de trabajo 2015, contempló la organización de un foro regional de análisis que fue aceptado por el pleno del Consejo en su 1.2015 SO. Dicha propuesta consideró que se trabajaran las temáticas a nivel metropolitano, para crear sinergia con las mesas de análisis a nivel nacional, a saber: Mesa 1. Análisis de los problemas de la cobertura, el financiamiento y las pensiones; Mesa 2. Calidad, responsabilidad social e Internacionalización de la Educación Superior; Mesa 3. Análisis y propuesta de adecuación a la legislación.

Se decidió, por lo tanto, en la misma SO, y conforme al Estatuto de la ANUIES, Artículo Vigésimo Cuarto sobre las Facultades y Obligaciones de los Consejos Regionales,

numeral I y IV,<sup>1</sup> integrar un Comité Organizador (CO) del I Foro Regional Metropolitano sobre Educación Superior (I FREMES).

El CO presentó en la 2.2015 SO los avances del foro y se acordó realizarlo el 14 de abril de 2016 con la confirmación de la participación de cuatro reconocidos líderes de proyectos: Dr. Roberto Rodríguez Gómez, del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad (IISUE) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); Dra. Graciela Irma Bensusán y Dr. Ívico Ahumada Lobo, de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (UAM-Xochimilco), y de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) México; Mtro. Javier Mendoza Rojas del IISUE, y Dra. Giovanna Valenti Nigrini, de la UAM-Xochimilco.

---

<sup>1</sup> I. Promover la diversificación y fortalecimiento de la educación superior, ciencia, tecnología e innovación en la región mediante el establecimiento de mecanismos interinstitucionales de coordinación, colaboración y complementación de las distintas instituciones de educación superior de la región; IV. Apoyar los procesos de planeación regional de la educación superior para lograr un mejor equilibrio en la oferta educativa y una cobertura suficiente con criterios de calidad, pertinencia social, equidad y complementariedad de esfuerzos, así como una mejor atención y cobertura en las funciones de investigación y difusión y extensión de la cultura; (pág. 41).

## **I FORO REGIONAL METROPOLITANO SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR**

El Consejo Regional del Área Metropolitana (CRAM), de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), organizó el I Foro Regional Metropolitano sobre Educación Superior (I FREMES) en cuya organización participaron representantes de las siguientes instituciones:

- Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS)
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) México
- Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora
- Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBA)
- Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec (TESE)
- Universidad Panamericana (UP)
- Universidad Tecnológica de México (UNITEC)
- Universidad Iberoamericana Ciudad de México, Secretaría Técnica del CRAM (coordinadora)

### **Objetivo**

Analizar, debatir, trabajar y proponer proyectos interinstitucionales sobre las problemáticas comunes de Educación Superior expresadas por las Instituciones de Educación Superior de la zona metropolitana en los siguientes ejes temáticos: normatividad, cobertura, seguimiento de egresados y crisis del sistema de pensiones, y cuyos resultados se vean traducidos en productos en el mediano y largo plazos como: publicaciones, iniciativa o propuestas de reformas de ley o de políticas públicas, cursos, seminarios, otros foros o reuniones, memorias, etc.

### **Metodología**

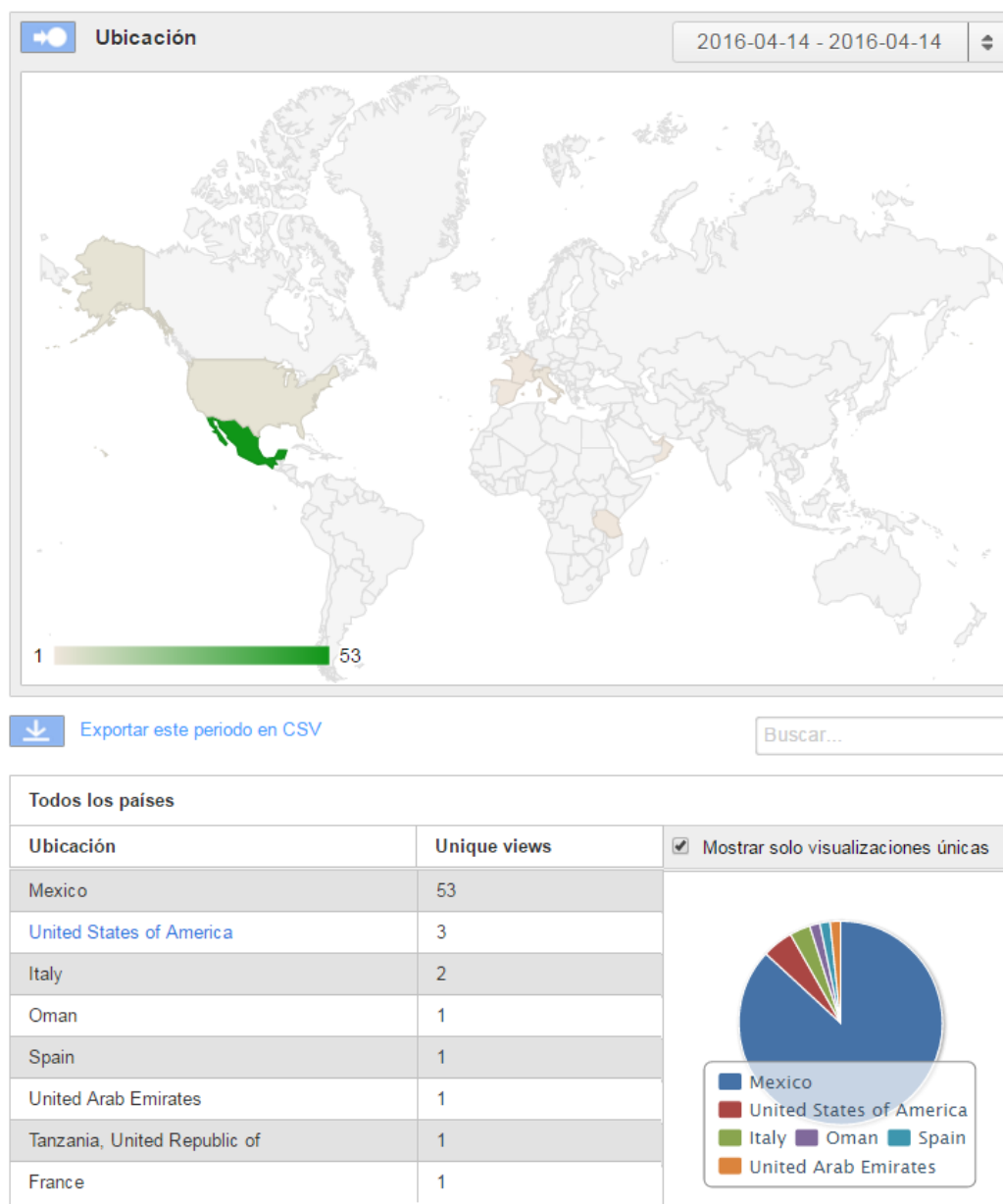
El foro estuvo dividido en dos partes: en la primera, cuatro conferencias magistrales mostraron el estado del arte (fortalezas y retos) de cada temática; y posteriormente, cuatro talleres abordaron las temáticas presentadas en las conferencias (normatividad, jubilaciones, cobertura y egresados).



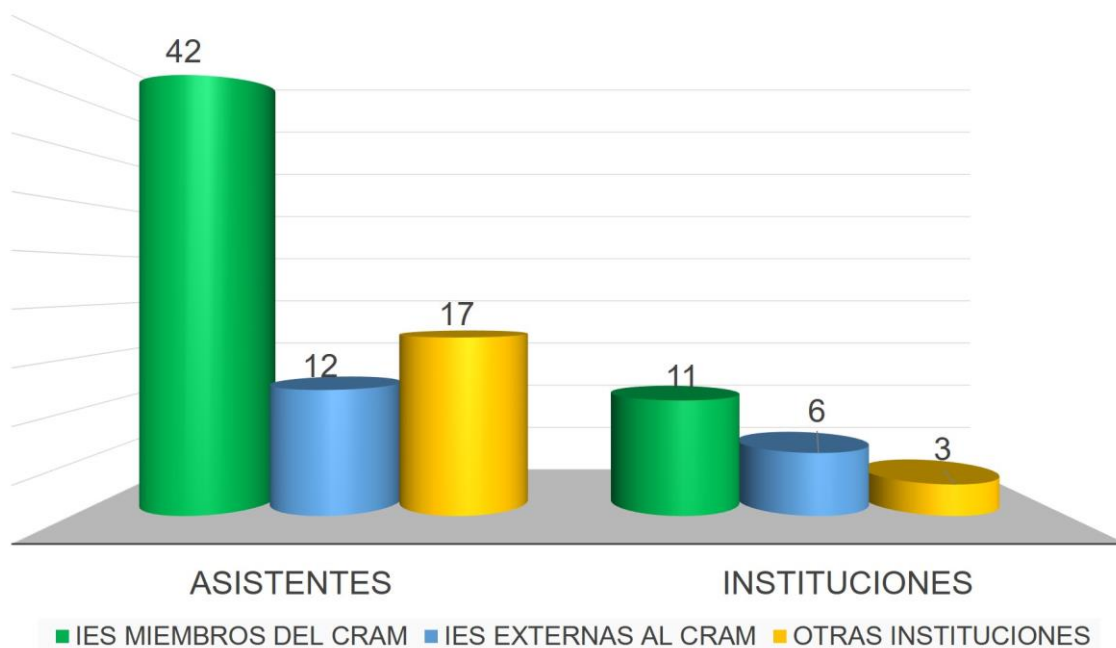
TEMA	CONFERENCISTAS	ENCARGADOS DE LOS TALLERES
La normatividad en la educación superior: obsolescencia y oportunidad.	Dr. Roberto Rodríguez Gómez	Dr. Roberto Rodríguez Gómez Dra. Marisol Silva Laya
Sistemas de jubilación en las instituciones de educación superior públicas y perspectivas de jubilación de los miembros del SNI.	Dra. Graciela Irma Bensusán Dr. Ívico Ahumada Lobo	Dra. Graciela Irma Bensusán Dr. Ívico Ahumada Lobo
Los retos de la cobertura de educación superior.	Dr. Javier Mendoza Rojas	Dr. Javier Mendoza Rojas
Seguimiento de egresados e inserción en el mercado laboral.	Dra. Giovanna Valenti Nigrini	Dra. Giovanna Valenti Nigrini Mtra. Deborah Monroy Magaldi

## Numeralia

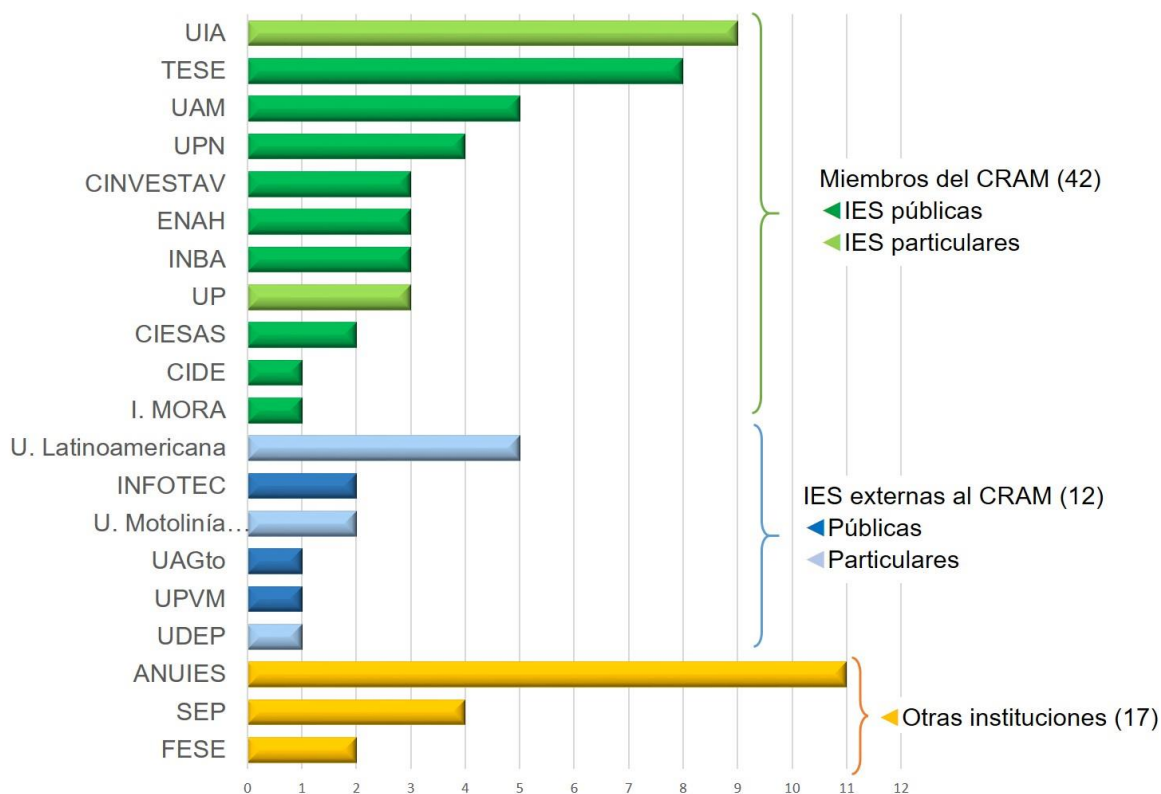
Al I FEMES asistieron de manera presencial 71 personas provenientes de 20 instituciones, tanto miembros del CRAM como externas. Se reportó también que siguieron el foro, a través de la liga <http://ustre.am/1uh2B>, 63 personas en ocho países.



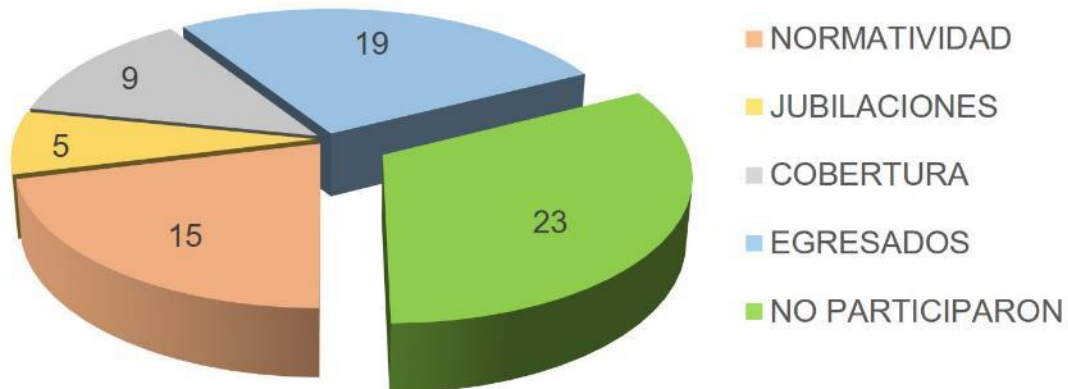
El CRAM está conformado por 23 Instituciones de Educación Superior (IES) y solamente 11 de ellas tuvieron representantes en el Foro.



Durante las conferencias se contó con la presencia de representantes de IES públicas y particulares, tanto del CRAM como de otras IES, así como de 3 instituciones vinculadas al desarrollo de la educación superior en México.

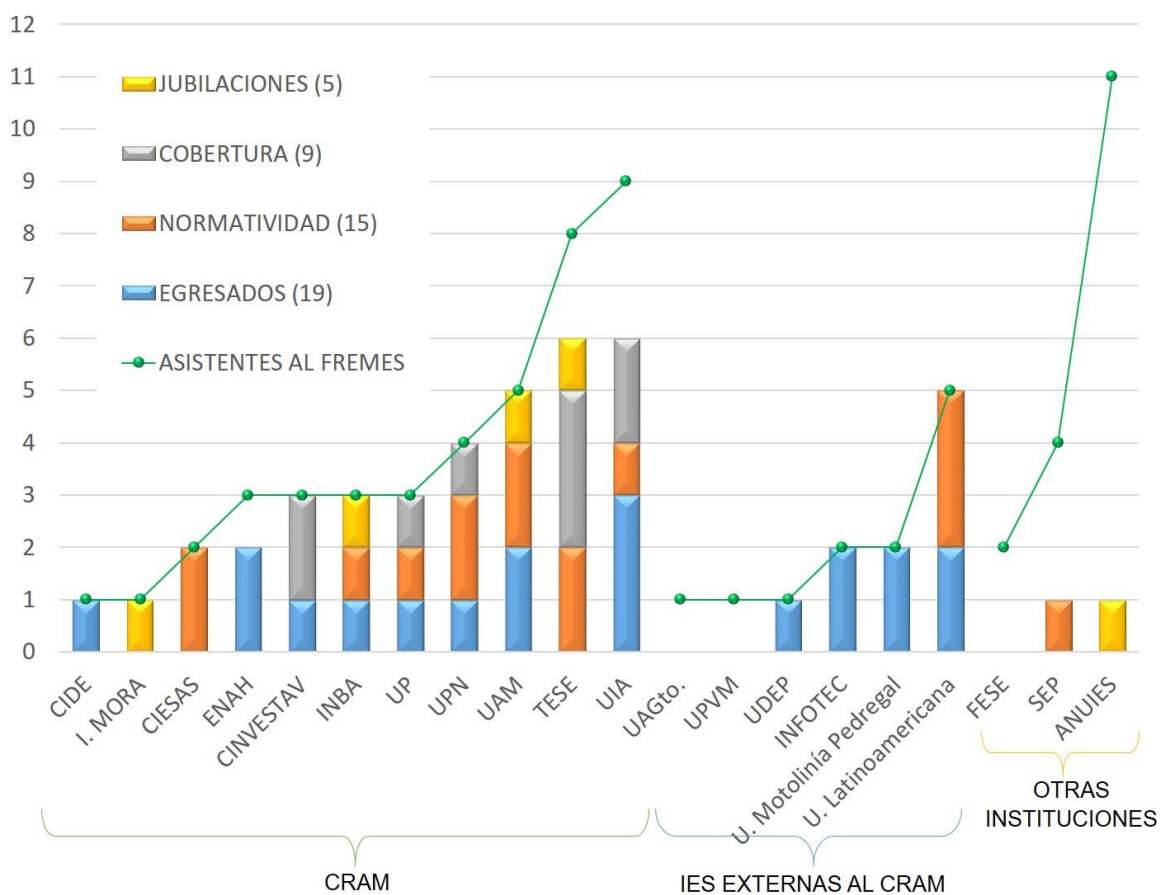


En la segunda parte de la jornada, durante los talleres, participaron 48 de los 71 asistentes al I FAMES, es decir, el 68%. Destaca el taller relativo al seguimiento de egresados, que fue el que convocó a un mayor número de representantes, con un total de 19.





El conjunto de 48 participantes en los talleres estuvo conformado de la siguiente forma: 36 (75 %) provenían de IES miembros del CRAM; 10 (21 %) venían de IES externas, y 2 (4 %) representaban a otras instituciones.



	Instituciones	Asistentes		Promedio de asistentes por institución	
		Conferencias	Talleres	Conferencias	Talleres
Miembros del CRAM					
IES públicas	9	30	27	3.3	3.0
IES privadas	2	12	9	6.0	4.5
IES externas al CRAM					
Públicas	3	4	2	1.3	0.7
Privadas	3	8	8	2.7	2.7
Otras instituciones					
Otras	3	17	2	5.7	0.7
Total	20	71	48	3.6	2.4

## Resultado de los trabajos

Durante la inauguración, el rector de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México y presidente del CRAM, Mtro. David Fernández Dávalos, S. J., señaló que actualmente los estudiantes sólo aprenden a memorizar lo que dice el profesor y los libros, sin usar su juicio, sensibilidad o imaginación, sin enfrentarse al "goce de la investigación o al misterio de la incertidumbre". También señaló que el modelo educativo mexicano estaba basado en "teorías administrativas, contables y desarrollistas de los países del norte", los cuales no tienen nada que ver con la realidad "desigual, violenta, excluyente, racista y corrupta" que se vive en el país, por lo cual era necesaria una revolución educativa que creara pensamiento propio y autónomo, pues sólo así sería cierta la creencia de que la educación contribuye al desarrollo individual y social<sup>2</sup>.

Por su parte, el Mtro. Jaime Valls Esponda, Secretario General Ejecutivo de la ANUIES, expresó "Es alentador saber que la agenda de este Foro aborda problemáticas cuyos efectos negativos hemos advertido hace ya algún tiempo, ya que considero que solamente la confrontación de conocimientos, opiniones y perspectivas en espacios como éste, puede cimentar consenso y orientar las soluciones necesarias tanto a nivel nacional como regional"<sup>3</sup>; afirmó que deberían conciliarse los esfuerzos de ampliación de la cobertura, del incremento de la calidad en la formación y de una mayor vinculación de los egresados en el mundo del trabajo y consideró necesario acelerar la dinámica de producción de intercambio de conocimiento e información a favor de los trabajos que están en marcha en la Asociación. Estoy seguro, señaló, que las conclusiones de las conferencias y talleres que se llevarán a cabo en este Foro enriquecerán y abonarán los temas que se trabajan en la ANUIES<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> FERNÁNDEZ DÁVALOS, David. Discurso de Inauguración. FORO REGIONAL METROPOLITANO SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR.

<sup>3</sup> VALLS ESPONDA, Jaime. Palabras del SECRETARIO GENERAL EJECUTIVO DE LA ANUIES, en la inauguración del I FORO REGIONAL METROPOLITANO SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR, Consejo Regional del Área Metropolitana. 14 de abril de 2016.docx

<sup>4</sup> Cfr. Comunicado de Prensa 21 publicado por ANUIES en su página:

<http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/160414171358Comunicado+21+Foro+Regional+Metropolitano.pdf>



## Tema I. La normatividad en la educación superior: obsolescencia y oportunidad

*Conferencia magistral: Dr. Roberto Rodríguez Gómez*

Se planteó que, frente a la paradoja de tener en México un sistema de educación superior subnormal a la vez que sobrerregulado, resulta actualmente oportuna y necesaria la formulación de una ley general que provea de un marco unificado, dado que la tarea de legislar en materia de educación superior, consignada en la *Ley Orgánica de Educación*, no fue satisfecha con la promulgación de la *Ley de Coordinación*.

Asimismo, se señaló que esta norma es ya obsoleta pues, además de haber sido asimilada prácticamente en su totalidad por múltiples dispositivos regulatorios, no se corresponde con la realidad de un sistema que ha vivido en las últimas décadas un importante crecimiento, una desconcentración territorial, diversificación en sus tipos institucionales y segmentación en sus regímenes.

Finalmente, respecto a la conveniencia de las circunstancias actuales para la deliberación, se arguyó que existe un movimiento en los estados en forma de propuestas y de una ley sólida, como la de Educación Superior del Estado de Puebla, que puede servir como precedente en otros procesos regionales y en el federal.

*Taller: Dr. Roberto Rodríguez Gómez y Dra. Marisol Silva Laya*

En atención a la dinámica propuesta al inicio de la sesión por el Dr. Roberto Rodríguez Gómez, cada representante de las IES expuso la problemática de su institución, destacando lo siguiente:

- La actualización de la normatividad en materia de educación superior es necesaria, pues no existe una legislación específica para ello, lo cual hace más complicado los trámites que deben de realizarse ante la SEP, especialmente en el caso de las instituciones particulares.
- La legislación existente no siempre se cumple. La interpretación de la normatividad depende de la autoridad en turno (principalmente en la Dirección General de Profesiones y ante las autoridades que otorgan el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios, RVOE). En muchos casos se percibe desconocimiento por parte del personal responsable de atender los trámites y, con frecuencia, no responden de manera oportuna. Hay una burocracia excesiva.



- El otorgamiento del RVOE se rige por una normatividad que estandariza a todas las instituciones, sin considerar sus particularidades (por ejemplo, las que cuentan con decretos presidenciales o acuerdos secretariales). Se requiere una tipología de universidades.
- No existen criterios y procedimientos claros respecto a los trámites de revalidación.
- Las entidades federativas y la federación necesitan coordinarse para facilitar la operación de las IES.
- El trato por parte de las autoridades debe ser el mismo para las IES públicas y privadas (cabe señalar que hubo mayor presencia de IES privadas). Se advierte con preocupación que se descalifica a las instituciones particulares y no se les reconoce su contribución en la función social de educar.
- Las IES particulares demandan una ley que dé protección laboral a los maestros de educación superior.
- La necesidad de generar espacios para que los diferentes actores participen en el diseño de políticas y de la legislación del campo fue un punto de coincidencia entre los asistentes.

A manera de conclusión, se apuntó la necesidad de realizar un diagnóstico de la política educativa, centrada en la educación superior en México. Además, debe definirse si tal diagnóstico será únicamente del área metropolitana o a nivel nacional, por lo que se propuso sea incluyente y participativo.

Finalmente, los asistentes señalaron los siguientes compromisos:

- Convocar, a través del CRAM, a las instituciones para seguir dialogando sobre la educación superior y proponer iniciativas de mejora.
- Invitar a funcionarios de la SEP y la ANUIES para que participen y conozcan las problemáticas que se están suscitando en las IES.
- Realizar un diagnóstico profundo en materia de legislación, y que no se reserve sólo a la opinión de los expertos.

- Promover una ley que dé certidumbre a todas las IES y que garantice el derecho a la educación de los jóvenes mexicanos.
- Favorecer la diversidad de instituciones y oferta educativa, pero también la armonización.
- Continuar con los trabajos, a fin de darle seguimiento a los comentarios de este taller.
- Revisar los procedimientos de aseguramiento de la calidad. Ello empieza por una revisión profunda del concepto de calidad que orienta al sistema.

## **Tema II. Sistemas de jubilación en las instituciones de educación superior públicas y perspectivas de jubilación de los miembros del SNI**

*Conferencia magistral: Dra. Graciela Irma Bensusán y Dr. Ívico Ahumada*

La Dra. Graciela Irma Bensusán y el Dr. Ívico Ahumada, académicos de la UAM-Xochimilco y de la FLACSO México, expusieron que las instituciones educativas se veían afectadas en sus finanzas por las pensiones de los profesores, lo que impedía una innovación y un aumento en la planta docente. Se puede observar una afectación a las finanzas de muchas instituciones y limitaciones en su operación académica: ampliación de matrícula, cobertura, calidad educativa, desarrollo regional e innovación.

Sin embargo, dijeron que también los maestros veían la jubilación como un problema, sobre todo porque en algunos casos su salario ya no era el mismo y no podían mantener un estilo de vida igual o similar al que tenían cuando estaban activos.

Se hizo énfasis en que las políticas de retiro inciden sobre la composición por edad de la planta académica, así como sobre la capacidad para hacer nuevas contrataciones y cambiar la dirección de la enseñanza y la investigación.

*Taller: Dra. Graciela Irma Bensusán y Dr. Ívico Ahumada Lobo*

En el taller se presentó un estudio que tuvo la finalidad de diagnosticar el impacto del sistema de jubilaciones en las IES públicas y explorar las alternativas para contrarrestar los efectos negativos. Dicho estudio realizó un análisis cuantitativo y cualitativo de los sistemas de pensiones en otros países, en particular el caso de los Estados Unidos. También se informó sobre el diseño, aplicación y análisis del cuestionario y base de datos, así como la exposición de siete estudios de caso.

Los participantes concluyeron que el éxito o fracaso de las intervenciones institucionales encaminadas a tener un adecuado sistema de jubilaciones y contrarrestar los efectos negativos del envejecimiento de las plantas académicas depende en gran medida de que se implemente una estrategia capaz de generar amplios consensos, disminuir los niveles de desconfianza entre cuerpos académicos y administraciones y superar la fragilidad de cada institución frente a una problemática que las rebasa y se encuentra influida por decisiones y políticas ajenas a la misma.

En este sentido recomendaron considerar al menos los siguientes pasos:



a) Crear una comisión dentro de la ANUIES, encargada de adoptar una estrategia que coloque en el centro de la agenda de la educación superior la preocupación por la ausencia de un sistema de retiro digno y justo, así como sus consecuencias en la composición por edad de la planta académica, tomando en cuenta el contexto nacional y las posibles alternativas. Entre las labores de esta comisión estarían las siguientes:

- Impulsar, concentrar y comparar los resultados de los diagnósticos institucionales relativos al perfil de los académicos de 50 años o más y vincular estos resultados al conocimiento disponible sobre los mercados profesionales e internos y respecto de la evolución de las matrículas.
- Sumarse en forma coordinada a los esfuerzos de distintas entidades (SNI, CONACYT, PROMEP y otras), cuyas políticas influyen sobre el ingreso y el desempeño de los académicos.
- Diseñar una campaña permanente de difusión de la problemática asociada al retiro del personal académico y en particular de las oportunidades financieras y para el uso del tiempo libre, de forma tal que se incida en la superación de los temores asociados a esta transición.
- Organizar a la brevedad posible un primer foro de discusión de los resultados de esta investigación con la participación amplia de autoridades, comunidades académicas, especialistas en temas de educación superior y sindicatos universitarios.
- Gestionar ante las autoridades competentes los recursos adicionales necesarios para que las instituciones adopten políticas destinadas a favorecer el retiro digno de sus académicos y renovar las plantas, fijando previamente los requisitos para que aquellas puedan beneficiarse de dichos recursos.

b) Constituir dentro de cada institución una comisión formada por administradores y académicos para diseñar una estrategia que enfrente el problema del envejecimiento de las plantas académicas y su impacto, tomando en cuenta la especificidad de cada una. Dicha comisión deberá supervisar la realización de los diagnósticos sobre el personal académico y realizar, una vez que se cuente con resultados, una intensa



campaña de información dentro de su comunidad acerca de la situación actual de la composición por edad de las plantas académicas, sus perspectivas de mediano y largo plazo, las consecuencias en el desempeño institucional y las alternativas disponibles para afrontar esta problemática de manera que se logre un equilibrio entre los intereses de la institución y los de sus integrantes.

- c) Evitar que estas acciones se vean contaminadas por otros asuntos pendientes y conflictivos de las agendas universitarias o que se asocie con intereses particulares. Se deben intensificar los esfuerzos para crear un clima organizacional favorable en las relaciones entre autoridades y sindicatos que permita conseguir la flexibilidad necesaria para reorganizar las plantillas y corregir anomalías de los modelos educativos o adoptar otros, respetando los derechos laborales. Es indispensable el impulso de una política institucional que recupere a los sindicatos como interlocutores legítimos del cambio de modelos educativos.

### **Tema III. Los retos de la cobertura de educación superior**

*Conferencia: Dr. Javier Mendoza Rojas*

Durante su conferencia magistral, el Dr. Javier Mendoza Rojas, del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la UNAM, consideró que el reto de hacer universal la educación para el ciclo escolar 2021 – 2022 parecía lejano, ya que actualmente la cobertura se encontraba en un 35.8 por ciento.

Detalló que el problema de la deserción también era grave, ya que cerca de 600 mil estudiantes abandonaban la escuela durante el primer año.

*Taller: Mtro. Javier Mendoza Rojas*

En un ambiente de cordialidad y de gran preocupación por la desigualdad de oportunidades para estudiar una carrera universitaria en México, los participantes compartieron sus experiencias e hicieron énfasis en:

- los obstáculos económicos,
- la inequidad educativa, y
- la inexistencia de instalaciones suficientes para dar cabida a toda la población que aspira a una educación superior.

Para intentar minimizar el problema de los obstáculos económicos, dentro de las distintas instituciones se está implementando nuevas alternativas de apoyos financieros y becas.

Otro punto que abordaron es que, actualmente, no se cuenta a nivel nacional con un registro de todos los aspirantes a educación superior. Esto se debe a que la Clave Única de Registro de Población (CURP) no es un dato obligatorio para el registro a examen, ni tampoco existe un órgano que centralice dicha información.

Esta base sería de gran utilidad para dimensionar cuál es el impacto de que las instituciones de educación superior no se coordinen. Un ejemplo de ello es que cada una de las instituciones establece sus fechas de examen y esto provoca que los aspirantes tengan que elegir entre una institución u otra.

Aunque se sabe bien que no todos los perfiles son para todas las universidades, ni todas las universidades para todos los aspirantes, con esta falta de coordinación se pierde de



vista a aspirantes y se establece un primer filtro porque el alumno tiene que elegir por las fechas y no por la oferta educativa.

Al finalizar el taller, los asistentes acordaron los siguientes puntos:

- Coordinar las fechas de aplicación de examen de las IES para permitir que los aspirantes a la educación superior puedan aplicar en distintas universidades. Pedir la CURP al momento del registro para poder obtener estadísticas de cuántas personas presentan examen en varias instituciones.
- Por medio de los resultados de admisión, analizar las áreas que hay que reforzar dentro de la educación media superior para crear instrumentos de mejora académica que permitan ayudar a los aspirantes a incrementar sus posibilidades de obtener mejores resultados en los exámenes de ingreso a la educación superior.
- Impartir cursos propedéuticos para aquellos alumnos que así lo requieran, para que al momento de ingresar a la educación superior estén mejor preparados.
- Realizar foros de discusión con representantes de las IES, ANUIES y estudiantes.

## Tema IV. Seguimiento de egresados e inserción en el mercado laboral

*Conferencia: Dra. Giovanna Valenti Nigrini*

La Dra. Giovanna Valenti Nigrini, de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, comentó que hacía falta que las universidades y los egresados continuaran en contacto para conocer si pudieron colocarse en el mercado laboral, y que aun cuando algunas escuelas realizaban encuestas para conocer estos datos, los jóvenes no las contestaban por miedo a la inseguridad que se vive en el país.

*Taller: Dra. Giovanna Valenti Nigrini y Mtra. Deborah Monroy Magaldi*

Se presentó los resultados de una encuesta sobre esta temática, respondida por 9 IES:

- 8 de las 9 IES que contestaron la encuesta aplican algún sistema de seguimiento de egresados.
- Periodicidad de aplicación de encuesta: 2 IES aplican bianual, 4 IES anual y 2 IES por generación.
- Solamente 4 IES cuentan con oficina propia para el desarrollo de actividades confinadas al seguimiento de egresados.
- En todos los casos aplican cuestionario propio.
- 8 de las 9 IES aplican el cuestionario en línea y su comunicación con los egresados es por la misma vía.
- Las IES mencionaron que, con mayor frecuencia, los resultados del seguimiento de egresados son utilizados por directivos y evaluadores externos y muy poco por jefes intermedios, evaluadores internos o académicos.
- Son pocas las IES que utilizan la información que les da el seguimiento de egresados para la revisión y aprobación de planes de estudio, carreras, posgrados, etc.
- Ninguna IES utiliza los datos del seguimiento de egresados para evaluación interna.
- Entre los obstáculos más frecuentes se detecta:
  - Los alumnos no contestan la encuesta/correos.

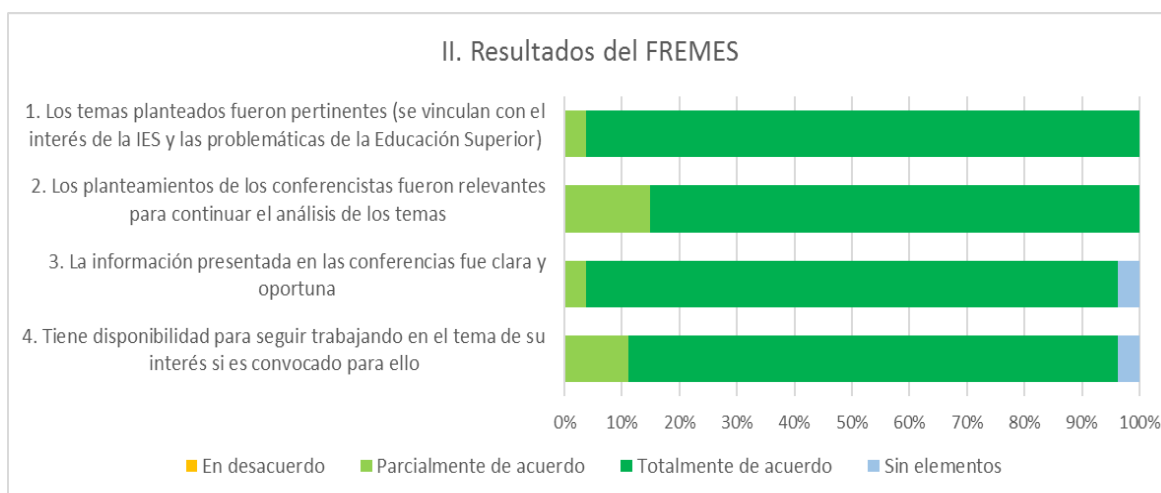
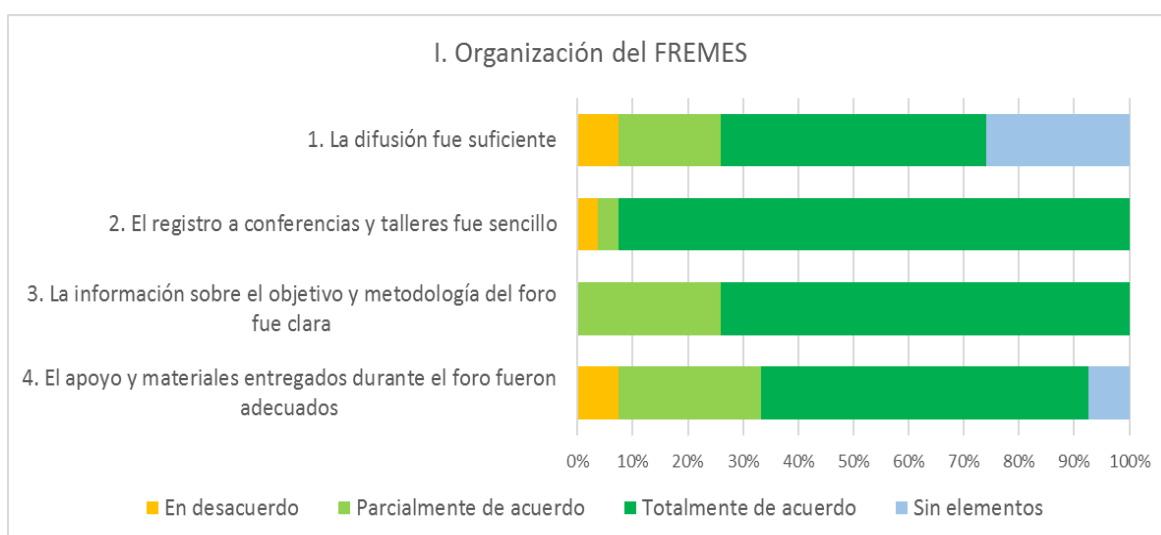


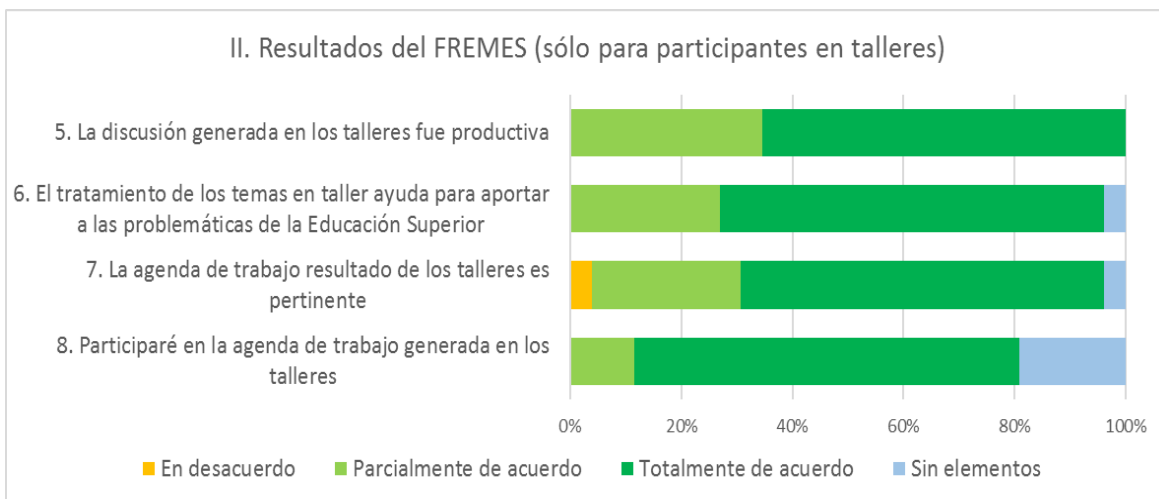
## Evaluación del I FREMES

Con el objetivo de obtener información precisa que ayude a mejorar la organización y realización del Foro en futuras ediciones, los asistentes contribuyeron con sus comentarios mediante una evaluación y, de igual forma, se solicitó una autoevaluación por parte de los organizadores.

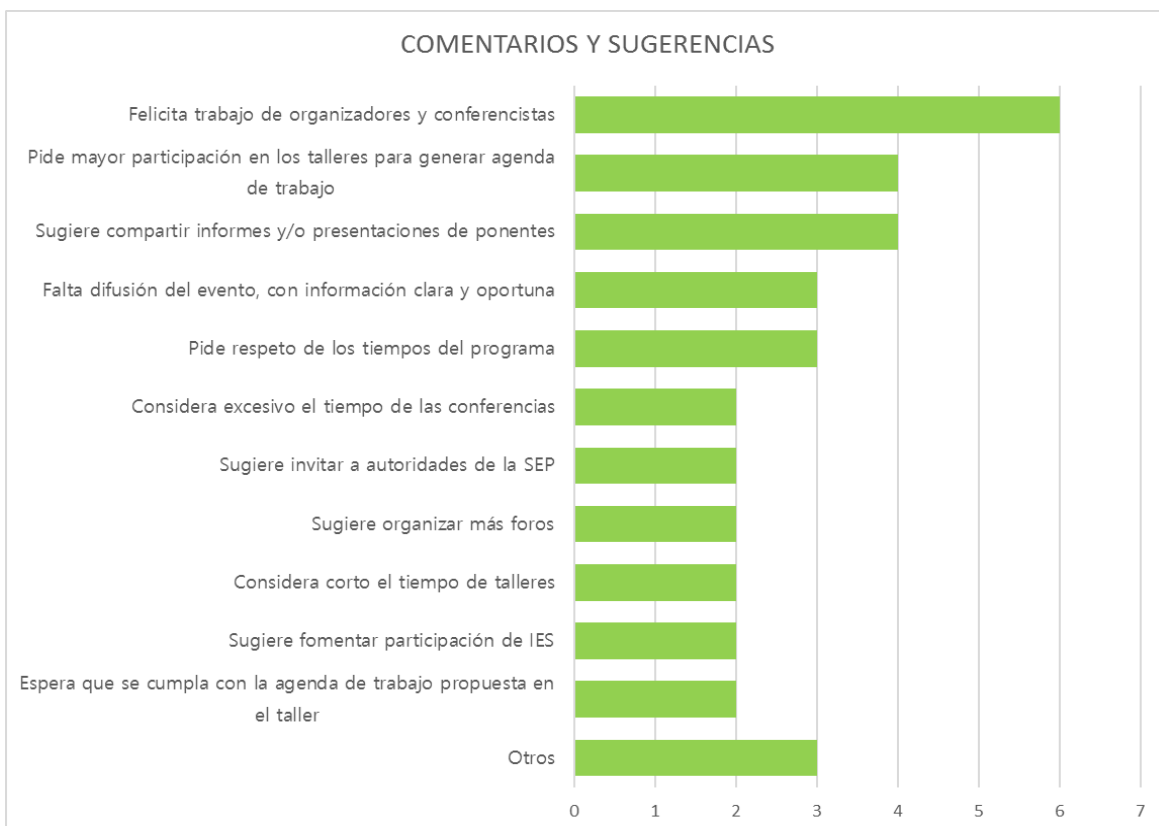
Los cuestionarios que sirvieron como instrumento para este fin incluyeron la evaluación de las conferencias y talleres, tanto en su forma, como en su contenido.

A continuación, se presentan los resultados de la evaluación.

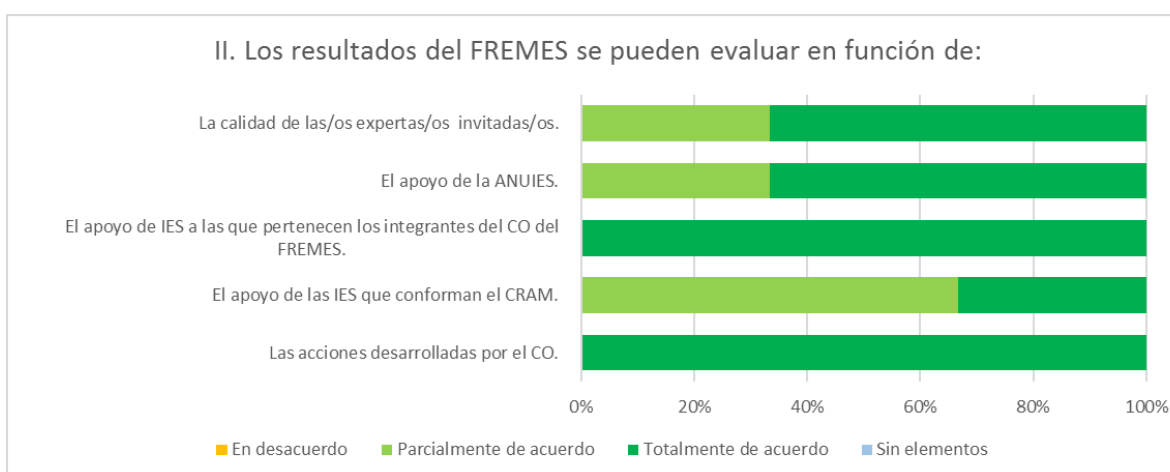
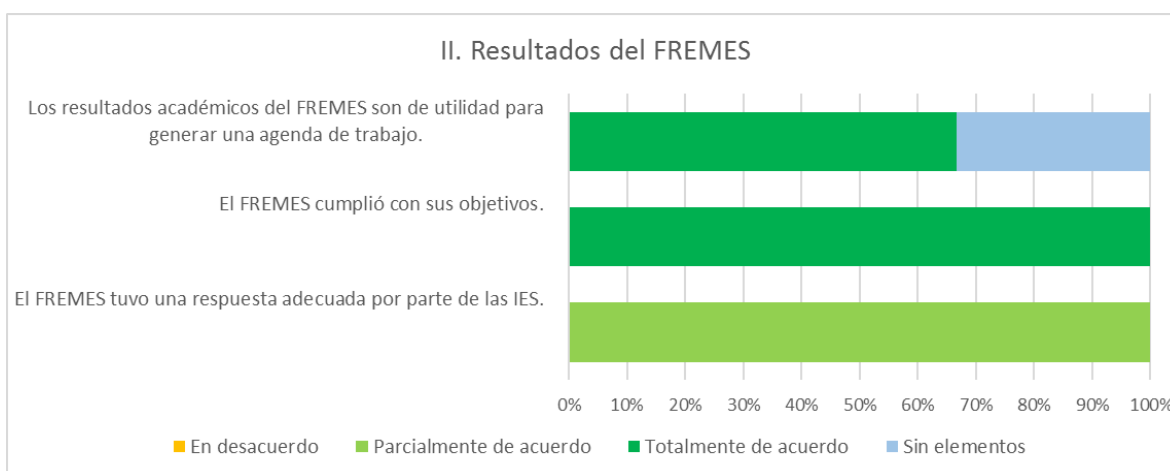
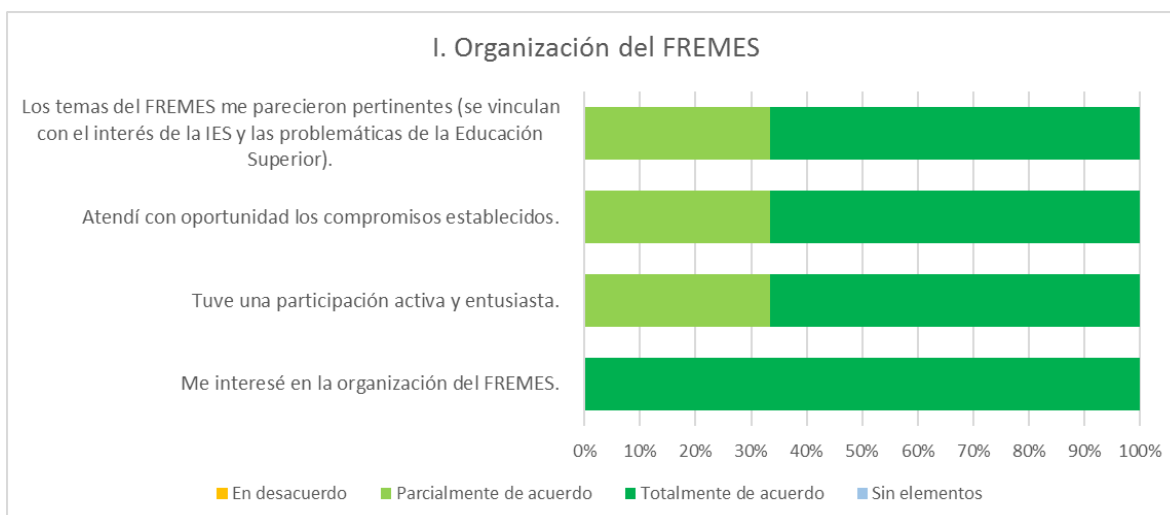




Adicionalmente, en la última parte de la evaluación se dejó una pregunta abierta para que los participantes pudieran expresar algún comentario o sugerencia respecto del FREMES. En este sentido se obtuvieron las siguientes menciones:



Respecto a la autoevaluación, se obtuvieron los siguientes resultados:



De igual forma, hubo una pregunta abierta para que se asentaran comentarios y sugerencias, los cuales se resumen en que el Foro representa una buena oportunidad



para que el CRAM ofrezca un espacio para que las instituciones puedan discutir temas que atienden sus problemáticas. Sin embargo, también señalan que las IES deben dejar atrás el “individualismo institucional”, lo cual evita el compromiso y seguimiento de la participación y colaboración en la solución de los retos a que se enfrentan.

## ANEXOS



## GLOSARIO DE SIGLAS

ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
CD	Comité Dictaminador
CO	Comité Organizador
CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económicas
CIESAS	Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CRAM	Consejo Regional del Área Metropolitana
CURP	Clave Única de Registro de Población
DGAJ	Dirección General de Asuntos Jurídicos de la ANUIES
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
I FREMES	I Foro Regional Metropolitano sobre Educación Superior
IES	Instituciones de Educación Superior
IISUE	Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la UNAM
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INBA	Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
PROMEP	Programa de Mejoramiento del Profesorado
RRMSS	Red Regional Metropolitana de Servicio Social
RVOE	Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios
SEP	Secretaría de Educación Pública
SES	Subsecretaría de Educación Superior de la SEP
SNI	Sistema Nacional de Investigadores
SO	Sesión Ordinaria
ST	Secretaría Técnica
TCD	Tiempo Completo con Definitividad
TESE	Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UIA	Universidad Iberoamericana Ciudad de México
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNITEC	Universidad Tecnológica de México



UP      Universidad Panamericana



## PROGRAMA

- 09:30 – 10:00 Registro (Auditorio Crescencio Ballesteros Ibarra).
- 10:00 – 10:10 Presentación de autoridades.
- 10:10 – 10:40 Inauguración y bienvenida de parte del Presidente del CRAM y Rector de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México, Mtro. David Fernández Dávalos.
- 10:40 – 11:00 Mensaje del Secretario General Ejecutivo de la ANUIES, Mtro. Jaime Valls Esponda.
- 11:00 – 14:00 Conferencias Magistrales:
1. *La normatividad en la educación superior: obsolescencia y oportunidad.* Dr. Roberto Rodríguez Gómez.
  2. *Sistemas de jubilación en las instituciones de educación superior públicas y perspectivas de jubilación de los miembros del SNI.* Dra. Graciela Irma Bensusán.
  3. *Los retos de la cobertura de educación superior.* Dr. Javier Mendoza Rojas.
  4. *Seguimiento de egresados e inserción en el mercado laboral.* Dra. Giovanna Valenti Nigrini.
- 14:00 – 15:30 Receso.
- 15:30 – 17:30 Talleres:
1. *La normatividad en la educación superior: obsolescencia y oportunidad.* Dr. Roberto Rodríguez Gómez y Dra. Marisol Silva Laya (Auditorio Xavier Scheifler Amézaga, S.J.).
  2. *Sistemas de jubilación en las instituciones de educación superior públicas y perspectivas de jubilación de los miembros del SNI.* Dra. Graciela Irma Bensusán y Dr. Ívico Ahumada Lobo (Auditorio Ernesto Meneses Morales, S.J.).
  3. *Los retos de la cobertura de educación superior.* Dr. Javier Mendoza Rojas (Auditorio Fernando Bustos Barrena, S.J.).
  4. *Seguimiento de egresados e inserción en el mercado laboral.* Dra. Giovanna Valenti Nigrini y Mtra. Deborah Monroy Magaldi (Auditorio Ángel Palerm Vich).



17:30 Plenaria y acuerdos en cada taller.



## PONENCIAS Y PRESENTACIONES



## **DISCURSO INAUGURAL**

### **I FORO REGIONAL METROPOLITANO SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**MTRO. DAVID FERNÁNDEZ DÁVALOS, S. J., RECTOR DE LA UNIVERSIDAD  
IBEROAMERICANA CIUDAD DE MÉXICO Y**

**PRESIDENTE DEL CONSEJO REGIONAL DEL ÁREA METROPOLITANA DE LA ANUIES**

Mtro. Jaime Valls Esponda, Secretario Ejecutivo de la ANUIES;

Distinguidos miembros de la mesa de honor;

Titulares del Consejo Regional del Área Metropolitana de la ANUIES;

Amigas y amigos todos:

Desde hace muchos siglos se postula como verdad evidente que la educación formal juega un papel fundamental en el impulso del desarrollo social e individual. Con la irrupción de los procesos de globalización mundial esta consideración se ha hecho incuestionable: se asume que la educación formal capacita a las personas y a los países para enfrentar los retos que la realidad les impone.

Suponiendo que esto sea cierto, es pertinente entonces preguntarse si la educación que tenemos y estamos ofreciendo es la que queremos, si es la que necesitamos, si estamos satisfechos con la manera en que se educa y se enseña, y si los productos que se obtienen del trabajo educativo son pertinentes y satisfactorios.

¿Qué aprende el alumno en la escuela hoy en nuestro país? Con mucha frecuencia aprende a memorizar y repetir lo que dicen el maestro y el texto, aprende a apoyarse menos en su juicio y más en la autoridad del maestro, aprende a que otros decidan por él y a conformarse. Además, su paso por las aulas mutila dimensiones fundamentales a su inteligencia y sensibilidad: lo aleja de las visiones de totalidad, de las intuiciones, de la imaginación, del goce y el misterio.

Por su parte, los maestros suelen recurrir a una pedagogía que simplifica el aprendizaje y lo hace repetitivo, mecánico y memorístico. Utilizan el principio de autoridad como sustituto de la reflexión y la discusión inteligentes; esperan obediencia incondicional y fomentan en los alumnos la desconfianza de su propia experiencia y capacidad.





Los resultados, entonces, son desastrosos. Como sabemos, los saldos que muestran los estudios realizados por Pisa y Enlace señalan este fracaso: la mayoría de los alumnos de primaria y secundaria obtienen notas reprobatorias en una prueba de conocimientos básicos de matemáticas y español. Y, por eso, los estudiantes en la universidad continúan adquiriendo conocimientos que corresponden a los niveles básicos de educación e, incluso, como ejemplo, muchos de ellos no saben cuáles son los países con los que México tiene fronteras.

Este tipo de educación nada tiene que ver, pues, con la verdad que enunciábamos al principio: ni contribuye al desarrollo individual, mucho menos al desarrollo social que México necesita.

Desde la educación superior –tanto pública como particular- tenemos entonces, frente a nosotros, varios desafíos que tienen que ver, sí, con lograr la mayor extensión y el mayor financiamiento de la educación superior, pero también, y sobre todo, con elevar la calidad de nuestras prácticas sociales y educativas, en particular de aquellas que nos sirven para conservar, transmitir y transformar nuestra cultura.

Ustedes lo saben perfectamente: el trabajo educativo es mucho más que transmitir y adquirir información. Es ayudar a alumnos y maestros a desarrollar una conducta ética e inteligente que permita alcanzar metas individuales y participar en la toma de decisiones sobre los asuntos públicos que atañen a todos los ciudadanos, a todas las ciudadanas.

Hoy por hoy, las escuelas, las universidades en particular, se han constituido en templos de la razón práctica, de tal manera que tienden a excluir de ellas todo otro modo de conocer y de formar. La universidad moderna se ha convertido en una abstracción, pues aunque la racionalidad aborde la totalidad de la realidad lo hace de manera parcial y unidimensional. La realidad de las sociedades no es racionalidad, sino convivencia humana de carne y hueso donde la voluntad, el afecto y las pasiones modelan las conductas, las instituciones, los logros y las tragedias humanas.<sup>5</sup> Conocer, pues, no es, principalmente, echar a andar la razón, sino la capacidad de convivir.

Pero, además, resulta que nuestras escuelas y universidades, en lugar de alentar y desarrollar un pensamiento crítico propio, se han convertido, con mucha frecuencia, en

---

<sup>5</sup> Ugalde, S.J., Luis, Espiritualidad y Educación Ignaciana. Conferencia dictada en la Universidad Landívar, de Guatemala. Febrero de 2000.

custodia de lo viejo y en vehículos más bien de colonización y sometimiento, que nos hacen poco capaces de pensar en términos de proyecto propio, de creación e innovación social desde nuestros propios intereses y aspiraciones. Repetimos sin cesar las teorías administrativas, contables, desarrollistas establecidas y propias de los países del norte.

El desarrollo cognoscitivo que hemos de proponer, por el contrario, debería educar para enfrentar problemas, para deliberar y tomar decisiones, y también para ejecutar lo decidido, pero todo ello referido a nuestra concreta realidad nacional y latinoamericana, a los particulares desafíos que nos propone la realidad desigual, violenta, excluyente, racista y corrupta de nuestro país. El conocimiento pertinente es el que nace de nuestro haber y poseer, y el que nos señala rumbos y utopías apropiables.

De esta manera, el pensamiento que requerimos cultivar en nuestras instituciones educativas es un pensamiento propio. Que conozca nuestra historia, valore nuestras potencialidades como parte de la realidad, y construya desde lo que necesitamos y queremos. La consigna es pensamiento autónomo, pensamiento propio, pensamiento crítico.

Transformar la educación en nuestro país, realizar una verdadera reforma educativa, requiere, entonces, poner los medios para alcanzar una mayor calidad en las prácticas educativas, de suerte que se produzca una mejora extensiva e intensiva en el pensamiento y en la comprensión de los educandos, de los universitarios, y de la ciudadanía en general. Esto requiere de una revolución educativa que no se constriña al puro ámbito escolar, sino que se sitúe en todos los procesos de enseñanza-aprendizaje y en la misma interacción del educador con el educando y de las instituciones con su entorno.

El que nos reunamos ahora en este Foro Regional de la ANUIES obedece, pues, a esta convicción. Estamos convencidos de que la educación, la buena educación, es clave para nuestro futuro como personas y como sociedad. Sabemos que desarrollar una inteligencia decidida ayudará a las personas a incidir en el desarrollo de una sociedad plural, respetuosa de las diferencias, más equitativa y más justa.

Con este Foro pretendemos generar líneas de trabajo que sean de interés de las Instituciones de Educación Superior de la región y que atiendan a estos desafíos cada vez más acuciantes en nuestro país.



Felicito muy cordialmente a quienes han hecho posible este encuentro, a las Instituciones metropolitanas que lo organizaron: el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec (TESE), la Universidad Tecnológica de México (UNITEC), el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBA), el Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) México, la Universidad Panamericana (UP) y finalmente, la Secretaría Técnica del CRAM.

Particularmente expreso mi gratitud a nuestros panelistas y conferencistas por ofrecernos su propia sabiduría como materia prima para nuestra discusión. Finalmente agradezco a todos ustedes por su presencia entre nosotros.

Bienvenidos, bienvenidas.

Muchas gracias.

México, D. F., a 14 de abril de 2016.

## DISCURSO

### I FORO REGIONAL METROPOLITANO SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR

#### MTRO. JAIME VALLS ESPONDA, SECRETARIO GENERAL EJECUTIVO DE LA ANUIES

Muy buenos días titulares y representantes de las instituciones de educación superior que hoy asisten a este Primer Foro Regional Metropolitano sobre Educación Superior que organizó el Consejo Regional del Área Metropolitana.

Saludo cordialmente al Mtro. David Fernández Dávalos, Rector de la Universidad Iberoamericana y Presidente de este Consejo Regional, a quien agradezco la invitación a participar con ustedes y a quien además reconozco el interés mostrado en proponer, discutir e indagar en temas de especial relevancia para nuestro sistema de educación superior.

Es alentador saber que la agenda de este Foro aborda problemáticas cuyos efectos negativos hemos advertido hace ya algún tiempo, ya que considero que solamente la confrontación de conocimientos, opiniones y perspectivas en espacios como éste, puede cimentar consenso y orientar las soluciones necesarias tanto a nivel nacional como regional.

A este respecto, el Consejo Regional del Área Metropolitana es un órgano colegiado de la ANUIES cuya naturaleza y conformación lo hace en sí mismo, un espacio de riqueza intelectual y científica, baluarte que no debemos desconocer como Asociación.

El CRAM agrupa a instituciones de educación superior públicas y particulares, así como a universidades nacionales y centros de investigación reconocidos dentro y fuera de nuestro país por la excelencia de las contribuciones de sus comunidades académicas y estudiantiles a la ciencia, la economía, la política y a las humanidades en nuestras sociedades.

Felicito a su Presidente y a todos ustedes como titulares y representantes por su compromiso, trabajo y esfuerzo diario. También felicito y agradezco el apoyo de los académicos que a través de las conferencias que pronunciarán y los talleres que impartirán el día de hoy, nos comparten su conocimiento y opiniones.



Para que nuestras instituciones se mantengan ciertas de la responsabilidad que, como proveedoras de educación superior tienen en numerosas y diversas escalas, debemos promover e incentivar el análisis colectivo de temas nodales como son, la cobertura, la calidad y el financiamiento; sin minimizar, desde luego, la planeación y la coordinación, cuya renovación nos apremia para el éxito de nuevos proyectos y programas.

Asimismo, hago hincapié en la necesidad, hoy más que nunca, de nuevas propuestas que respondan a principios como la inclusión, la equidad, la responsabilidad social y en la perspectiva global que debemos proporcionar a nuestros entornos inmediatos y secundarios.

Nuestro sistema nacional de educación superior los requiere a ustedes como responsables de la dirección de sus instituciones en virtud de que son receptores de las inquietudes, necesidades y expectativas de sus comunidades, así como de las de otras partes del mundo.

No cabe duda de que éstas son altas y nuestra labor es cumplirlas en sus mejores términos, y para que así sea, no podemos prescindir de la colaboración de investigadores, académicos y estudiantes, ni de las autoridades educativas de las entidades y la federación o de las sociedades civiles interesadas en una mejor educación superior.

Es decir, debemos estar abiertos a una de las más valiosas bondades del sector educativo, que es la capacidad de abstraernos de nuestras propias ideas y convicciones para escuchar y comprender otras realidades cuya transformación no sólo es deseable, sino necesaria.

En materia de legislación, como ustedes saben, los pasados 2 y 9 de marzo celebramos las mesas de debate sobre la legislación de la educación superior, con el apoyo de la Secretaría de Educación Pública y de la Comisión de Educación del Senado de la República.

La conclusión general de las mesas tiene que ver con la importancia de actualizar las normas que fundamentan este nivel de estudios, en virtud de que la legislación debe responder a las dinámicas de los tiempos actuales y a las nuevas condiciones socioeconómicas.



En reconocimiento de nuestro papel para que ello se lleve a cabo de manera exitosa, la Comisión de Educación del Senado de la República, la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría General Ejecutiva de la ANUIES firmamos, al concluir las mesas, una carta de intención con la que expresamos nuestra voluntad para colaborar en el análisis, discusión y redacción de una propuesta legislativa en materia de educación superior.

Debo reiterar que la propuesta que emerja deberá contar con el consentimiento de todos los que formamos parte de la ANUIES, por lo que el proyecto deberá ser revisado por nuestros académicos y especialistas, así como de todos ustedes cuerpos colegiados.

En relación con el sistema de pensiones en la educación superior, la ANUIES se ha mantenido al tanto de la situación de sus asociadas durante los últimos quince años; sin embargo, la seriedad del tema exige mucho más de todos nosotros, ya que es un problema patente en todos los sistemas de pensiones nacionales e internacionales, siendo una de las principales amenazas para la sostenibilidad financiera de nuestras instituciones, tanto públicas como particulares.

Por otra parte, me parece que es un momento idóneo para hacer frente a la vigencia del *Esquema básico para estudios de egresados en educación superior, una propuesta* de la ANUIES publicada en 2003 y, de ser el caso, establecer o replantear estrategias para conciliar los esfuerzos de ampliación de la cobertura, del incremento de la calidad en la formación y de una mayor vinculación de nuestros egresados con el mundo del trabajo.

Tengo que reconocer que son escasos los análisis que ha hecho la ANUIES sobre las implicaciones que tendrá la obligatoriedad de la educación media superior en la cobertura de la superior, razón por la que agradezco, nuevamente, se abra esta vertiente de análisis que nos inste a ser previsores.

Estoy seguro de que las conclusiones de las conferencias y talleres que se llevarán a cabo el día de hoy bajo la coordinación de este Consejo enriquecerán y abonarán a los temas que se han venido trabajando con mayor énfasis en la ANUIES durante los últimos meses.

Asimismo, considero muy importante que las memorias que resulten, se hagan extensivas al resto de los consejos regionales, a fin de acelerar la dinámica de producción e

intercambio de conocimiento e información, ya que seguramente a todos nos será de utilidad según las necesidades de cada región y en favor de los trabajos en marcha de la Asociación.

De ahí la relevancia de que este tipo de foros se realicen con mayor frecuencia, de que participe un mayor número de actores, de que se aborden diversos temas y de que se indague cada vez más en los mismos.

Como pueden percatarse, tenemos grandes retos que debemos superar de manera cohesiva, por lo que los invito a mantenernos pendientes de los trabajos que se estarán llevando a cabo y, sobre todo, para que seamos muy participativos en todos ellos.

A este respecto, tenemos en puerta dos espacios en los que podremos seguir trabajando:

- La Sesión Ordinaria 1.2016 del Consejo Nacional a celebrarse hoy por la tarde en las instalaciones de la ANUIES, y
- El Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines que tendrá lugar el día de mañana en la Universidad Autónoma Metropolitana, en la que muchos de ustedes participarán.

No omito mencionar que en la Sesión del CUPIA está contemplada la participación de invitados especiales como, el Senador Juan Carlos Romero Hicks, Presidente de la Comisión de Educación del Senado de la República; del Dr. José Antonio Meade Kuribreña, Secretario de Desarrollo Social; del Mtro. Carlos Ramírez Fuentes, Presidente de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y del Dr. Luis Fernando Pérez Hurtado, Director General del Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C.

Asimismo, estamos a la espera de la confirmación de, entre otros, los titulares de la Secretaría de Educación Pública, de la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP y de la Presidenta de la Comisión de Educación Pública y Servicios Educativos de la Cámara de Diputados.

Lo anterior representa una oportunidad para encontrar otras opciones de colaboración, de presentar y conocer nuevas propuestas y de ampliar el diálogo con nuestros interlocutores más cercanos en favor de la educación superior. Espero estén en posibilidad de asistir e insisto, su participación es indispensable para nuestra Asociación.



Muchas gracias.



## **I Foro Regional Metropolitano sobre Educación Superior**

### **14 de abril de 2016**

#### **La normatividad en la Educación Superior: obsolescencia y oportunidad**

***Dr. Roberto Rodríguez Gómez***

***Dra. Marisol Silva Laya***

Al taller de Normatividad asistieron 14 personas, la sesión se inició con una dinámica propuesta por el ponente, Dr. Roberto Rodríguez Gómez, donde preguntó cómo se quería iniciar el Taller, si con las preguntas que previamente entregaron a los asistentes o dando un tiempo para leer un artículo llamado “Por una Ley General de Educación Superior para México”, para lo cual se inició con la opción del cuestionario. Con esto se dio la pauta para que cada representante de las IES expusiera la problemática de sus instituciones, destacando lo siguiente:

- Es necesaria la actualización de la normatividad en materia de educación superior, pues no existe una legislación específica para ello y eso hace más complicado los trámites que deben de realizarse ante la SEP, especialmente en el caso de las instituciones particulares.
- Hay una legislación que no siempre se cumple. La interpretación de la normatividad depende de la autoridad en turno (sobre todo en la Dirección General de Profesiones y ante las autoridades que otorgan el RVOE). Además, en muchos casos se constata desconocimiento entre el personal responsables de atender los trámites y con frecuencia están desbordados para dar respuestas de manera oportuna. Hay una burocracia excesiva.
- El otorgamiento del RVOE se rige por una normatividad que estandariza a todas las instituciones, a pesar de que existen universidades muy diversas (por ejemplo, las que cuentan con decretos presidenciales, o acuerdos secretariales). Se requiere una tipología de universidades.
- Otra área problemática es la relativa a los trámites de revalidación. No existen criterios y procedimientos claros al respecto.
- Debe existir una coordinación entre las entidades federativas y la federación que faciliten la operación de las IES.



- El trato de la autoridad debe ser el mismo para las instituciones públicas y privadas (cabe señalar que hubo mayor presencia de Universidades Privadas). Se advierte con preocupación que se descalifica a las instituciones particulares y no se les reconoce su contribución en la función social de educar.
- Entre las instituciones particulares, se demandó una ley que dé protección laboral a los maestros de educación superior.
- Hubo coincidencia en la necesidad de generar espacios para que los diferentes actores participen en el diseño de políticas y de la legislación del campo.

## CONCLUSIONES

Realizar un diagnóstico de la política educativa, centrada en la Educación Superior en México. Este diagnóstico debe definirse si va a ser solo del área metropolitana o a nivel nacional, por lo que se propuso sea incluyente y participativo.

## COMPROMISOS

- Que el CRAM convoque a las instituciones para seguir dialogando sobre la educación superior y proponer iniciativas de mejora.
- Invitar a funcionarios de la SEP y la ANUIES para que participen y conozcan las problemáticas que se están suscitando en las IES.
- Realizar un diagnóstico profundo en materia de legislación, y que no se reserve sólo a la opinión de los expertos.
- Promover una ley que dé certidumbre a TODAS las IES y que garantice el derecho a la educación de los jóvenes mexicanos.
- Favorecer la diversidad de instituciones y oferta educativa, pero también la armonización.
- Continuar con los trabajos y no se quede solo en el Taller que se llevó a cabo.
- Revisar los procedimientos de aseguramiento de la calidad. Ello empieza por una revisión profunda del concepto de calidad que orienta al sistema.

La normativa en la Educación  
Superior: obsolescencia y  
oportunidad

Roberto Rodríguez Gómez

Instituto de Investigaciones Sociales  
UNAM



## Pautas de modernización del SES 1990-2015

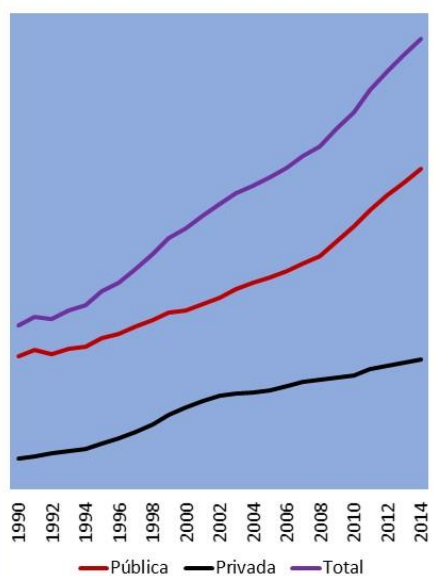
- Crecimiento del sistema en su conjunto
- Desconcentración territorial
- Nuevos tipos institucionales
- Planeación estratégica
- Instrumentos de calidad: Evaluación, acreditación, certificación
- Instrumentos de equidad: Becas
- Financiamiento diversificado y competitivo
- Reforma curricular (enfoque de competencias)
- Énfasis en la ES tecnológica
- Desarrollo de ES a distancia
- Segmentación de la ES privada
- Convergencia de políticas e instrumentos
- Atención a la dimensión internacional



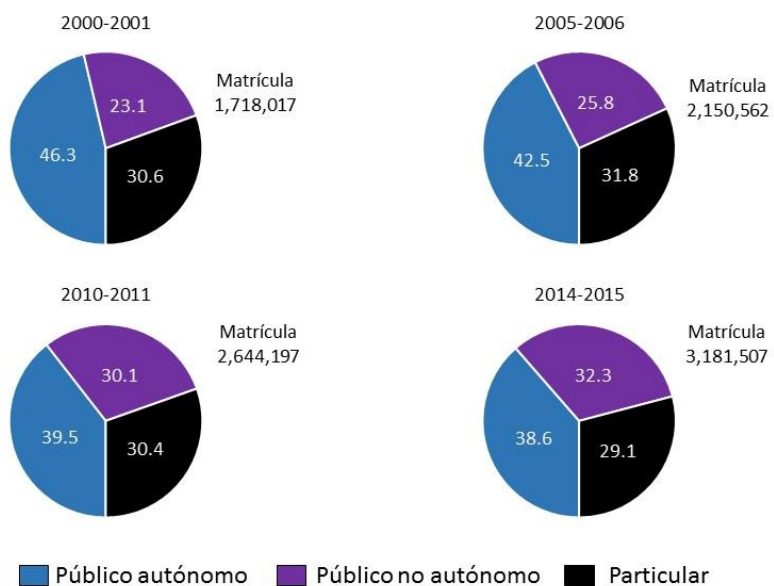
## Matrícula de licenciatura escolarizada 1990-2015

Incluye TSU, Licenciatura y Educación Normal

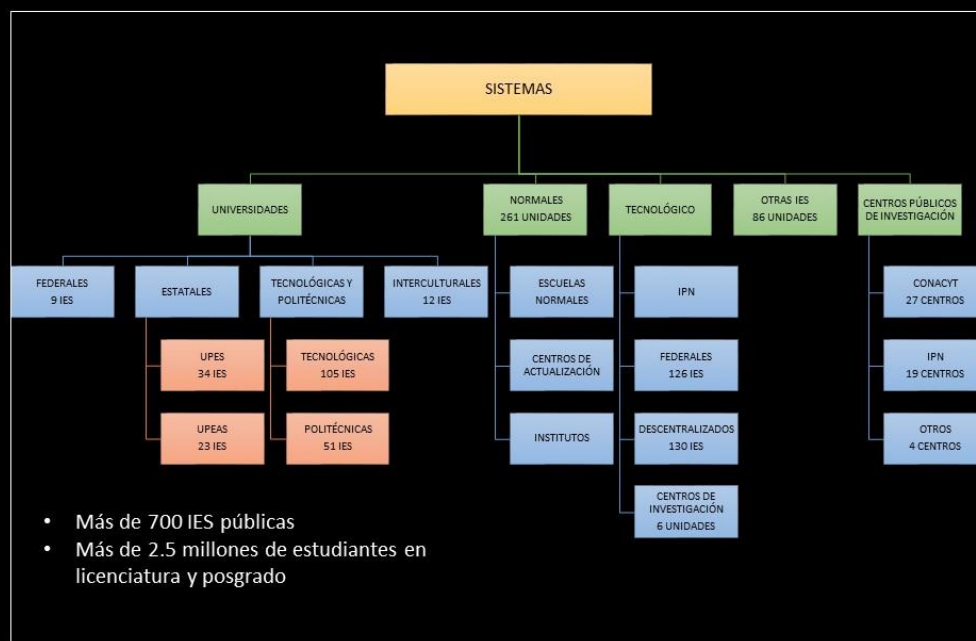
Año	Matrícula	Privada %
1990	1,206,128	19.0
1995	1,455,082	23.4
2000	1,918,948	31.5
2005	2,292,819	31.9
2010	2,650,979	30.3
2015	3,310,470	28.8



## Matrícula de licenciatura por régimen (%)



## Sistema público de Educación Superior



## Normas federales básicas en materia de ES

- Constitución Política
  - Artículo 3ro.
  - Artículo 5to. (Profesiones)
  - Artículo 73. (Facultades del Congreso)
  - Artículo 121. (Validez nacional de los títulos)
  - Artículo 133. (Ley Suprema)
- Ley General de Educación
- Ley para la Coordinación de la Educación Superior (1978)

## Normativa federal relevante

- Ley reglamentaria del Artículo 5° Constitucional
- Ley de Ciencia y Tecnología
- Ley de Planeación
- Ley de Coordinación Fiscal
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- Ley Federal de las Entidades Paraestatales
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
- Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental

## Disposiciones del Poder Judicial

### Interpretaciones y sentencias de la SCJN en materia de autonomía universitaria

- Alcances de la autonomía
- Gobierno universitario
- Autoridad para efectos de juicio de amparo
- Obligaciones de las universidades autónomas
- Fiscalización y rendición de cuentas
- Disciplina escolar
- Procesos de selección estudiantil
- Cobro de cuotas y derechos



## Lineamientos y Reglas de Operación (SEP)

- Fondos extraordinarios
  - Fondo de Apoyo para el Saneamiento Financiero y la Atención a Problemas Estructurales de las UPE
  - Fondo para Elevar la Calidad de la Educación Superior (FECES)
  - Programa de Expansión en la Oferta Educativa en Educación Media Superior y Superior
  - Programa de Carrera Docente (UPES)
- Programa para la inclusión y calidad educativa
- Programa de Apoyo al Desarrollo de la Educación Superior (PADES)
- Programa Nacional de Becas

## Acuerdos secretariales SEP

- Acuerdo 243 por el que se establecen las bases generales de autorización o Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios del Tipo Superior (1998)
- Acuerdo 279 por el que se establecen los trámites y procedimientos relacionados con el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios del tipo Superior (2000)
- Acuerdo 286 por el que se establecen los lineamientos las normas y criterios generales a que se ajustara la revalidación de estudios (2000)

## Disposiciones del sistema de planeación

- Plan Nacional de Desarrollo (2012-2018)
- Programa Sectorial de Educación (2013-2018)
- Programa para Democratizar la Productividad (2013-2018)
- Programa Especial de Ciencia y Tecnología (2014-2018)
- Planes Estatales de Desarrollo

## La regulación federalista

- A iniciativa de ANUIES, en 1978 se aprobó el SINAPPES
- Órganos del SINAPPES: CONPES, CORPES, COEPES, UIP
- En 1997 la SEP elaboró los “Procedimientos para la conciliación de oferta y demanda de educación superior en las entidades de la federación”
- A partir de 2003 la SEP promueve la convergencia regulatoria de los RVOE estatales
- CONAEDU 2007: Convenio Marco de Coordinación en materia de Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de Tipo Superior.
- En 2007 se propone la creación de un “Consejo Nacional para la Planeación y la Coordinación de la Educación Superior”
- En 2007 la SEP actualiza los “Procedimientos” e instaura el Foro de las COEPES
- En 2011 la SEP da a conocer un diagnóstico sobre las COEPES que muestra avances importantes pero persistencia de heterogeneidad



## Movimiento en los estados

- Ley de Educación Superior del Estado de Puebla (2012)
- Propuestas
  - Tabasco (agenda legislativa)
  - Oaxaca (propuesta de rectores al Congreso local)
  - Guerrero (propuesta del rector de la UAEG)
- El precedente de Puebla puede incidir en el proceso deliberativo federal o ser considerado por otros estados

La normativa en la Educación Superior: obsolescencia y oportunidad

Roberto Rodríguez Gómez

Instituto de Investigaciones Sociales  
UNAM



## **I Foro Regional Metropolitano sobre Educación Superior**

### **14 de abril de 2016**

#### **Sistemas de pensiones en Instituciones de Educación Superior y perspectivas de jubilación de los miembros del SNI**

***Dra. Graciela Irma Bensusán***

***Dr. Ívico Ahumada Lobo***

La ineficacia de los sistemas de retiro en algunas de las más importantes instituciones públicas de educación superior se ha convertido en uno de sus problemas más apremiantes, ya que afecta tanto el desempeño de las instituciones como la decisión de los académicos de jubilarse una vez cumplidos los requisitos legales<sup>6</sup>. Ello ha provocado, entre otros, dos efectos perjudiciales: por una parte, quienes preferirían jubilarse deciden permanecer trabajando, aún en malas condiciones de salud, para no reducir sus ingresos y bienestar. Por otra, una reducida tasa de jubilación, en conjunto con restricciones presupuestales para incrementar la planta académica, limitan una oportuna renovación del personal. El problema es mayor en las universidades más grandes, como la UNAM, el IPN y la UAM, donde el promedio de edad de sus académicos de tiempo completo es de alrededor de 55 o más años y una proporción significativa tiene más de 70 años. La situación también es complicada en las universidades o centros de investigación donde la carga docente es menor, ya que éste es un incentivo para permanecer después de esa edad.

Según opiniones recabadas en nuestras investigaciones<sup>7</sup>, la insuficiente renovación de las plantas académicas afecta el desempeño de las instituciones. Por un lado, los académicos de mayor edad son renuentes a participar intensamente en la vida institucional, rehuendo en ocasiones la docencia en licenciatura (salvo cuando de ello depende el acceso a los estímulos), el involucramiento en proyectos de otros equipos de investigación y la realización de actividades administrativas y de gestión. Además,

---

<sup>6</sup> Después de las reformas al sistema de pensiones en 1997 y 2007, siguiendo el modelo chileno, subsiste una gran heterogeneidad en las condiciones de jubilación en el país. Otro caso en el que existe un fuerte cuestionamiento por la desprotección en que quedan los servidores públicos es el de los miembros del servicio exterior mexicano, que tienen una edad obligatoria de retiro (65 años) y permanecen en el viejo régimen del ISSSTE, con un tope salarial de 10 salarios mínimos en el beneficio que obtendrían en el caso de retirarse, muy lejos del ingreso que percibirían como activos. Véase la Ley del Servicio exterior mexicano en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/96.pdf>

<sup>7</sup> Bensusán y Ahumada (2006) y Bensusán, Ahumada e Inclán (2013).

algunos ya no tienen las condiciones físicas y mentales para desarrollar adecuadamente sus labores académicas. Por otro lado, no se está aprovechando a los jóvenes con doctorado, quienes permanecen subempleados o migran hacia otros países. Asimismo, la adecuación de la enseñanza y la investigación a los más recientes avances de la ciencia se dificulta por la carencia de investigadores que la lleven a cabo.

Sin embargo, existe una gran diversidad de situaciones en las universidades públicas y privadas por lo que se refiere a los regímenes de pensión de los académicos, donde se combinan modalidades dinámicas que garantizan un beneficio equivalente al 100% de sus ingresos como activos (tal como sucede en un número significativo de universidades estatales) hasta otros en donde el beneficio tiene topes que llevan a una pérdida sustancial de ingresos a la hora de optar por el retiro. Es el caso de los académicos cubiertos por la Ley del ISSSTE, donde desde 1976 se impone un límite a la jubilación de 10 salarios mínimos que equivale en términos reales a la tercera parte del tope de 1976, cuando se fijó dicha regla. Esta pérdida se agrava en el caso de quienes perciben estímulos como parte sustancial de sus ingresos -no vinculados al salario- y/o son miembros del SNI. Mientras los primeros regímenes han generado serios problemas financieros a las universidades y dado lugar desde inicios de la década del 2000 a esfuerzos del gobierno y las instituciones por transformarlos, los últimos se han convertido en un factor disuasivo de la decisión de jubilación de los académicos, por lo que también han dado lugar a diferentes esfuerzos institucionales para incentivar la jubilación.

Entre los esfuerzos federales para reducir el costo del financiamiento de los regímenes dinámicos de jubilación en las universidades estatales, destaca el Fondo de Apoyo para Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (2001). Sus objetivos principales fueron incrementar los años de servicio para alcanzar el retiro con una tasa de reemplazo del 100 %, aumentar la edad elegible para jubilarse, hacer aportaciones al fondo pensionario institucional, definir un salario regulador de retiro para todos los empleados y establecer la portabilidad de las cuotas y aportaciones de los trabajadores. En suma, este programa proporcionaba recursos a las instituciones de educación para generar programas tendientes a desalentar el retiro a edades tempranas.

Junto con estas políticas, algunas universidades o centros de investigación han intentado implementar programas mixtos y dinámicos para superar los límites de los sistemas de pensiones del IMSS o del ISSSTE, como en el caso de los adoptados por la UNAM en 2013 o por el COLMEX desde 2005. En cambio, una cuestión menos atendida ha sido la necesidad de adoptar sistemas graduales de transición hacia la jubilación.

Mientras en Estados Unidos, donde desde 1994 se ha establecido el carácter voluntario de la decisión de jubilarse y se han adoptado diversos programas de retiro gradual<sup>8</sup>, existe un alto grado de consenso entre los trabajadores del sector académico de que gozarán de una pensión adecuada cuando se jubilen y no lo ven como una amenaza,<sup>9</sup> en México la percepción es distinta.

Acá, en la mayoría de los casos, el sistema de pensiones los afecta de manera particular en sus condiciones de vida como jubilados, lo que desincentiva la opción por el retiro. En el caso de los trabajadores que están en el régimen del ISSSTE tienen, como ya se vio, un tope salarial a la pensión. Por el contrario, en el caso de los que cotizan bajo el nuevo régimen del IMSS es el monto del salario lo que determina la pensión. Para los otros que se inscribieron antes de 1997 también existe un tope que hoy está en discusión, como veremos más adelante. El problema para ambos es que no se consideran los ingresos y prestaciones no salariales que reciben como estímulo a la actividad académica. En ambos casos hay por tanto una sensible reducción del monto de sus ingresos lo que se convierte en un desincentivo para el retiro.

Con todo, éste no es el único factor que frena los programas de retiro. En un estudio realizado en la Universidad de San Luis Potosí, Iziar Landeta *et al.*, (2011) encontró que

---

<sup>8</sup> En 1986, el *Second West Coast Conference on Retirement in Colleges and Universities* hizo pública la Declaración de derechos de los profesores eméritos (*The Bill of Rights for Emeriti*). En ella se establecían las condiciones mínimas para un retiro adecuado, destacando aspectos que van más allá del problema del ingreso al referirse al reconocimiento de la institución de adscripción para poder solicitar fondos para proyectos de investigación, apoyo para asistir a congresos, accesos a las bibliotecas y a fondos interbibliotecarios, contar con un espacio de trabajo (Albert 1986). Desde entonces se pensaba la necesidad de posibilitar una jubilación dinámica y flexible para los académicos. Un primer paso fue ampliar la edad de retiro a 70 años en 1986, para llegar en 1994 a la derogación del retiro obligatorio (Mandatory Retirement). Esta medida modificó el comportamiento del retiro en las universidades. En 1994 el 10% de los profesores en edad de jubilación seguía trabajando mientras para el año 2000 ya era el 50% (Ashenfelter y Card 2002). Además, mostró que en el caso de las universidades que implementan una transición de sistemas de prestaciones definidas (*defined benefit*) a contribuciones individuales (*defined contribution*) intervienen muchos factores para optar por un plan o por otro. Entre ellos se encuentran el nivel profesional, el nivel de estudios, la antigüedad en el trabajo y la diferencia de género.

<sup>9</sup> En 2005 el 35% de los trabajadores del sistema de educación superior estaban muy seguros de tener una buena pensión y 51% algo seguros; en comparación con el 25% del resto de la clase trabajadora que está muy segura de tener ese beneficio y el 40% que está algo segura (Yakoboski 2005).

otro punto sensible es la pérdida del seguro médico de gastos mayores. Además, la decisión de jubilarse está correlacionada con las condiciones laborales ya que a malas condiciones se corresponde una mayor disposición al retiro; también juega un papel importante la situación familiar y la salud de los académicos.

Los resultados que se incluyen en este texto provienen de dos investigaciones. Por una parte, el estudio titulado "Sistemas de Jubilación y pensión en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico", realizado en 2005 bajo los auspicios de ANUIES. Se trata de un estudio sobre las principales experiencias en otros países y la situación en 40 instituciones públicas de educación superior de México con una marcada diversidad en sus sistemas de retiro, además de la realización de ocho estudios de caso. Esta investigación analizó la composición por edad de la planta académica, los factores que inciden en la decisión de jubilarse y la percepción que tanto los investigadores como los responsables de las instituciones tienen sobre las oportunidades y restricciones de los actuales sistemas de retiro.

Este estudio resultó un insumo fundamental en el diseño de una segunda investigación, apoyada por el FCCyT y la UAM/X, centrada en los miembros del SNI que se encuentran próximos a tomar la decisión de jubilarse. Uno de los objetivos principales fue conocer cuáles son los determinantes de la decisión de jubilación en el caso de los miembros del SNI con 60 años o más y, en particular, analizar en qué medida la mejora de las condiciones de jubilación, reduciendo la brecha de ingresos, ofreciendo beneficios complementarios y la posibilidad de un retiro gradual, favorecerían esa decisión. En la segunda parte de este texto se incluyen sus resultados.

## **I. Resultados sobre los sistemas de pensiones en instituciones de educación superior.**

### **Problemática**

Los actuales sistemas de retiro no ofrecen un ingreso que permita sostener niveles de vida similares a los que tenían antes del retiro. Sin embargo, aumentará significativamente el número de los académicos que cumplan los requisitos para el retiro. Ello implica por un lado que se va a producir un rápido crecimiento del grupo de personas de 60 y más años de edad en caso de que no se produzcan modificaciones sustanciales en los sistemas de retiro vigentes. A su vez, el aumento en el número de quienes tienen condiciones para el retiro tenderá a provocar el aumento del número de



vacantes de que se disponga, aún en el caso de que se tengan tasas de retiro relativamente bajas (de aproximadamente el 10 % de quienes tienen condiciones para retirarse) y se mantengan las actuales restricciones presupuestales. Esta será una oportunidad valiosa para incidir sobre la composición del personal académico y adecuarlo a los nuevos requerimientos y metas institucionales.

Se incrementará también aceleradamente el grupo de edad de menos de 40 años si estas vacantes se cubren con académicos de alrededor de 35 años. Además, si se aspira a promover un nuevo perfil, este reemplazo debería provenir predominantemente de personal académico externo en aquellos casos en que el personal interno no reúna los requisitos buscados.

Los estudios de caso revelan que estas condiciones no necesariamente se cumplen en la actualidad. Por una parte, la fragilidad, incertidumbre e insuficiencia de los sistemas de jubilación provocan restricciones a la hora de decidir el momento del retiro. Por otra, las políticas de contratación no se encaminan hacia una estrategia de renovación que evite el envejecimiento de las plantas y permita inducir hacia un nuevo perfil académico. Esto demuestra la importancia de vincular las políticas de contratación con el diseño de carreras académicas que permitan que el ingreso del personal definitivo se instrumente a través de distintos mecanismos y etapas, acompañadas del cumplimiento sucesivo de determinados requisitos académicos para permanecer en las instituciones.

A pesar de las tendencias comunes, la diversidad existente entre los casos examinados sugiere la importancia de formular políticas que respondan a las condiciones específicas de cada situación. Estas políticas deberán orientarse a la adecuación de los sistemas de retiro; el diseño de perfiles académicos afines al modelo educativo deseado; el fortalecimiento de políticas de contratación acordes con dichos perfiles y la definición de carreras académicas capaces de atraer o mantener a los mejores recursos humanos.

### ***Condiciones de retiro***

#### *Sistema de retiro complementario de cotización definida*

En las instituciones de educación superior incorporadas al régimen de seguridad social del ISSSTE o del IMSS el ingreso total, incluyendo los pagos por desempeño, de los académicos que cumplen los requisitos para la jubilación equivale en promedio, según



la institución, a dos o tres veces la pensión que recibirían si se retiran. En este sentido, los sistemas de retiro del ISSSTE o el IMSS no les permiten mantener su nivel de vida al dejar la vida laboral activa. Ello ha provocado que en esas IES la gran mayoría de los académicos que cumplen los requisitos para la jubilación prefieran continuar laborando, aunque su edad sea de 65, 70 o más años, edades en las que la mayoría de la población económicamente activa transita hacia el retiro del mercado laboral.

Considerando que es deseable que todos los académicos cuenten con sistemas de retiro que les permitan mantener un nivel de vida similar al que disfrutaban como trabajadores activos, **se recomienda que las instituciones afiliadas al ISSSTE o al IMSS ofrezcan a los trabajadores un sistema de retiro complementario de cotización definida**, en el que se constituyan fondos para el pago de pensiones futuras. De esta manera, la pensión del ISSSTE o el IMSS se complementaría con los fondos que se hayan acumulado en la cuenta de retiro de cada trabajador. Modalidades semejantes se están adoptando en diversos países del mundo, principalmente en aquellos en los que se están abandonando los sistemas de jubilación dinámicas o existen presiones en esa dirección, como ocurre en Brasil y Venezuela.

Aunque las características específicas de cada sistema de retiro complementario deben ser determinadas por cada IES, el esquema general sería similar en todos los casos: se constituirían cuentas individuales para cada trabajador con un régimen de aportaciones de la IES y de los trabajadores, aplicable de igual manera a todos los participantes en el sistema; además, los trabajadores podrían realizar aportaciones adicionales a fin de contar con mayores montos pensionarios. Es importante que las aportaciones se calculen respecto al ingreso total, a fin de que el monto de la pensión esté vinculado a este ingreso total y no a sólo una parte de él como ocurre actualmente.

La relevancia de este sistema complementario para proporcionar un retiro digno depende del monto que se acumule en cada cuenta individual. Este monto depende tanto de la proporción del ingreso que se destine al fondo, como del período de acumulación. En general, para aquellos trabajadores menores de 40 años con una vida activa futura previsible de al menos 25 o 30 años, los montos que se acumularían serían suficientes para obtener una pensión digna. Cabe señalar que la experiencia internacional indica que la tasa de reemplazo (proporción de la pensión respecto al último ingreso)



tiende a oscilar entre 60 y 80 %, parámetros que se consideran adecuados para una pensión digna.

Debido a que la ausencia de un sistema de retiro digno para los académicos es uno de los principales motivos que inhiben la decisión de jubilarse, el mejoramiento de este sistema ocasionará que aumente considerablemente la probabilidad de que los académicos decidan retirarse. Además, se podría acordar, cuando se juzgue conveniente por las comunidades y administraciones, una edad para el retiro obligatorio- por ejemplo, a los 70 años- de forma tal se favorezca la renovación de las plantas académicas. Sin embargo, este fue uno de los temas más polémicos en las entrevistas realizadas por lo que debería evitarse a toda costa que se convierta en un obstáculo para la construcción de consensos en torno a las mejores alternativas.

#### *Programa de pago único al momento del retiro*

Con el fin de hacer más atractivo el retiro y mejorar las condiciones económicas de los pensionados, **se recomienda proporcionar un pago único al momento del retiro para los trabajadores que se jubilen cuando tengan entre 65 y 69 años.** Este beneficio sería adicional a la pensión que otorga el ISSSTE o el IMSS y a la pensión complementaria planteada en el apartado anterior. El límite superior de 69 años se propone para evitar que los trabajadores que cumplen los requisitos para la jubilación pospongan indefinidamente su decisión de retirarse al considerar que en cualquier momento que decidan podrían solicitar dicho pago único.

Es importante señalar que el programa de pago único al momento del retiro sólo se deberá establecer por un período transitorio, mientras se logra, por un lado, que todos los trabajadores puedan tener un retiro digno con base en la pensión complementaria que se otorgaría con los fondos acumulados en las cuentas individuales y, por el otro, que exista una adecuada renovación de la planta académica. La duración de este período transitorio debe depender de la estructura de edades de cada institución y de la proporción de académicos que cumplen o cumplirán próximamente con los requisitos para la jubilación. En algunas IES el número de académicos de edad avanzada, mayores a los 75 años, es tan elevado que, dada su mayor tasa de mortalidad, en los próximos años se desocupará un volumen significativo de plazas. Además, en algunas IES la proporción de académicos que cumplen o cumplirán próximamente con los requisitos



para la jubilación es tan grande que, aún con una reducida tasa de retiro entre ellos, el volumen de académicos que se jubilarán será considerable. Las dos características anteriores implican que existen IES donde se intensificará la renovación de la planta académica y se reducirá su proceso de envejecimiento, sin que haya que establecer ningún programa de retiro. En estos casos, el pago único que se propone sólo buscaría mejorar las condiciones de retiro de los trabajadores, ya que no se requiere para lograr una renovación más equilibrada de la planta académica e, inclusive, podría provocar el retiro de una proporción demasiado elevada de académicos.

#### *Sistema de pensiones complementarias con cargo al presupuesto*

Con el fin de mejorar las condiciones de retiro para los académicos que ya tienen o tendrán próximamente 75 años, y considerando que su esperanza de vida a esa edad es relativamente reducida, **se recomienda que la institución les otorgue, con cargo a sus recursos presupuestales, una pensión complementaria.** Para el cálculo de esta pensión se considerará tanto el monto de la pensión que recibirían por parte del ISSSTE o el IMSS como la que recibirían mediante los fondos acumulados en su cuenta individual. Es importante que el monto de esta pensión no sea tan grande que induzca a los trabajadores más jóvenes que pueden jubilarse a esperarse a cumplir la edad necesaria para acceder a esa pensión complementaria; es decir, se debe evitar que esta pensión se convierta en un incentivo negativo que reduciría la tasa de retiro los académicos menores de 75 años.

De la misma manera que los pagos únicos, la pensión complementaria con recursos presupuestales sólo se otorgaría a quienes se retiren durante un período establecido por la propia institución, de acuerdo a sus características y necesidades, en particular el volumen de fondos acumulados en las cuentas individuales y la estructura de edades existente.

Con el fin de incentivar a los académicos de 65 a 69 años a retirarse antes de cumplir los 70 años, el pago único al momento del retiro no se otorgará a quienes ya hayan cumplido los 70 años. Si estos trabajadores no aprovechan el programa antes de cumplir los 70, tendrán que esperar hasta los 75 años para poder retirarse con una pensión complementaria con cargo a los recursos presupuestales, en el entendido que esta

pensión no es tan generosa como el pago único que se otorga antes de cumplir los 70 años.

### *Seguro médico*

Además de contar con un seguro médico institucional (ISSSTE e IMSS), un número considerable de IES proporcionan a sus trabajadores académicos un seguro privado de gastos médicos mayores. En estos casos, la prestación más importante que pierden los académicos cuando se retiran es el seguro privado de gastos médicos, aunque mantienen el seguro del ISSSTE o IMSS. Dada la relevancia del seguro médico privado para los académicos de mayor edad y el elevado costo de adquirirlo de manera individual, la pérdida de esta prestación al retirarse es un factor que propicia que quienes cumplen con los requisitos para la jubilación prefieran continuar trabajando, posponiendo su decisión de retirarse.

Por ello, **se recomienda que el seguro médico privado, cuando se otorga a los trabajadores activos, también se proporcione a los pensionados.** Aunque esto implicaría una erogación adicional para las IES, su impacto sería marginal dentro del costo total del seguro médico que pagan actualmente. En cambio, para los pensionados reduciría de manera considerable sus gastos en salud.

### *Sistemas de retiro gradual*

Existen resistencias de los académicos a transitar en forma abrupta a la vida pasiva, superando incluso a la preocupación por permanecer con responsabilidades académicas que no se pueden atender adecuadamente debido al deterioro físico o mental. Esto ha dado lugar en otros países a adoptar sistemas de retiro gradual con diversas modalidades, como se mostró en el análisis del caso de los EEUU.

En esta investigación se encontró una disposición prácticamente unánime respecto a la conservación de responsabilidades puntuales en la etapa final de las carreras y después de la jubilación. Para las administraciones, resultaría fundamental mantener un margen de discrecionalidad importante en la decisión de recontractar a un académico bajo distintas modalidades, sea como profesores de tiempo parcial o con contratos de honorarios. Dadas las restricciones que supone el régimen del ISSSTE, esta última opción

es la más recomendable para evitar el restablecimiento de vínculos de naturaleza laboral incompatibles con la conservación de la pensión.

Una segunda alternativa que se recomienda considerar, dentro de los sistemas de retiro gradual, es la adopción de modalidades de desempeño diferenciadas al final de la carrera académica, acompañadas del compromiso de retiro después de un determinado período (que podría ser de tres a cinco años). Se trataría de descargar a los profesores investigadores de ciertas responsabilidades, exigiéndoles una menor carga docente o posibilitando el disfrute de períodos sin docencia semejantes a sabáticos, que resultarían atractivos para transitar en forma gradual a una mayor pasividad. Para las instituciones esta modalidad resultaría conveniente porque les permitiría seguir contando con las aportaciones de los académicos al final de su carrera y, a la vez, planear un reemplazo ordenado, considerando al mismo tiempo los requerimientos institucionales de mediano y largo plazo.

Se recomienda también que las instituciones integren un paquete de ventajas intangibles para quienes opten por la jubilación, tales como la conservación de espacios de trabajo, acceso a la biblioteca y estacionamientos, posibilidad de usar la adscripción institucional para la solicitud de fondos de investigación o apoyos para viajes académicos ante otros organismos que los provean.

#### *Programas de sensibilización sobre condiciones de retiro y alternativas*

Uno de los recursos utilizados en otros países para crear una cultura favorable a la jubilación es el desarrollo de programas de sensibilización que se destinan a las comunidades académicas a lo largo de las trayectorias. Esto significa que debe buscarse involucrar en ellos no solamente a quienes estén próximos a cumplir los requisitos del retiro sino a quienes recién ingresan a la carrera académica. De esta forma, se debe proporcionar información suficiente y pertinente que permita mejorar las decisiones que toman los académicos en relación al destino de sus ingresos, aclarar las dudas que se tengan sobre las condiciones de retiro, así como formar sus preferencias sobre las alternativas encaminadas a conservar un nivel de vida digno después de la jubilación.

#### *Programas de apoyo en el período prejubilatorio, de transición y posjubilatorio*



El apoyo psicológico-social y de otro tipo – como el fomento de redes de jubilados - en el período previo a la jubilación resulta clave para mejorar la capacidad de los individuos a asimilar esta nueva etapa de su vida, valorando sus ventajas y posibilidades. Igualmente lo es el impulso a la formación de redes y asociaciones del personal jubilado de las instituciones de educación superior, a las que se debería dar espacio y reconocer interlocución en el seno de éstas por lo que se refiere a distintos aspectos en los que su experiencia pueda ser aprovechada.

### ***Políticas de contratación y reorganización de plantillas***

La adopción de incentivos para adelantar las jubilaciones y atender los requerimientos de renovación de las plantas académicas debe estar enmarcada en el contexto más amplio de las políticas de contratación y reorganización de plantillas.

En cuanto a las políticas de contratación sería necesario atender dos preocupaciones muy extendidas en los cuerpos académicos que pudieran crear un clima adverso a la renovación. Por una parte, habría que revisar o justificar ante la comunidad las prácticas que llevan a la congelación o, en su caso, atomización de las plazas de los académicos que se jubilan o renuncian. Por otra, habría que revisar los procedimientos de ingreso del personal académico en aquellos casos en que no den las suficientes garantías de imparcialidad, transparencia y objetividad.

Para mejorar la capacidad de planeación estratégica y diseñar estas políticas, particularmente en aquellas instituciones que no han crecido sustancialmente en los últimos cinco o diez años, es necesario contar con diagnósticos precisos sobre la composición del personal académico de 50 años o más y de la evolución de las matrículas y planes de desarrollo institucional. El objetivo de este tipo de estudios sería doble. En primer lugar, se trataría de conocer quiénes son estos académicos, su perfil, ubicación y niveles de desempeño a través de distintos indicadores que sirvan para identificar las necesidades de reorganización de las plantillas académicas y los requerimientos de nuevas contrataciones considerando las prioridades institucionales. En particular sería necesario conocer el perfil de desempeño académico en los últimos cinco años estableciendo cuáles son las áreas de interés de cada profesor-investigador, su disposición a reorientar estos intereses, si han sido evaluados dentro o fuera de la institución- SNI, PROMEP, CONACYT- y con qué resultados. En segundo lugar, se buscaría



detectar cuáles son las preferencias de los académicos en la fase final de su carrera respecto de los beneficios tangibles e intangibles asociados a la pertenencia institucional y de los factores que incentivan o desincentivan la permanencia y el retiro.

Muchas de las limitaciones para la contratación de nuevas plazas en provincia y la necesidad de salir de algunos círculos viciosos asociados a la falta de capacidad para atraer a investigadores de alto nivel pudieran mitigarse si se promoviera una movilidad más intensa del personal académico hacia provincia. Si bien es cierto que existen algunas políticas del CONACYT orientadas a aumentar dicha movilidad, este es un aspecto que requiere de una intervención mejor planeada y con los mecanismos capaces de facilitar su operación, tales como la “portabilidad” de las antigüedades y los derechos de jubilación.

### ***Carrera académica, interacción institucional y sistema de jubilación***

Las universidades y centros de investigación deberían hacer esfuerzos por institucionalizar o, en su caso, renovar sus programas de carrera académica, estableciendo mecanismos de acceso y salida transparentes que hagan más atractiva esta opción para los jóvenes egresados de los posgrados nacionales y del exterior, establezcan responsabilidades diferenciadas según las distintas etapas de las trayectorias, posibiliten un reconocimiento y aprovechamiento de los académicos consolidados y a la vez garanticen un reemplazo adecuado y ordenado del personal académico dispuesto a jubilarse. Dentro del diseño de carrera académica sería muy importante desarrollar, donde no existan, figuras como el emeritazgo o modalidades semejantes que permitan a los académicos obtener al final de su trayectoria una recompensa adicional y modalidades de vinculación permanentes con la institución, aún después de que se jubilen. Se recomienda al respecto, en forma complementaria, el diseño de políticas institucionales que permitan una inserción adecuada de los jóvenes académicos y mejoren los espacios de interacción entre los profesores-investigadores de distintas generaciones y, muy en particular, que creen la oportunidad para que los eméritos o académicos distinguidos compartan sus logros y experiencias con los que se inician en la carrera académica.

## **II. Las perspectivas de jubilación de los miembros del SNI**

A partir de estos resultados, el estudio de las percepciones de los miembros del Sistema Nacional de Investigadores en torno a los determinantes de la expectativa de retiro, cuyos resultados se recogen en este artículo, se orientó a conocer cuáles son los factores que a su juicio inciden en la decisión de optar por la jubilación. Escogimos este universo en nuestra investigación puesto que es el caso extremo dentro de los académicos, ya que la pérdida de ingresos que sufriría este contingente tiende a ser mayor en razón de que, al menos hasta ahora, la pérdida de la adscripción institucional por parte del investigador en caso de retiro se traduce en la pérdida del estímulo económico asociado a la categoría de Investigador Nacional. Además, puede suponerse que el miembro del SNI tiene también estímulos provenientes de su propia institución. De esta manera, se configuraría el supuesto de una mayor pérdida de ingresos a la hora del retiro lo que nos permite indagar de qué manera este factor se combina con otros a la hora de decidir si se opta o no por la jubilación.

En lo que sigue se presenta la metodología utilizada en la investigación sobre las percepciones de los miembros del SNI y los resultados obtenidos. Finalmente se incluyen las recomendaciones derivadas de este estudio.

La investigación se realizó a partir de dos instrumentos:

1) *Encuesta electrónica a académicos del SNI* dirigida a un total aproximado de 3113 miembros con 60 o más años de edad, obteniendo una tasa de respuesta del 40% (1238). Con los 1238 cuestionarios recibidos se conformó una base de datos con 1092 observaciones, una vez eliminados los cuestionarios con errores u omisiones.

El cuestionario se centró en la valoración de los diferentes factores que determinan la decisión de retirarse: ingreso actual, monto de la jubilación, prestaciones previas y posteriores al retiro, carga docente, pertenencia grupos de investigación, responsabilidades institucionales, alternativas profesionales y personales posteriores al retiro, preferencias en el uso del tiempo libre, entre otros<sup>10</sup>.

Con el fin de detectar los determinantes de la expectativa que tienen los investigadores sobre su fecha de retiro, se estimaron tres modelos probabilísticos, considerando especificaciones alternativas de los períodos de retiro previstos. Por una parte, se estimó

---

10 La encuesta se realizó de manera electrónica a través del Foro Científico y Tecnológico utilizando un software específico para ello. Se comenzó a aplicar el día 12 de octubre y se cerró el 5 de noviembre del 2012.

un Probit ordenado, agrupando a los investigadores en tres conjuntos, según el número de años en que esperan jubilarse: antes de 6 años, entre 6 y 15 años y más de 15 años o nunca<sup>11</sup>. Por otra parte, se estimaron dos Probit: uno considera como variable dependiente dicotómica si esperan retirarse antes de 6 años o desean seguir trabajando al menos 6 años más (Cuadro 1), y el otro si prevén que nunca se retirarán o si esperan retirarse en algún momento, aunque sea lejano (Cuadro 2).

Las variables explicativas que se consideraron fueron: edad, agrupada en cuatro intervalos de cinco años<sup>12</sup>; sexo; área de especialización, según la clasificación del SNI<sup>13</sup>; nivel de SNI; institución de adscripción, separando las nueve instituciones con mayor número de miembros del SNI<sup>14</sup>; lugar de residencia, distinguiendo entre el DF y el resto; horas dedicadas a investigación (agrupando hasta 20 horas, de 21 a 30 horas y más de 30 horas semanales); horas dedicadas a la docencia, (separando entre quienes señalan hasta 10 horas semanales y quienes reportan más de 10 horas)<sup>15</sup>; percepción sobre la libertad para elegir perfil como investigador, distinguiendo entre mucha y regular libertad (incluye a poco y nula libertad); porcentaje que representan el salario y las prestaciones (excluyendo todos los estímulos por investigación y docencia) dentro del ingreso anual, agrupado en tres segmentos (hasta 50% del ingreso total, de 51 a 75% y más de 75% del total); percepción sobre la importancia del estímulo económico del SNI, distinguiendo entre quienes le asignan mucha importancia y el resto; percepción del retiro como amenaza a la conservación del nivel de vida, separando a quienes sí consideran esta amenaza y el resto; percepción del retiro como liberación de las cargas académicas, separando a quienes si consideran esta liberación y el resto; importancia de la previsible pérdida de ingreso como obstáculo para retirarse, distinguiendo a quienes le otorgan

<sup>11</sup> Se estimaron otros dos Probit ordenados, uno agrupando a los investigadores en cinco segmentos según el número de años en que esperan jubilarse (antes de 6 años, entre 6 y 10 años, entre 11 y 15 años, más de 15 años y nunca), y el otro agrupándolos en tres segmentos (antes de 11 años, entre 11 y 15 años, y más de 15 años o nunca). Los resultados fueron similares al del Probit ordenado que se presenta en el texto.

<sup>12</sup> Se realizaron estimaciones alternativas agrupando a los investigadores en intervalos de cuatro años, pero los resultados fueron menos significativos debido al menor número de observaciones por intervalo.

<sup>13</sup> Se realizaron estimaciones alternativas clasificando a los investigadores en tres áreas de especialización: i) físico-matemáticas, ciencias de la tierra e ingeniería, ii) biología, biotecnología, ciencias agropecuarias, química, medicina y ciencias de la salud, y iii) humanidades, ciencias de la conducta y ciencias sociales. Los resultados fueron similares a las presentadas.

<sup>14</sup> Se realizaron estimaciones considerando de manera separada únicamente a las seis instituciones con el mayor número de miembros del SNI. Se encontraron resultados similares a las reportadas.

<sup>15</sup> Se realizaron estimaciones alternativas considerando cuatro grupos según su carga docente: 0 horas, 1-10 horas, 11-20 horas y más de 20 horas de docencia. Los resultados fueron similares a las del texto.

mucha importancia y el resto<sup>16</sup>; e, importancia de la previsible pérdida de beneficios tangibles como obstáculo para retirarse, distinguiendo a quienes le otorgan mucha importancia y el resto.

Las tres regresiones estimadas presentaron resultados coincidentes<sup>17</sup>. Las variables significativas tendieron a ser las mismas en cada caso.

2) *Estudio cualitativo*. El propósito de esta etapa de la investigación, que se realizó en el periodo comprendido entre los meses de octubre de 2012 y marzo de 2013, fue profundizar en la valoración de los factores en torno a la disposición para el retiro de los miembros del SNI y su relación con la diversidad que caracteriza a cada institución. Este componente se realizó a partir de entrevistas a profundidad y grupos de discusión con académicos miembros del SNI (distintos niveles) que cumplen con los requisitos institucionales para optar por el retiro, de varias áreas y disciplinas, con o sin responsabilidades docentes.

Se escogieron nueve instituciones en razón de la mayor presencia de miembros del SNI, tanto de dentro como de fuera del DF. Estas instituciones son, dentro del área metropolitana, la UNAM, la UAM, el INAH, el IPN, el CINVESTAV, la FLACSO y los Institutos de Salud Pública. Como representantes de instituciones de los estados de la república se incluyeron la BUAP y la UdeG. Se contó con la participación de cerca de 79 académicos y seis directivos de universidades y centros de investigación<sup>18</sup>.

La selección de las personas entrevistadas se hizo de la siguiente manera: se envió un correo electrónico a los investigadores que cumplían los requisitos en las diversas instituciones (60 años o más y miembros activos del SNI); paso seguido se concretó la cita con los que respondían y tenían tiempo disponible para acudir a la entrevista en el lugar y hora establecidos. Por ello, se advierte que existe un sesgo de selección, ya que puede suponerse que los que respondieron son justamente aquellos que están más interesados en tener mejores condiciones para el retiro o al menos en informarse y

---

<sup>16</sup> Se realizaron estimaciones alternativas omitiendo esta variable, obteniéndose resultados similares a los reportados

<sup>17</sup> También se llevaron a cabo regresiones específicas para tres grupos de edad: 60 a 64 años, 65 a 69 años y más de 70 años. Los resultados encontrados tienden a ser similares a los del conjunto de la muestra.

<sup>18</sup> Por razones de espacio, en esta ponencia no se incluye el análisis relativo a las posiciones particulares de los investigadores en atención a la heterogeneidad de condiciones laborales y académicas de las instituciones consideradas, mismas que fueron expuestas en el informe final del proyecto de investigación publicado por el FCCyT (Bensusán, Ahumada e Inclán, 2013).



conversar con sus colegas sobre el particular. Este sesgo es difícil de evitar dado el carácter voluntario de la participación en los grupos y el tiempo que se tuvo para convocarlos. En muchos casos, se encontró que las entrevistas fueron los primeros espacios grupales en donde los académicos pudieron manifestar sus opiniones sobre la jubilación, lo que demuestra que es un tema poco tratado en los centros de investigación del país. Esto, sin duda, condiciona la parte cualitativa de la investigación.

De esta forma, más allá de los aspectos concretos que pudieron explorarse en relación a la percepción que los miembros del SNI tienen sobre la decisión de jubilarse, las entrevistas se convirtieron en un espacio de reflexión colectiva y expresión de la voz de los investigadores en cuestiones vinculadas con el quehacer académico.

### *Factores que inciden en la decisión de jubilación*

En términos generales, el componente cuantitativo y el cualitativo de la investigación arrojaron resultados similares, como se verá en la descripción que se ofrece a continuación. Un primer punto en común es la percepción del retiro como una amenaza a las condiciones materiales, expresada en la brecha de ingreso entre el monto que se percibe cuando se opta por el retiro y el monto que se alcanzaba como investigador activo. En este sentido, la encuesta muestra que cuatro quintas partes de los investigadores asignan mucha importancia a la pérdida del SNI después del retiro y, coincidentemente, el 90 % asigna una gran importancia a la posible pérdida de ingresos debido a la diferencia entre el monto de la jubilación esperada y su último ingreso. De la misma manera, más del 80 % asigna gran importancia en su decisión de retirarse a la pérdida de beneficios tangibles, como el seguro médico privado, espacio para investigar y fondos para investigación o para asistencia a congresos, que se perderían al momento de jubilarse. Como era de esperarse, hay también una percepción positiva sobre la posibilidad de mantener el SNI para que la jubilación sea algo realizable en el corto y mediano plazo.

En las entrevistas grupales se confirmó la existencia de un fuerte consenso en torno a estas percepciones, pero se encontraron algunos matices en torno a la importancia de preservar el estímulo del SNI después del retiro, ya que muchos consideran que sería insuficiente y que sus respectivas instituciones también deben hacer algo para motivar la decisión de optar por el retiro a determinada edad. Otra preocupación al respecto fue

sobre las condiciones que se exigirían para que los investigadores pudieran conservar este beneficio (incluyendo el derecho a optar por el seguro médico) después de la jubilación. Además de permitirnos profundizar sobre las percepciones de los investigadores sobre aspectos incluidos en el cuestionario, las discusiones grupales mostraron otras preocupaciones relacionadas con la decisión de jubilación y las carreras académicas.

### *El efecto de las instituciones*

Una vez que se controla por todas las variables consideradas, no es posible concluir que la institución de adscripción- per se- tenga efectos claros sobre el año en que los investigadores prevén retirarse, salvo excepciones. Controlando por otras variables, los investigadores del IPN tienen una mayor probabilidad de manifestar que desean retirarse pronto y una menor probabilidad de indicar que nunca se retirarán. Por su parte, la pertenencia al CINVESTAV impacta positivamente la preferencia por retirarse pronto, lo cual es contrarrestado por otras características de sus investigadores, por lo que su probabilidad de retirarse pronto es similar al promedio del conjunto de la muestra estudiada. Además, la pertenencia al mismo CINVESTAV o al COLMEX reduce la probabilidad de manifestar que nunca se retirarían, aunque en ambos casos, considerando otras características, sus investigadores tienen una probabilidad similar al conjunto de la muestra.

Sin embargo, los resultados cuantitativos y cualitativos muestran cómo ciertas condiciones institucionales y del desempeño profesional inciden en esta decisión. Es el caso de la falta de apoyo institucional para realizar las actividades de investigación, el peso de las constantes evaluaciones y el impacto de los cambios en los puestos directivos sobre las oportunidades y restricciones de las carreras académicas.

Hay también una gran diversidad de condiciones de trabajo dentro y entre las distintas instituciones por lo que se refiere a los ingresos de los académicos; las cargas de trabajo y el tipo de investigación que se realiza según las distintas áreas. En este sentido, los grupos de discusión confirmaron que mientras mejores condiciones de trabajo existan y mayor libertad para escoger el perfil académico, menores serán las presiones que se deban soportar en caso de mantenerse en actividad. También se observó que a mayor dependencia de la infraestructura institucional para realizar investigación (como es el

caso de los laboratorios) mayor será la necesidad de conservar la adscripción institucional para continuar activos y, por ende, menor interés habrá por optar por la jubilación.<sup>19</sup>

También se puso de manifiesto que, aunque en algunas instituciones existen condiciones menos favorables- mayor carga docente, falta de recursos para investigación o de infraestructura, menores salarios- esta situación puede compensarse con menores exigencias en las evaluaciones de desempeño, por lo que no necesariamente estas malas condiciones se traducen en una mayor disposición a jubilarse.

*¿Es la jubilación un hecho inevitable, una manera de librarse de las cargas académicas o una amenaza a la identidad del investigador?*

El estudio cualitativo confirmó que las diferentes percepciones sobre la decisión de jubilación no dependen solamente de las condiciones institucionales, sino también de la manera en que se vive el papel de investigadores, para algunos indisolublemente ligado a su identidad. Por ello, una parte muy importante de los investigadores entrevistados reconoce que la jubilación es necesaria, pero admite que no se jubilarán nunca porque le dan mayor importancia a la “pasión que sienten por su actividad”. En consecuencia, no se tiene interés en desarrollar otras actividades, destinar más tiempo a la familia o cambiar de residencia, posibilidades que se ven como muy atractivas por parte de otros investigadores más dispuestos a retirarse.

Coincidiendo con lo anterior, el número de horas dedicadas a la investigación tiene un claro efecto sobre las expectativas de retiro. Quienes investigan más de 30 horas semanales – es decir, tiene un perfil preponderante como investigadores- tienen un horizonte de retiro más lejano. Es incluso más probable que prefieran nunca retirarse. Esto claramente se corroboró en las entrevistas ya que los que tienen un proyecto de largo aliento en curso, a los que dedican gran parte de su actividad, sienten que la edad no es un factor de peso que afecte su desempeño, especialmente cuando no han visto afectada su salud.

En las entrevistas predominó el grupo de los que considera que la jubilación es inevitable y mostró interés y disposición a tomar esta decisión, especialmente debido a que se

---

<sup>19</sup> La investigación permitió detectar diferencias importantes en la percepción que los trabajadores tienen acerca de las condiciones que les ofrecen sus instituciones para su desempeño académico y en sus retribuciones. Véase al respecto Bensusán, Ahumada e Inclán, 2013, pp. 44-51.

reconoce que después de los 70 años comienzan a manifestarse diversos problemas de salud que merman el desempeño o porque lo consideran un deber ético frente a las nuevas generaciones. Sin embargo, una parte significativa sostuvo que, aunque quisieran tomar la decisión, la pérdida de ingresos terminaría desalentándolos. Más aún los llevaría, como se dijo en diversas ocasiones, a “trabajar hasta el último aliento”.

Otro factor adverso puesto de manifiesto en las entrevistas sería la inexistencia de programas que permitan un retiro gradual de las actividades académicas que evite transiciones abruptas y les permitan conservar su identidad como investigadores y algunas ventajas materiales, como infraestructura o recursos para la investigación y asistencia a congresos.

Mientras el peso que puede llegar a representar la carga docente a nivel de licenciatura en la decisión de jubilarse se puso de manifiesto en gran parte de las entrevistas grupales, sobre todo en aquellas instituciones en las que los miembros del SNI tienen una adscripción como profesores, esto no se corroboró en las respuestas de los investigadores al cuestionario. Sin embargo, más de la cuarta parte consideró a la jubilación como una liberación de cargas académicas. Esta variable tiene un gran impacto sobre las expectativas de retiro ya que quienes tienen esta percepción tienden a plantear un horizonte de retiro más cercano. Inclusive, los resultados de la regresión sobre la probabilidad de jubilarse antes de seis años muestran que esta percepción del retiro como liberación es uno de los determinantes más significativos.

Los resultados reportados muestran en cambio que las horas semanales de docencia no tienen un impacto significativo sobre las expectativas de retiro. Cabe reiterar que sólo la cuarta parte de los investigadores con SNI imparten más de 10 horas de docencia; inclusive, en ninguna de las nueve instituciones con mayor número de SNI los investigadores con más de 10 horas de docencia alcanzan el 30 %<sup>20</sup>. Sin embargo, la carga que supone asumir cursos de licenciatura y lidiar con las deficiencias formativas con que llegan las nuevas generaciones, cuando la paciencia empieza a mermar, fue puesta de manifiesto en la discusión en los grupos. En cambio, fueron minoritarios los

---

<sup>20</sup> El cuestionario preguntó por la dedicación docente, sin aclarar si se trataba de horas clase o si incluía las destinadas a la preparación de contenidos, calificación de exámenes o atención a estudiantes.

investigadores que siguen disfrutando la impartición de clases a los más jóvenes y no tienen la expectativa de verse liberados de esta obligación a través de la jubilación.

La percepción sobre la libertad para elegir el perfil de investigador también es un determinante relevante de las expectativas de retiro. Quienes sienten menor libertad tienden a preferir retirarse antes y liberarse de las cargas académicas, que quienes sienten mayor libertad. Esta diferencia es más marcada en las estimaciones sobre las expectativas de retiro antes de seis años y se corroboró en el estudio cualitativo.

*La pérdida de ingreso, prestaciones y beneficios tangibles e intangibles como principal disuasivo de la jubilación.*

Confirmando los hallazgos de estudios previos, se encontró que la proporción que dentro del ingreso anual representan los salarios y prestaciones, excluyendo todo tipo de estímulos, es un determinante clave en las preferencias de los miembros del SNI respecto a cuándo optar por el retiro. Mientras mayor es esta proporción es más probable que los miembros del SNI prevean retirarse relativamente pronto y es menos probable que indiquen que nunca se retirarían. Ambos resultados se deben a que si se retiraran perderían en comparación con otros investigadores un menor porcentaje de su ingreso actual dada la menor importancia de sus estímulos.<sup>21</sup>

La importancia asignada a la previsible pérdida de ingreso como consecuencia del retiro tiene un impacto significativo sobre el momento en que los investigadores desean retirarse. Quienes no le asignan tanta importancia a dicha pérdida de ingreso son más proclives a considerar el retiro en un horizonte temporal más cercano. Coincidiendo con estos resultados, el estudio cualitativo confirmó que existe un temor generalizado entre los investigadores a perder su nivel de vida después de tres o cuatro décadas de actividad académica, incluso entre quienes creen que ya han trabajado lo suficiente, pueden dedicarse a otras actividades o disminuir el ritmo de su desempeño académico.

Hay por ello un reclamo compartido hacia a las instituciones y el Estado por no haber generado las condiciones para un retiro digno, orillando a muchos investigadores a continuar activos bajo pésimas condiciones de salud, lo que se considera tanto “injusto como inaceptable” y contrasta con las condiciones excepcionales que se conceden para

---

<sup>21</sup> Si bien no se cuenta con datos del ingreso total por trabajador, es plausible suponer que éste es menor en la medida que es menor la importancia cuantitativa de los estímulos.

la jubilación de los altos funcionarios públicos y trabajadores de empresas estatales con regímenes de jubilación privilegiados. En este sentido, se sostiene que la decisión de jubilación de los académicos está enmarcada en un fuerte "conflicto de intereses" entre la institución y los investigadores y solamente se resolvería optando por ella cuando exista alguna otra razón o valoración personal que ayude a compensar la pérdida de ingresos.

Por el contrario, si bien más del 90 % de los investigadores perciben la posibilidad de jubilarse como una amenaza para su nivel de vida, las estimaciones reportadas no presentan resultados significativos del impacto de esta percepción sobre sus preferencias de retirarse, una vez que se controla por las demás variables. Ello implica que no es posible concluir que los investigadores que perciben esta amenaza tengan preferencias sobre el retiro diferentes a quienes no la perciben, una vez que se controla por las otras variables consideradas. La reducida significancia del coeficiente estimado puede deberse a la poca variabilidad de la percepción del retiro como amenaza para su nivel de vida, dado que nueve de cada diez encuestados tiene esta percepción. Además, como este resultado podría estar sesgado por la correlación con otras variables se realizaron estimaciones alternativas, excluyendo las variables referentes a "porcentaje que representan los salarios y prestaciones dentro del ingreso total" y "percepción de la importancia sobre la pérdida de ingreso al retirarse". Los resultados confirmaron la poca significancia de la percepción del retiro como amenaza al nivel de vida en abstracto, lo que parece implicar que lo más relevante es la percepción sobre la pérdida de ingreso (que en realidad es uno de los factores que amenaza de manera más directa el nivel de vida).

Un resultado similar al de la importancia de la pérdida de ingreso se encontró tanto en el estudio cuantitativo como en el cualitativo con respecto a la importancia asignada a la pérdida de beneficios tangibles asociados a la adscripción institucional y/o del SNI como seguro médico privado, espacio para investigar y fondos para investigación y congresos. Es más elevada la probabilidad de que planteen retirarse antes de seis años quienes dan regular, poca o nula importancia a esta pérdida. Mientras mayor es la importancia asignada a esta previsible pérdida mayor es la probabilidad de posponer la jubilación o de plantear que nunca se jubilarían. En las entrevistas se encontró también

que, en determinadas áreas e instituciones, el papel del investigador como jefe de un equipo o laboratorio tiene un gran peso al punto que se equipara al rol como jefe de familia y no se concibe cómo puede ser la vida fuera de él, reconociéndose que en caso de jubilarse les “costaría mucho trabajo rearmar el tejido de las relaciones cotidianas”.

### ¿Favorece el peso de los años la decisión de jubilarse?

Contra lo que podría esperarse, de acuerdo a las tres regresiones estimadas resultó que la edad (dentro del universo de los investigadores de 60 años o más) no afecta claramente la expectativa de retiro en ninguna de las estimaciones. Destaca el comportamiento singular de quienes tienen de 65 a 69 años de edad, con una probabilidad más alta de retirarse pronto, controlando por otras variables. Ello contrasta con los grupos más jóvenes (60-64) y los de más edad (70 o más), donde ésta no es un factor que condicione las expectativas de retiro. Como se pudo comprobar en las entrevistas, esto podría deberse a que el primer grupo (60-64) ve todavía la jubilación como algo lejano mientras que el de más edad (70 o más), se resiste a afrontar la posible inmediatez de la decisión en las actuales condiciones de jubilación, con sus consecuencias negativas en su estilo de vida. Por el contrario, el grupo intermedio (64-69) parecería tener todavía la expectativa de que para cuándo tenga que hacer efectiva la decisión, hayan mejorado las condiciones de retiro o al menos su situación personal, por ejemplo, a través de una mayor capacidad de ahorro, por lo que tienen una probabilidad más alta de jubilarse que los otros dos grupos de edad. En cualquier caso, hay que destacar que los que tienen mayor edad y están más cerca de que problemas de salud los obliguen a jubilarse, manifiestan una menor probabilidad de tomar esta decisión.

Ninguna de tres estimaciones muestra que el nivel de SNI tenga algún efecto significativo sobre las expectativas de retiro, lo que se corroboró en las entrevistas, donde pocas veces este factor marcaba contrastes en las opiniones a pesar de que el promedio de edad de los que se encuentran en nivel III tiende a ser más alto que en los demás niveles. En complemento, estas estimaciones tampoco permiten concluir que la importancia que los investigadores asignan a una hipotética pérdida del estímulo económico del SNI condicione el período en que preferirían retirarse. Cabe aclarar que la poca significancia de los resultados obtenidos para esta variable se puede deber a que solo menos de la

quinta parte de los encuestados le da poca importancia a esta hipotética pérdida. En este caso, al igual que sucede con la variable "amenaza para su nivel de vida", los resultados parecen implicar que lo que condiciona el período esperado de retiro es la percepción sobre la pérdida directa de ingreso, independientemente de la edad y la causa de esta pérdida (estímulos institucionales, prestaciones por antigüedad o SNI).

Las estimaciones reportadas indican también que la variable sexo no es un determinante significativo de las preferencias de retiro de los investigadores, aunque en las entrevistas encontramos mayor disposición a tomar la decisión entre las mujeres respecto de los hombres. Tampoco la entidad de residencia puede ser considerada como un determinante, ya que los coeficientes obtenidos no son significativos.

### ¿Hay diferencias entre las disciplinas?

En general, ninguno de los resultados de las tres regresiones permite concluir que el área de especialización afecta las expectativas de retiro, ya que sus coeficientes no son significativos. La única excepción se presenta en los ingenieros, que tienen una probabilidad de retirarse pronto significativamente menor que otros investigadores, controlando por otras variables. Por el contrario, en las entrevistas se observó que el papel del jefe del equipo de investigación o del laboratorio en el área de ciencias básicas tiene mayor peso a la hora de pensar en la jubilación ya que es un factor que lleva a los investigadores a postergar la decisión. El solo hecho de que en estas áreas la integración de los equipos tenga una mayor permanencia que en el caso de las ciencias sociales, donde por lo general una vez que los estudiantes obtienen su doctorado se desvinculan de sus tutores, puede ser un factor que explique la diferencia en cuanto a la mayor o menor importancia asignada por los investigadores a este papel de líderes en sus respectivos campos.

### Las discusiones en los grupos

Tres cuestiones fueron discutidas con gran interés en los grupos de investigadores: el carácter obligatorio o voluntario de la jubilación; la relación entre la carrera académica, la evaluación y el retiro y la percepción que se tiene sobre los colegas que optaron por jubilarse. Además, se pudo explorar con mayor profundidad la importancia que se asigna a la posibilidad de conservar el estímulo del SNI después del retiro y las opciones que podrían implementarse para favorecer la decisión.



### ¿Quién decide cuándo jubilarse?

La opinión mayoritaria es que, en cualquier caso, la jubilación debe ser una decisión voluntaria por lo que no se debe ejercer presión alguna sobre los investigadores. Es una minoría la que cree que debe ser obligatoria, como en diversos países latinoamericanos y europeos, para hacer posible la renovación de plantas académicas.

Se argumentó al respecto que la jubilación obligatoria a determinada edad no tiene ya fundamento científico porque la biología prueba que cada ser humano es diferente y por tanto no puede aplicarse el mismo rasero a todos, coincidiendo con la posición mayoritaria, en el sentido de que la jubilación debía ser siempre una decisión voluntaria. A esto se suma la opinión de uno de los investigadores sobre la edad en la que el trabajo madura en las distintas disciplinas. Recordaba a Edmundo O'Gorman, quien decía que "un historiador empieza a serlo a los 50 años".

Aunque una parte de las personas entrevistadas considera que el retiro es una responsabilidad ética porque es necesaria la renovación generacional, se insistió en que para esto es necesario que se construyan condiciones óptimas en las que la gente pueda retirarse con dignidad. Incluso quienes son conscientes de la necesidad de pensar en el retiro, creen que de ser obligatorio "habría una revolución con muletas".

### La carrera académica y el retiro

Hubo consenso en que tanto el ingreso, como la permanencia y el retiro son fases de una carrera académica a la que debe asegurársele condiciones de dignidad, si es que realmente se quiere promover que las nuevas generaciones vean a la investigación como una verdadera alternativa para desarrollarse.

Todas las personas que participaron reconocieron la necesidad de un recambio generacional, pero condicionado a un diseño institucional que garantice "una curva de aprendizaje" para los jóvenes que se integran y un "retiro paulatino" de los que se jubilan, aunque esto último no se reflejó de la misma manera en las respuestas a los cuestionarios. Reconocen que hay una especie de esquizofrenia en el tema de renovación generacional, porque se prepara un amplio número de jóvenes con doctorado que no pueden ocupar plazas. Se planteó que se requiere de "una política congruente" que articule adecuadamente la formación de profesionales y la carrera académica con la

apertura de espacios para el ingreso temprano de los investigadores en condiciones dignas (estabilidad laboral e ingresos dignos), la permanencia en las instituciones (con oportunidades para mejorar la posición y consolidarse como investigador autónomo) y el retiro de voluntario de los investigadores al final de la trayectoria (con ingresos igualmente dignos). Muchos lamentaban la "fuga" de alumnos que participaron activamente en proyectos de investigación pero que después no pudieron continuar colaborando con los responsables de los proyectos por la falta de espacios formales. Una de las personas asociaba las instituciones académicas con "sistemas vivos, que necesitan un flujo de energía, porque si la energía deja de fluir el sistema muere; por eso es necesaria la presencia de gente joven." Sin embargo, se puso en tela de juicio el concepto de "renovación de plantas académicas" porque da una idea equivocada y hasta cierto punto le remite a la idea de quitar "lo viejo" y poner "lo nuevo", como si lo viejo fuera dispensable.

Así, aunque aceptan que es urgente un recambio generacional, también les preocupa qué pasará con los proyectos que siguen vigentes y, sobre todo, con la experiencia que como investigadores maduros han acumulado durante años. En suma, para una parte significativa de las personas entrevistadas, el problema de la renovación de la planta académica exige contar con un diseño institucional encaminado a la renovación que no esté "sobre la base de la muerte de los investigadores mayores." A muchos les preocupa que sus plazas no se reciclen o se reciclen para crear dos o tres plazas mal pagadas. Y también mencionan que el problema radica en el estancamiento de la matrícula universitaria y la falta de presupuesto para nuevas plazas de investigadores destinadas a recuperar a los mexicanos que salen de los posgrados nacionales o del exterior. Esta intención está en el centro del programa de plazas en universidades y centros de investigación promovido desde 2014 por el CONACYT, vinculadas a esta institución y a las que se les garantiza estabilidad laboral "hasta que se jubilen".<sup>22</sup>

Como parte de una salida digna y menos traumática de la vida académica se consideró la posibilidad de un retiro paulatino, que no implique un cambio radical en la actividad de los investigadores o profesores, además de que permita un recambio generacional

---

<sup>22</sup> Este programa fue posterior al período en el que se realizaron las entrevistas. En relación a la estabilidad que se adquiere con estas plazas véanse las declaraciones de la directora adjunta de Conacyt, Julia Tagüeña en Saavedra (2014).

acompañado, en el que la experiencia de los que se van se aproveche por los que llegan. Por ejemplo, en el caso de los profesores de facultad miembros del SNI, optarían por dejar sus cargas de docencia y dedicarse exclusivamente a la investigación. Los que trabajan en institutos quisieran acompañar mejor los proyectos de investigación y poder dirigir más tesis de posgrado. Incluso se propuso que se garantizaran las condiciones de salud y que se crearan comunidades de académicos jubilados. Esta última propuesta sería un proyecto amplio en el que participen arquitectos, médicos, psicólogos y enfermeros, con el objetivo de que la jubilación no se viva aisladamente y que la universidad aproveche la experiencia colectiva en planes de educación continua, asesorías en revistas o dirección de tesis. Estos proyectos permitirían una salida paulatina y la conservación de la experiencia de los académicos jubilados.

### *La percepción de los activos sobre los que decidieron jubilarse*

La imagen del académico jubilado es predominantemente negativa y causa temor entre los investigadores entrevistados. Todos conocen a colegas que por una u otra razón tomaron la decisión de jubilarse y hoy están arrepentidos, aunque se trató de decisiones basadas esencialmente en un principio ético, algunos porque reconocieron que sus facultades estaban mermadas, otros porque quisieron dejarles su lugar a las nuevas generaciones.

El problema es que las pérdidas de beneficios tangibles e intangibles son enormes y se sienten abandonados y sin espacio ni reconocimiento en su institución por lo que al hacerse efectivo el retiro, experimentan situaciones de depresión y sentimientos de injusticia que relativizan el sentido ético del retiro. Esta situación es la que explica que la gran mayoría de los entrevistados haya planteado que en ningún caso debería ejercerse coacción sobre los investigadores para tomar esta decisión, menos aún bajo la amenaza de perder una jubilación digna en caso de postergarse la decisión, como sucede cuando hay programas de incentivos.

Se comenta que las excepciones al malestar generalizado de los jubilados se encuentran entre aquellos investigadores que encontraron otro espacio de realización académica o decidieron cambiar su residencia, quienes tuvieron así la oportunidad para una mejor calidad de vida o lo hicieron para renovarse y no tienen ya interés de asistir a la institución ni mantener compromisos académicos con ella. De esta forma, sienten menos

el abandono. Un joven investigador de una institución donde existe un programa de jubilación con incentivos para favorecer la decisión, como el mantenimiento de algún vínculo institucional, en una conversación informal, mencionó que hacen esfuerzos por escuchar e integrar a los jubilados pero que tienen que ver hacia el futuro, trabajar por lo que su institución será en diez o veinte años, por lo que a pesar de la admiración que sienten por los profesores retirados, por todo lo que les dieron, es inevitable que se les vayan cerrando las oportunidades. Además, sostuvo que toda transición –en este caso de la vida activa a la pasiva, asociada con la llegada a la vejez– es traumática y cuesta más si no hay planeación sobre cómo atravesarla. Esto es responsabilidad tanto del individuo como de la institución, y en este campo falta mucho por hacer en el país.

En general, hay coincidencia en que la jubilación ha empeorado las condiciones de salud de sus compañeros. Las excepciones refieren a diversos casos en que los jubilados se arrepienten incluso de no haberlo hecho mucho antes, pero queda claro que las condiciones físicas, mentales, familiares y materiales bajo las cuales se llega a esta situación son determinantes de la experiencia.

#### *La conservación del estímulo y otras opciones para favorecer el retiro en condiciones dignas*

Las proyecciones de jubilación de los miembros del SNI de las instituciones donde se realizaron grupos de discusión, según la situación actual y si se mantiene el estímulo después del retiro muestra que en todas las instituciones estudiadas hay un considerable incremento en el porcentaje de los investigadores que se retirarían antes de seis años y antes de 10 años, en caso de que se mantenga el estímulo. Sin embargo, donde más impacto tendría sería en la UAM, el IPN y la BUAP.

Sobre la posibilidad de conservar el SNI de por vida y su efecto sobre la decisión de jubilarse, las reacciones de los entrevistados se dividen en tres grupos: 1) los que aún con el beneficio del SNI no se jubilarían, porque están muy a gusto con lo que hacen; 2) los que se jubilarían en el corto o mediano plazo si supieran que este ingreso se mantiene; y 3) los que están de acuerdo con la propuesta, pero la consideran insuficiente.

Del segundo grupo hay diferencias según instituciones. En el caso de la UNAM, la permanencia en el SNI con sus beneficios sería un incentivo para el retiro junto con la propuesta de Rectoría de complementar la jubilación con 20 mil pesos mensuales. En

este caso la jubilación sería una opción para un grupo de investigadores, a pesar de que los que tienen el nivel más alto de estímulo tendrían menor interés porque seguirían perdiendo una parte sustancial de su actual ingreso. En otras instituciones hay quienes piensan en cambio que conservar el SNI sería una ventaja suficiente para pensar en el retiro, como es el caso de la BUAP. En otros casos, si bien la conservación del SNI motivaría el retiro no lo harían de manera inmediata porque siguen siendo tan productivos como en décadas anteriores y tienen todavía mucho que aportar a sus instituciones, lo que fue sostenido tanto por investigadores menores como mayores de 70 años. Un factor importante para este grupo es que conservando el SNI se mantiene el seguro médico, que es pagado por los mismos investigadores, pero es muy importante para aquellos que tienen seguros de gastos médicos mayores con poca cobertura, como en la UAM y la UNAM, o para aquellos que sólo cuentan con sistemas de salud en hospitales universitarios, como la UdeG y la BUAP o el servicio médico del ISSSTE en el caso del IPN.

Aquellos que consideran que no sería un incentivo suficiente se dividen en dos subgrupos: 1) los que consideran que no toda la responsabilidad de la jubilación puede recaer en el CONACYT, por lo que es necesario que las instituciones también intervengan para garantizar condiciones óptimas de retiro, como lo ha hecho recientemente la UNAM<sup>23</sup> y antes el COLMEX<sup>24</sup>; y 2) los que creen que el ingreso garantizado por el SNI

<sup>23</sup> La UNAM ha adoptado el Subprograma de Retiro Voluntario por Jubilación del Personal Académico de la UNAM, que inició en noviembre de 2012 y se destina a profesores-investigadores de carrera y técnicos académicos bajo los siguientes requisitos: contar con al menos 70 años de edad y 25 de antigüedad en la UNAM, habiendo permanecido al menos durante los últimos siete años como profesor de tiempo completo, y tener derecho a optar por la pensión del ISSSTE. La compensación que se ofrece es una renta mensual vitalicia, que la UNAM contrata con una aseguradora privada, por la cantidad de 20 mil pesos, mismos que se actualizarán conforme el incremento del salario mínimo. Además, se garantiza la conservación del seguro de gastos médicos mayores, que los jubilados difícilmente podrían pagar, dadas las primas que se establecen para las personas de setenta años o más. Una característica de este programa es que, al menos en las convocatorias emitidas el 8 de noviembre de 2012 y el 11 de noviembre de 2013, se limitó el beneficio a un máximo de 200 y 170 académicos, respectivamente, lo que abrió la oportunidad de incorporar otros tantos jóvenes académicos que cubrirían las plazas generadas por la jubilación de su personal. En enero de 2014 se habían jubilado ya 362 universitarios, lo que ayudaría a reducir el promedio de edad de los profesores-investigadores de tiempo completo que para entonces era de 53.5 años (Declaraciones de Dante Morán, titular de la Dirección General de Personal Académico de la UNAM, en Olivares, 2014). La UNAM lanzó nuevamente el 24 de febrero del 2014 una convocatoria para mejorar las condiciones de jubilación de los profesores de asignatura a través de otro programa de retiro voluntario para el personal mayor de 70 años y con al menos 25 años de antigüedad. Las restricciones que se imponen a las nuevas contrataciones han sido cuestionadas, especialmente por lo que se refiere al límite de edad para ocupar las plazas vacantes y al hecho de que se utilice un procedimiento discrecional de contratación, con base en el artículo 51 del estatuto del personal académico, en lugar de promoverse un concurso abierto. Goche (2013).

<sup>24</sup> El COLMEX ha adoptado desde 2005 un plan de pensiones complementarias, concertado con académicos y administrativos, destinado a reducir la brecha de ingresos que se genera por la pertenencia al ISSSTE. Este plan se integra con dos fondos: el de pensiones de beneficio

no alcanzaría pero que no es posible esperar que las instituciones ayuden a resolver el problema. El primer grupo es el más amplio, en él hay opiniones que aceptan que la conservación del SNI contribuiría al retiro, pero son conscientes que esto es sólo una parte ya que el fondo del problema está en la Secretaría de Educación y en la Secretaría de Hacienda. Se comenta que el problema es de diseño institucional y de política educativa; porque el crecimiento de la matrícula estudiantil no se corresponde con el crecimiento del número de profesores y que, en cambio, sí ha aumentado el gasto destinado a operaciones administrativas. Sostienen que lo que habría que revisar son otros factores de organización institucional y no sólo la conservación del SNI.

En casos como el de la UdeG y la BUAP los entrevistados creen que junto con la permanencia en el SNI se requieren esfuerzos institucionales adicionales como la integración de los estímulos al salario, para que el monto de éste no sea tan bajo al momento de optar por el retiro. Los académicos de la UdeG sugieren que los estímulos se incorporen al salario después de un periodo de 10 o 15 años, siguiendo un criterio similar al del SNI, para permitir a los investigadores de 65 años o más dejar de ser evaluados por 15 años.

El segundo grupo, el que considera que garantizar el SNI de por vida no resuelve el problema, es menor. Aquí hay opiniones como la de un académico de la UdeG que afirmaba que "ni el SNI ni el CONACYT resolverán lo que es un problema de presupuesto."

---

definido, con recursos aportados por la institución, y el fondo de capitalización individual, con recursos de los afiliados al plan y de la institución (iguales a los del afiliado); en ambos casos, más los rendimientos respectivos. La afiliación al plan es voluntaria. Existen diferentes modalidades: el retiro anticipado, a partir de los 55 años de edad y quince años de servicios en el COLMEX, con una reducción del 5% por cada año en que el retiro se anticipe respecto de los 60 años de edad; el retiro normal, con treinta o más años de servicios, independientemente de la edad, o 60 años de edad, con diez años de servicios; y el retiro diferido, que permite una prórroga de cinco años adicionales a la edad de 65 años, opción que debe ser aprobada por el Presidente del COLMEX en consulta con las instancias competentes. Los afiliados deberán hacer una aportación del 4.5% del salario definido para los efectos del plan, cantidad a la que se suma la aportación institucional. El beneficio al que puede aspirarse no puede superar el 100% del salario pensionable promedio de los últimos doce meses (salvo que el excedente se derive de los recursos aportados por el afiliado al fondo de capitalización individual) y equivale al 1.5% de este mismo salario, multiplicado por el tiempo de servicio pensionable. De esta manera, sin considerar las aportaciones voluntarias del afiliado al fondo de capitalización individual, puede estimarse que un trabajador con una antigüedad de 35 años de servicios pensionables recibiría un complemento del 52.5% del salario pensionable, cantidad a la que se sumaría la pensión del ISSSTE. Si bien dentro del Plan no se contempla la permanencia del personal académico en la institución, existe la opción de contratación por tiempo determinado con un salario mínimo que le permite al profesor mantener un vínculo académico, conservando inclusive un espacio de trabajo colectivo, y preservar, en su caso, los beneficios del SNI.

La propuesta de la Rectoría de la UNAM para 2013 (repetida en 2014 y 2015) fue considerada como una buena alternativa. En la UdeG y en la BUAP creen que una propuesta similar motivaría la jubilación, pues si bien tienen sistemas de retiro que garantizan una pensión equivalente al último salario, el monto de éste es muy bajo por lo que se necesita un complemento.

Sin embargo, no todos los entrevistados están de acuerdo con la propuesta de la UNAM. Algunos coincidieron en que “no es atractiva” para los investigadores con mayores ingresos por estímulos y antigüedad. Se mencionó en cambio que el programa de la Universidad de Aguascalientes y de otros centros de investigación es más interesante: consiste en un fondo tripartito de retiro, al que aportan la universidad, el gobierno federal y el investigador. Otra ventaja de este modelo es que la contratación se realiza bajo el régimen del IMSS. Sin embargo, la creación de fondos complementarios es una solución para los nuevos investigadores, pero no para los que tienen 50 años o más y no podrán acumular lo necesario. Otra persona decía que, en el caso de implementar un programa parecido en el CINVESTAV, se debería considerar que la fuente de recursos es la misma, sólo que expresada en diferentes instancias: es la federación en los tres casos la que aporta los recursos. Por eso se requiere una negociación con la Secretaría de Hacienda.

Lo que genera mayor incertidumbre sobre la permanencia en el SNI sin adscripción institucional (o después del retiro) son los criterios bajos los cuáles se regularía esta opción. Un sector de investigadores manifestó sus dudas respecto los requisitos que podrían llegar a exigirse para poder jubilarse conservando los beneficios del SNI. Las personas entrevistadas también manifestaron su molestia por la falta claridad de los criterios del SNI para asignar actualmente los apoyos. Una de las personas decía que ser miembro “del SNI genera prestigio, pero en el proceso de evaluación no hay respeto.” Varias de las personas entrevistadas comentan que si se mantiene el requisito de la evaluación para acreditar que el investigador sigue activo, debería reconocerse que esta condición se modifica con la edad. “En cualquier caso, no puede seguirse exigiendo lo mismo a un investigador de 50 años que a uno de 70 o más”. En principio reconocen que la salud a los 60 años, sobre todo a los 70, es un límite para la productividad ya que el cuerpo y la mente no trabajan de la misma manera, independientemente de las



consideraciones personales. Esta observación coincide con lo que una persona de la UdeG decía sobre la condición de género que el SNI no considera, porque "se castiga mucho a las mujeres, no considera que su carrera académica es más accidentada."

Además, creen que el tiempo trabajado en la actividad científica para el país y la trayectoria previa del investigador debería ser un criterio suficiente para que conservar el beneficio del SNI y tener una jubilación digna, en la que la pérdida de ingresos no sea tan amplia. El estímulo debería ser vitalicio, cuando ya se perteneció al sistema al menos durante 15 o 20 años, sin necesidad de evaluación, porque lo que se premia la trayectoria y no lo que se vaya a hacer en el futuro. En el IPN una de las personas entrevistadas decía que esto no sólo es posible sino necesario, porque "México debe cuidar a su inteligencia; en un mundo globalizado se debe cuidar a las personas que generan y aplican conocimiento." Para estos académicos una política que incentive el deseo de las nuevas generaciones de hacer una carrera académica "no es el interés de un pequeño grupo, sino el de la nación en general."

## Conclusiones

El éxito o fracaso de las intervenciones institucionales encaminadas a adelantar el retiro de los académicos y contrarrestar los efectos negativos del envejecimiento de las plantas académicas depende en gran medida de que se implemente una estrategia capaz de generar amplios consensos, disminuir los niveles de desconfianza entre cuerpos académicos y administraciones y superar la fragilidad de cada institución frente a una problemática que las rebasa y se encuentra influida por decisiones y políticas ajenas a la misma.

Algunas de las tareas inmediatas serían:

- a) Impulsar, concentrar y comparar los resultados de los diagnósticos institucionales relativos al perfil de los académicos de 50 años o más y vincular estos resultados al conocimiento disponible sobre los mercados profesionales e internos y respecto de la evolución de las matrículas.
- b) Sumarse en forma coordinada a los esfuerzos de distintas agencias- SNI, CONACYT y otras- cuyas políticas influyen sobre el ingreso y el desempeño de los académicos.



- c) Diseñar una campaña permanente de difusión de la problemática asociada al retiro del personal académico y en particular de las oportunidades financieras y para el uso del tiempo libre, de forma tal que se incida en la superación de los temores asociados a esta transición.
- d) Gestionar ante las autoridades competentes los recursos adicionales necesarios para que las instituciones adopten de corto plazo algún tipo de política destinada a favorecer el retiro digno de sus académicos y renovar las plantas, fijando previamente los requisitos para que aquellas puedan beneficiarse de dichos recursos.
- e) El diseño de una política general e integral encaminada en el mediano y largo plazo a afrontar los retos impuestos por el problema del envejecimiento de las plantas académicas y su impacto sobre la capacidad de renovación en la educación superior deberá enmarcar, impulsar y apoyar los programas y medidas que se adopten en cada institución, de forma tal que se superen algunos de los obstáculos que han impedido avanzar en esta dirección. En este sentido es fundamental reconocer la heterogeneidad de la problemática en cuestión entre y dentro de las distintas instituciones de educación superior.

En cuando a la jubilación de los académicos del SNI los resultados muestran que las expectativas sobre el momento de la jubilación no dependen de las características demográficas (edad, sexo y lugar de residencia), ni la institución de adscripción (salvo excepciones) o pertenencia al SNI (nivel o importancia asignada al estímulo económico).

En cambio, la percepción sobre la libertad para elegir el perfil de investigador es un determinante clave de las expectativas de retiro. Quienes sienten menor libertad tienden a preferir retirarse antes que quienes sienten mayor libertad. El número de horas dedicadas a la investigación está claramente correlacionado con las preferencias por retirarse. Quienes investigan más de 30 horas semanales tienen un horizonte de retiro más lejano y es más probable que prefieran nunca jubilarse, aunque no se concluye una causalidad, ya que es posible que ajusten sus horas de investigación en función de sus expectativas de retiro. En complemento, quienes perciben a la jubilación como una liberación de sus cargas académicas tienden a plantear un horizonte de retiro más cercano. Aparentemente, según las respuestas al cuestionario, las horas semanales de

docencia no tienen un impacto significativo sobre las expectativas de retiro. Sin embargo, puede suponerse que quienes más horas dedican a la investigación, suelen tener menor carga docente y que los investigadores perciben la carga docente como la que mayor agobio les causa a una mayor edad, especialmente a nivel de la licenciatura. Por ese motivo y considerando las opiniones vertidas en los grupos de discusión, podemos pensar que la falta de relación entre carga docente y decisión de jubilación en las respuestas al cuestionario se debe posiblemente a la manera en que la pregunta fue formulada, sin distinguir entre las horas de clase (ni entre el nivel de licenciatura y posgrado) y otras actividades complementarias vinculadas a la docencia, como preparación de contenidos o asesorías.

La mayor proporción que representan los salarios y prestaciones, excluyendo todo tipo de estímulos, dentro del ingreso anual afecta positivamente las preferencias de los investigadores sobre el período deseable para su retiro, debido a que si se retiraran perderían, en comparación con otros investigadores, un menor porcentaje de su ingreso actual dada la menor importancia de sus estímulos.

La percepción del retiro como amenaza al nivel de vida (entendida en términos abstractos) es poco significativa, mientras que la percepción sobre la pérdida directa del ingreso como consecuencia del retiro sí tiene alto impacto sobre el momento en que los investigadores desean jubilarse. Quienes no le asignan tanta importancia a dicha pérdida de ingreso son más proclives a considerar el retiro en un horizonte temporal más cercano y es menos probable que prefieran nunca retirarse. Los investigadores que asignan mayor importancia a la pérdida de beneficios tangibles asociados a la adscripción institucional, como seguro médico privado, espacio para investigar y fondos para investigación y congresos, tienden a posponer la jubilación o a manifestar que nunca se jubilarían.

Sin importar su edad, la gran mayoría de los encuestados, sobre todo entre quienes plantean retirarse en el corto plazo, señalaron que su probabilidad de jubilarse aumentaría mucho si después del retiro conservaran la pertenencia al SNI de por vida. Inclusive, dos terceras partes de quienes esperan nunca tener que retirarse o al menos no hacerlo antes de 15 años señalaron que en este caso aumentaría mucho su

probabilidad de jubilación; además, entre quienes indicaron que nunca se retirarían, tres cuartas partes señalan que estarían dispuestos a jubilarse en algún momento.

En complemento al mantenimiento del SNI después del retiro, casi la mitad de los encuestados considera que el principal incentivo que puede ofrecerles su institución para que decidan ejercer su derecho al retiro es proporcionarles un ingreso adicional que compense al menos parcialmente la pérdida en su ingreso debida al diferencial con respecto al monto de la jubilación. El resto le otorga mayor prioridad a la oportunidad de seguir trabajando de tiempo parcial o a la conservación del servicio médico.

El estudio cualitativo confirmó que el problema de fondo para considerar seriamente el retiro es la pérdida de ingreso, ya que lo que se obtiene en la vida activa no se mantendrá después del retiro bajo los actuales sistemas de jubilación. Es necesario por tanto acortar la brecha a través de nuevas políticas para promover el retiro a un mediano plazo de los investigadores de 70 años o más. En esto hay una gran coincidencia en los resultados del cuestionario, así como en todos los grupos entrevistados.

Las entrevistas grupales confirmaron que mantener el SNI y sus beneficios alientan, pero no aseguran la decisión de retirarse. Junto con la posible decisión de CONACYT de conservar el SNI de por vida o hasta los 85 años, es necesario garantizar la certeza de que cuenta con el compromiso de mantenerlo por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de manera que no esté a merced de las decisiones coyunturales. La permanencia del seguro médico que proporciona el SNI es también un elemento clave, especialmente en aquellas instituciones donde los seguros médicos tienen coberturas limitadas, como en la UNAM y la UAM.

Dada la diversidad institucional es necesario tener políticas diferenciadas, independientes del SNI, en temas como el de los otros beneficios tangibles (como acceso de fondos de investigación y asistencia a congresos) y los mecanismos de vinculación académica con la institución después del retiro. Por el contrario, los beneficios intangibles resultaron tener menor relevancia para los entrevistados, lo que coincide con la respuesta a los cuestionarios.

Además de resolver la brecha del ingreso es necesario pensar en programas de renovación de la planta académica, asociados a programas de vinculación que permitan aprovechar la experiencia de los posibles jubilados.

Para algunos entrevistados, otro factor que puede contribuir a optar por la jubilación es el diseño de programas de retiro paulatino según las necesidades de cada institución, y con la suficiente flexibilidad para que los posibles jubilados opten por la modalidad que más satisfaga sus necesidades. Sin embargo, en este punto encontramos diferencias respecto de lo obtenido en las respuestas al cuestionario, donde el retiro gradual no fue tan apreciado por los investigadores.

Junto con el punto anterior, es necesario promover actividades alternativas que permitan a los académicos reflexionar desde otra óptica la posibilidad del retiro. Es claro que solo quienes tienen planes para disfrutar el tiempo que se libera con la jubilación tienen una percepción positiva de esta etapa de la vida

Hubo consenso entre los entrevistados en que las instituciones que habían constituido fondos mixtos se encontraban en mejores condiciones que las de los demás centros de investigación. A nivel de las instituciones, se debe promover también la creación de sistemas de retiro mixto, con pensiones privadas complementarias, que se manejen por fideicomisos, en los que aporten los trabajadores, las instituciones y el gobierno, para aumentar el monto del retiro. Esta solución solo beneficiaría a los investigadores jóvenes.

Cualquier ventaja que se ofrezca para motivar la jubilación de los académicos y en particular, de los miembros del SNI, puede ser muy bien justificada en atención a que se trata de un reconocimiento a trayectorias sostenidas a lo largo de una vida que se han traducido en una contribución a la investigación científica. Si lo que se quiere es promover que más jóvenes se dediquen a esta actividad, es tan importante abrir espacios como reconocer a los que están en edad de retirarse con dignidad.

En suma, para lograr un retiro digno para los miembros del SNI y vincularlo a programas de renovación de las plantas académicas se requiere una política diversificada de acuerdo a las características de las instituciones y sus cuerpos de investigadores, en la que interactúen el CONACYT, las instituciones de investigación y los Gobiernos, tanto a nivel federal como local.

## Bibliografía

- Albert, Sidney (1986), "Retirement: From rite to rights", *Academe*, Vol. 72, No. 4, pp. 24-26.
- Ashenfelter, Orley; David Card (2002), "Did the Elimination of Mandatory Retirement Affect Faculty Retirement?", *The American Economic Review*, Vol. 92, No. 4, pp. 957-980.
- Bensusán, Graciela e Ívico Ahumada Lobo (2006), "Sistemas de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico", *Revista de Educación Superior*, Vol. XXXV (2), No. 138, pp. 7-35.
- Bensusán, Graciela, Ívico Ahumada Lobo y Daniel Inclán (2013), "Estudio sociológico sobre las perspectivas de jubilación de los miembros del SNI", *Foro Consultivo Científico y Tecnológico, A.C.*, México.
- Goche, Flor (2014), "UNAM deja fuera a profesores mayores de 37 años", *Contralínea.com.mx*, 24 de diciembre, disponible en <http://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/index.php/2013/12/24/unam-deja-fuera-profesores-mayores-de-37-anos/>.
- Izar Landeta, Juan e Ynzunza Cortés y C. Berenice (2011), "La decisión de retiro en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí", *Conciencia Tecnológica*, No. 41, pp. 22-27.
- Olivares, Emir (2014), "Ofrece la UNAM opción de jubilación 'más digna'", *La Jornada*, 22 de enero, p. 38.
- Saavedra, Diana (2014), "Promueve Conacyt plazas universitarias", *Reforma*, 20 de octubre, p. 16.
- Yakoboski, Paul (2005), "Findings from the Retirement Confidence Survey of College and University Faculty", *TIAA-CREF Institute Trends and Issues*, New York.

## Cuadro 1

### Determinantes de la expectativa de retirarse antes de 6 años

Probit	Número de observaciones:	1092
	LR chi2(34)	123.29
	Prob > chi2	0.0000
Log likelihood = -450.16926	Pseudo R2	0.1188

Variables	Coeficiente	Dev. Estándar	z	P>z
Referencia: 60-64 años de edad				
65-69 años de edad	0.2782	0.1156	2.41	0.016
70-74 años de edad	-0.1626	0.1635	-0.99	0.320
Más de 75 años de edad	0.0864	0.1533	0.56	0.573
Referencia: Nivel 1 del SNI				
Nivel 2 del SNI	-0.1033	0.1159	-0.89	0.373
Nivel 3 del SNI	-0.1763	0.1234	-1.43	0.153
Referencia: Físico-matemáticas y ciencias de la tierra				
Biología y química	-0.3466	0.1842	-1.88	0.060
Medicina y ciencias de la salud	-0.0260	0.2022	-0.13	0.898
Humanidades y ciencias de la conducta	-0.1587	0.1571	-1.01	0.312
Ciencias sociales	-0.1198	0.1601	-0.75	0.455
Bioteología y ciencias agropecuarias	-0.3729	0.2381	-1.57	0.117
Ingenierías	-0.4865	0.2093	-2.32	0.020
Mujer	-0.1467	0.1118	-1.31	0.189
Referencia: UNAM				
UAM	0.1941	0.1820	1.07	0.286
CINVESTAV	0.4663	0.2397	1.95	0.052
COLMEX	0.0048	0.3147	0.02	0.988
IPN	0.4766	0.2552	1.87	0.062
UdG	0.3321	0.2920	1.14	0.255
COLPOS	0.1598	0.3309	0.48	0.629
INAH	0.0319	0.3292	0.10	0.923
BUAP	0.5282	0.3441	1.53	0.125
Otras instituciones académicas	0.1910	0.1487	1.28	0.199
Residencia fuera del DF	-0.0655	0.1398	-0.47	0.639
Referencia: Hasta 20 horas de investigación				
21 a 30 horas de investigación	-0.1364	0.1130	-1.21	0.227
Más de 30 horas de investigación	-0.1584	0.1197	-1.32	0.186
Más de 10 horas de docencia	0.1571	0.1101	1.43	0.154
Regular, poca o nula libertad para investigar	0.3091	0.1023	3.02	0.003
Referencia: Hasta 50% del ingreso como salarios y prestaciones				
51-75% del ingreso como salarios y prestaciones	0.1115	0.1125	0.99	0.321
Más de 75% del ingreso como salarios y prestaciones	0.3319	0.1194	2.78	0.005
Estímulo SNI percibido como regular o poco importante	0.1245	0.1225	1.02	0.309
Retiro percibido como amenaza al nivel de vida	-0.2079	0.1731	-1.20	0.230
Retiro percibido como liberación de carga académica	0.4338	0.1059	4.10	0.000
Pérdida de ingreso al retirarse percibida como regular o poco importante	0.2519	0.1761	1.43	0.153
Pérdida de beneficios tangibles al retirarse percibida como regular o poco importante	0.5047	0.1255	4.02	0.000
Constante	-1.0945	0.2513	-4.36	0.000

## Cuadro 2

### Determinantes de la expectativa de retirarse después de 15 años o nunca

Probit	Número de observaciones:	1092
	LR chi2(34)	78.4
	Prob > chi2	0.0000
Log likelihood = -559.69702	Pseudo R2	0.0768

Variables	Coefficiente	Dev. Estándar	z	P>z
Referencia: 60-64 años de edad				
65-69 años de edad	-0.1473	0.1108	-1.33	0.184
70-74 años de edad	-0.1375	0.1360	-1.01	0.312
Más de 75 años de edad	-0.0647	0.1414	-0.46	0.647
Referencia: Nivel 1 del SNI				
Nivel 2 del SNI	-0.0701	0.1072	-0.65	0.513
Nivel 3 del SNI	0.1131	0.1141	0.99	0.321
Referencia: Físico-matemáticas y ciencias de la tierra				
Biología y química	0.2284	0.1639	1.39	0.164
Medicina y ciencias de la salud	0.1648	0.1827	0.90	0.367
Humanidades y ciencias de la conducta	0.1267	0.1442	0.88	0.380
Ciencias sociales	0.0351	0.1501	0.23	0.815
Biotecnología y ciencias agropecuarias	-0.0247	0.2221	-0.11	0.912
Ingenierías	0.2403	0.1900	1.26	0.206
Mujer	-0.0560	0.0978	-0.57	0.567
Referencia: UNAM				
UAM	-0.1307	0.1652	-0.79	0.429
CINVESTAV	-0.1913	0.2217	-0.86	0.388
COLMEX	-0.5472	0.2799	-1.96	0.051
IPN	-1.3443	0.4425	-3.04	0.002
UdG	0.2547	0.2635	0.97	0.334
COLPOS	0.2227	0.3088	0.72	0.471
INAH	-0.0324	0.3334	-0.10	0.923
BUAP	0.2374	0.3367	0.70	0.481
Otras instituciones académicas	0.0215	0.1347	0.16	0.873
Residencia fuera del DF	-0.1972	0.1313	-1.50	0.133
Referencia: Hasta 20 horas de investigación				
21 a 30 horas de investigación	0.0120	0.1107	0.11	0.914
Más de 30 horas de investigación	0.3810	0.1098	3.47	0.001
Más de 10 horas de docencia	0.0971	0.1030	0.94	0.346
Regular, poca o nula libertad para investigar	-0.0686	0.0980	-0.70	0.484
Referencia: Hasta 50% del ingreso como salarios y prestaciones				
51-75% del ingreso como salarios y prestaciones	-0.2890	0.1030	-2.81	0.005
Más de 75% del ingreso como salarios y prestaciones	-0.1496	0.1127	-1.33	0.185
Estímulo SNI percibido como regular o poco importante	0.0153	0.1215	0.13	0.900
Retiro percibido como amenaza al nivel de vida	-0.0400	0.1828	-0.22	0.827
Retiro percibido como liberación de carga académica	-0.3668	0.1115	-3.29	0.001
Pérdida de ingreso al retirarse percibida como regular o poco importante	-0.3307	0.1881	-1.76	0.079
Pérdida de beneficios tangibles al retirarse percibida como regular o poco importante	-0.4117	0.1348	-3.05	0.002
Constante	-0.4625	0.2595	-1.78	0.075



# I FORO REGIONAL METROPOLITANO SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR (FREMES)

ORGANIZADO POR:  
EL CONSEJO REGIONAL DEL ÁREA METROPOLITANA (CRAM) DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE  
UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (ANUIES)

“Sistemas de Retiro en Instituciones de  
Educación Superior y perspectivas de  
jubilación de miembros del SNI”

Graciela Bensusán (UAM/X, TC; TP, Flacso-México )  
Ívico Ahumada Lobo (Flacso-México)  
14 de Abril del 2016

## Fuentes para la elaboración de esta presentación

- ✓ G. Bensusán e I. Ahumada Lobo, “Sistemas de jubilación y pensión en las universidades públicas e instituciones afines y composición por edad del personal académico: análisis de su problemática y propuestas de adecuación”, ANUIES, 2005.
- ✓ G. Bensusán e I. Ahumada Lobo, “Estudio sobre las perspectivas de jubilación de los miembros del SNI”, Foro Consultivo Científico y Tecnológico, 2013.
- ✓ SEP- ANUIES. Informe del programa de fomento a reformas estructurales en las universidades públicas estatales.

### Antecedentes

- ✓ ANUIES (Estudio actuarial); (2000) Evaluación actuarial estandarizada de las universidades e instituciones públicas de educación superior
- ✓ SEP- ANUIES.(2004) Informe del programa de fomento a reformas estructurales en las universidades públicas estatales.





## Heterogeneidad del sistema de pensiones

- ❖ Como lo muestra al respecto la investigación realizada por SEP-ANUIES (2004), los sistemas difieren de institución a institución.
- ❖ Por ejemplo, el monto de las pensiones variaba entre 25% y 193% del último ingreso y el costo de otorgar estos beneficios iba desde el 4.9% de la nómina hasta el 134%;
- ❖ La edad promedio a la que se accedía a la jubilación era de 52 años por lo general con 25 años de servicio;
- ❖ En pocos casos existía un fondo institucional con aportaciones de los trabajadores y de las instituciones y la mayor parte las jubilaciones y pensiones se cubrían con los subsidios estatales o del gobierno federal.
- ❖ En conjunto, el pasivo generado por las 32 universidades públicas bajo sistemas de jubilación dinámicos consideradas en dicho estudio llegaba a alrededor de los 250 mil millones de pesos (p.3).

### Reformas desde inicios del 2000:

- El aumento del criterio de edad mínima (60-65 años) y el requisito de 30 años de antigüedad mínima;
- La exigencia de aportaciones de trabajadores e instituciones para la creación de fondos de pensiones o el incremento de las existentes;
- La definición de un salario regulador para el otorgamiento de pensiones;
- El incremento de las pensiones con base en el salario mínimo de la zona correspondiente;
- La eliminación de dobles pensiones.

Situación actual: Persisten los problemas a pesar de las reformas y van más allá de las universidades

- Grave afectación a las finanzas de muchas instituciones y limitaciones en su operación académica: ampliación de matrícula, cobertura, calidad educativa, desarrollo regional e innovación.
- Fragilidad generalizada del sistema de pensiones.  
Secretario General de la ANUIES, Jaime Vals Esponda
- Se requiere precisar las dificultades y adoptar soluciones integrales y conjuntas.  
Subsecretario de Educación Superior de la SEP, Salvador Jara Guerrero  
Foro para el análisis y propuestas de mejora de los sistemas de pensiones de las universidades públicas estatales, organizado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (7 de diciembre de 2015)

## Relevancia del Problema

Problema: a) Ausencia de un sistema justo y digno de retiro.

b) Necesidad de renovar las plantas académicas y enfrentar a tiempo el problema del envejecimiento

Las políticas de retiro inciden sobre:

- Las condiciones de bienestar de los académicos antes y después de separarse de su institución.
- La composición por edad de la planta académica.
- La capacidad para hacer nuevas contrataciones.
- La adecuación de la enseñanza y la investigación a los avances de la ciencia y los requerimientos del entorno.



## Edad, desempeño académico y factores de permanencia

- ❖ No se encontraron evidencias para asociar edad con calidad y productividad.
- ❖ La valoración positiva o negativa que se le otorga a la edad dependió del área de conocimiento del académico.
- ❖ En el área de docencia los efectos de la edad son más notorios.
- Cuando una parte importante del salario se integra por programas de estímulos, éste es un factor decisivo de permanencia.
- La libertad para desarrollarse en las áreas de interés y escoger el perfil del desempeño fue mayor en los casos en que la carga docente era nula o baja, pero en todos los casos fue uno de los factores de permanencia más mencionados

## Resultados

- ❑ Los sistemas actuales de retiro no ofrecen un ingreso que permita sostener niveles de vida cercanos a los de los académicos activos.
- ❑ Las alternativas planteadas por las IES responden limitadamente al problema estudiado.
- ❑ La opción más discutida fue la creación de fondos complementarios pero su establecimiento se dificultaba por desconfianza entre administraciones y comunidades, insuficiente información y precariedad de fondos aportados por instituciones.
- ❑ El rápido crecimiento del grupo de personas mayores generará vacantes aún con bajas tasas de retiro. Esta será una oportunidad para incidir en la composición del personal académico y adecuarlo a los requerimientos y metas institucionales.
- ❑ Las políticas de contratación no se encaminan todavía hacia una estrategia de renovación e inducción de un nuevo perfil académico o institucional.

- ❑ Si se busca renovar el perfil académico, los reemplazos no deberían limitarse a promover el personal interno.
- ❑ Deben realizarse estudios de prospectiva respecto a cuál es perfil institucional que se quiere promover en el mediano y largo plazo.
- ❑ En el diseño e implementación de alternativas se deberían corresponsabilizar los académicos, las instituciones y el gobierno.
- ❑ Se requiere una estrategia que vaya más allá de cada IES.
- ❑ Hay acuerdo en que la creación de un sistema de jubilación digno debe formar parte central de la agenda de la educación superior para dar respuesta a las necesidades generales del sistema y a las específicas de cada institución.

## Recomendaciones

- La diversidad institucional hace necesario formular políticas que respondan a las condiciones específicas de cada caso pero, a la vez, su fragilidad vuelve indispensable la adopción de una política más amplia que dé cobertura y respaldo a los compromisos adquiridos por cada una.

**Políticas  
orientadas**

**a:**

- ✓ Mejorar los sistemas de retiro
- ✓ Diseñar perfiles académicos e institucionales afines al modelo educativo
- ✓ Fortalecer políticas de contratación y carreras académicas capaces de atraer o mantener a los mejores recursos humanos



## ↪ Alternativas de Política

### **Sistema de retiro Complementario de cotización Definida** **(para los más jóvenes)**

- En las IES incorporadas al ISSSTE o IMSS el ingreso total de los académicos que cumplen los requisitos para la jubilación equivale, en promedio, a 2 o 3 veces la pensión que recibirían al retiro.
- Se recomienda que las instituciones afiliadas al ISSSTE o IMSS ofrezcan lo más pronto posible a los académicos un sistema de retiro complementario de cotización definida.
- El esquema general: cuentas individuales con aportaciones de la IES y los trabajadores. Las aportaciones deberán calcularse respecto al ingreso total y no a una parte de éste como ocurre actualmente.
- El monto acumulado dependerá de la proporción del ingreso destinado al fondo y del período de acumulación.

## ***Sistema de renta vitalicia complementaria (para los más cercanos al retiro)***

- Para los académicos de 70 años o más y a quienes no estén en condiciones de continuar laborando por problemas de salud se recomienda que la institución les otorgue, con cargo a sus recursos presupuestales, una renta vitalicia en complemento a la pensión del ISSSTE o IMSS.
- Sería un programa transitorio para los investigadores activos que cumplan requisitos de edad y años de servicio, de acuerdo a características de IES.
- Ventaja: Ahorro por el diferencial de costo laboral para la institución entre los investigadores con mayor antigüedad y sus reemplazos. (Estudio actuarial, FCCyT)

**Sistemas  
de  
retiro  
gradual**

- Se encontró disposición unánime frente a esta modalidad de transición de la vida activa hacia el retiro total y es la opción más recomendable para evitar restablecer vínculos laborales incompatibles con la conservación de la pensión.
- Una posibilidad es la recontractación como trabajador de tiempo parcial a través de la figura de honorarios. Otra es el desempeño diferenciado (disminución gradual de cargas académicas) con compromiso de retiro definitivo ( dentro de 3 a 5 años).
- Esta modalidad permite a las IES contar con aportaciones de los académicos y a la vez planear un reemplazo ordenado

***Programas de sensibilización sobre alternativas de retiro***

- Desarrollar programas de sensibilización que involucren no sólo a quienes están próximos al retiro sino a quienes recién ingresan a la carrera académica, proporcionando información relativa a aspectos financieros y la promoción de una cultura del uso del tiempo libre.

**Programas de  
apoyo en el  
período  
prejubilatorio,  
de transición y  
posjubilatorio**

- » El apoyo psicológico-social en el período previo a la jubilación
- » El impulso a redes y asociaciones del personal jubilado, a las que se debería reconocer interlocución en el seno de éstas.
- » El compromiso de involucrar a los jubilados en actividades de extensión universitarias



## ***Se recomienda***

### ***Seguro médico***

Cuando se otorga el seguro médico privado a trabajadores activos, también proporcionarlo a los pensionados.

Podría establecerse que los jubilados asuman parte del costo de este seguro.

### ***Ofrecimiento de Beneficios Intangibles***

Conservación de espacios de trabajo.

uso de adscripción institucional para solicitar fondos de investigación o apoyos a viajes de académicos ante otros organismos que los provean.

## **Políticas de contratación y plantillas**

- Se necesitan diagnósticos sobre:

- 1) Composición de personal académico de 50 años o más.
- 2) Evolución de matrículas y planes de desarrollo institucional.

Se buscaría:

- Conocer perfil de académicos, ubicación y niveles de desempeño para identificar necesidades de reorganización de plantillas y requerimientos de contrataciones.
- Detectar preferencias de académicos respecto a beneficios de la pertenencia institucional y factores que incentivan o desincentivan la permanencia y el retiro.
- Se requiere mayor movilidad entre instituciones, mejor planeación y buenos mecanismos -“portabilidad” de antigüedades y derechos de jubilación.
- Diseñar carreras académicas que aprovechen la experiencia de académicos y permitan el reemplazo pertinente de los jubilados.

## Algunas experiencias: Colmex ( 2005)

- Plan de pensiones complementarias: Voluntario; concertado con académicos y administrativos; integrado por dos fondos ( beneficio definido, a cargo de la institución y de capitalización individual, con recursos mixtos) y con tres modalidades (retiro anticipado, normal y retiro diferido).
- Estimación: un trabajador con 35 años de antigüedad tendría un complemento del 52.5% del salario pensionable más la pensión del ISSSTE.
- Más la posibilidad (no contemplada en el PLAN) de contratación por tiempo determinado con un SM para conservar el SIN.

## UNAM (2012 y 2014)

- Subprograma de Retiro Voluntario por Jubilación del Personal Académico (2012), destinado a Profesores-investigadores de carrera y técnicos académicos con al menos 70 años de edad y 25 de antigüedad, con al menos siete últimos años como profesor de Tiempo Completo.
- Renta mensual vitalicia, contratada por la UNAM con aseguradora privada, equivalente a 20 mil pesos, actualizados conforme al SM.
- Se conserva el seguro de gastos médicos mayores.
- En 2012, 2014 y 2015 se ofreció a 200 cada vez académicos y a 170 en 2013. En enero de 2014 ya se habían retirado 362 universitarios.
- Estas plazas se cubren con nuevas contrataciones que en un comienzo se limitaron a académicos de no más de 36 años y a través de un proceso de contratación discrecional (numeral 51) al no abrirse concurso de oposición.
- Programa de retiro para mejorar condiciones de profesores de asignatura, con beneficios adicionales al CCT (2014).



## UAM

- Acuerdo 06/ 2011 del Rector General, vigente hasta la primavera del 2013, estableció con carácter extraordinario, especial y temporal un programa de retiro voluntario para el personal académico de tiempo completo, con al menos 30 años de antigüedad y 70 años de edad.
- Estímulo económico que se entrega a una sola vez, además de los previstos en el CCT.

## El caso de los académicos del SNI

- ◆ Se trata del grupo de académicos donde la brecha entre el ingreso como activos y el ingreso después de la jubilación tenderá a ser mayor.
- ◆ Este grupo tiende a ser también el que percibe mayores estímulos institucionales que se pierden con la jubilación.
- ◆ El seguro médico del SNI (pagado por los propios investigadores) tiende a ser mayor que el que ofrecen las instituciones.
- ◆ La probabilidad de que los mayores de 60 años estén en los niveles 2 y 3 del SNI tiende a ser mayor y por tanto también lo será la pérdida al jubilarse.

## Pregunta de investigación

- ✦ ¿Cómo influiría el mantenimiento de la distinción y el estímulo académico del SNI, sin adscripción institucional, en la disposición de los investigadores a retirarse?

### OBJETIVOS:

- ✦ Valorar el impacto del mantenimiento del SNI después del retiro en la decisión de jubilarse.
- ✦ Explorar medidas complementarias para potenciar el impacto de la conservación del beneficio del SNI en esta decisión

## Componentes del estudio:

- ✦ El estudio se realizó entre el mes de octubre 2012 y marzo 2013.
- ✦ El análisis cuantitativo se basa una encuesta diseñada específicamente para el estudio.
- ✦ El componente cualitativo se realizó a través de grupos de discusión integrados por investigadores y entrevistas individuales a autoridades de IES, centros de investigación y SNI.



## Características de la muestra

Se realizó una encuesta a 3,113 miembros del SNI mayores de 60 años. La tasa de respuesta fue 40%, con 1092 cuestionarios sin errores u omisiones.

- La mitad de los que respondieron tiene menos de 65 años, una cuarta parte entre 65 y 69 años y otra cuarta parte al menos 70 años.
- Casi la tercera parte son mujeres.
- Alrededor del 40% tiene el nivel I del SNI.
- Casi la mitad se ubica en el área de humanidades o ciencias sociales.
- El 60% trabaja en instituciones de la Ciudad de México.
- Dos terceras partes se concentra en nueve instituciones, destacando la UNAM con 36%.
- Mediante un análisis de clusters los investigadores se dividieron en seis grupos de acuerdo a sus similitudes

## Clasificación de la muestra según similitud de características

Período previsto de retiro	Grupo base	Grupo alternativo
<b>Antes de 6 años</b>	13% de la muestra. Menor libertad para elegir su perfil como investigador. Percepción del retiro como liberación de cargas académicas.	5% de la muestra. Mayor proporción de casos donde los estímulos monetarios equivalen a menos de 25% del ingreso anual. Asignación de menor importancia a beneficios tangibles.
<b>6 a 15 años</b>	35% de la muestra. Promedios similares al total de la muestra.	15% de la muestra. Mayor proporción de SNI nivel I. Menor proporción en instituciones donde se concentran los miembros del SNI. Menor residencia en el DF
<b>Más de 15 años o nunca</b>	19% de la muestra. Mayor porcentaje que dedica a investigación entre 21 y 30 horas semanales.	14% de la muestra. Prácticamente la totalidad (98%) que dedica a investigación más de 30 horas semanales.

## Determinantes de la expectativa de retiro

- ◆ Mediante modelos de regresión Probit se encontró que:
- ◆ Las expectativas sobre el momento de la jubilación no dependen de las características demográficas (edad, sexo y lugar de residencia), ni la institución de adscripción o nivel de pertenencia al SNI.
- ◆ La percepción sobre falta de libertad para elegir el perfil de investigador es un determinante clave para prever un período de retiro cercano.
- ◆ Quienes perciben a la jubilación como una liberación de sus cargas académicas tienden a plantear un horizonte de retiro más cercano.
- ◆ El número de horas dedicadas a la investigación está negativamente correlacionado con las preferencias por retirarse.

## Estímulos y beneficios como determinantes del retiro

- ◆ Mientras mayor sea la proporción que representan los estímulos dentro del ingreso anual más lejano es el período en que los investigadores prevén retirarse.
- ◆ Quienes asignan mayor importancia a la pérdida de beneficios tangibles (seguro médico privado, espacio para trabajar, recursos para investigación o congresos u otros apoyos similares) tienden a posponer la jubilación o a manifestar que nunca se jubilarían.



#### Determinantes de la expectativa de retirarse antes de 6 años

	Total	60-64 años de edad	65-69 años de edad	Más de 70 años de edad
Mujer		--		
Referencia: Hasta 20 horas de investigación				
21 a 30 horas de investigación		--		
Más de 30 horas de investigación				
Regular o poca libertad de elegir perfil como investigador	++	++		++
Referencia: Hasta 50% del ingreso en salarios y prest.				
51-75% del ingreso como salarios y prestaciones				+
Más de 75% del ingreso como salarios y prestaciones	++	++	+	
Retiro percibido como liberación de carga académica	++	++	++	++
Pérdida de ingreso al retirarse percibida como regular o poco importante				
Pérdida de beneficios tangibles al retirarse percibida como regular o poco importante	++	++	++	++

#### Determinantes de la expectativa de nunca retirarse

	Total	60-64 años de edad	65-69 años de edad	Más de 70 años de edad
Mujer				--
Referencia: Hasta 20 horas de investigación				
21 a 30 horas de investigación				
Más de 30 horas de investigación	++	++		++
Regular o poca libertad de elegir perfil como investigador				
Referencia: Hasta 50% del ingreso en salarios y prest.				
51-75% del ingreso como salarios y prestaciones	--	--		
Más de 75% del ingreso como salarios y prestaciones		--		
Retiro percibido como liberación de carga académica	--	--	--	
Pérdida de ingreso al retirarse percibida como regular o poco importante	-		--	
Pérdida de beneficios tangibles al retirarse percibida como regular o poco importante	--	--	--	-

## Percepción sobre incentivos para el retiro

- Sin importar la edad, la mayoría de los encuestados señaló que aumentaría la probabilidad de jubilarse si conservara la pertenencia al SNI después del retiro.
- Más del 20% de los encuestados en la UAM, el IPN y la BUAP tendrían mayor probabilidad de retirarse en el corto plazo si conservaran los beneficios del SNI después del retiro.
- En complemento al SNI, casi la mitad de los encuestados considera que el principal incentivo para que decidan retirarse es un ingreso adicional compensatorio de la pérdida de ingreso debida al diferencial con respecto al monto de la jubilación.
- Casi dos de cada cinco encuestados indicaron que su probabilidad de jubilarse aumentaría mucho si mantuvieran beneficios tangibles (seguro médico privado, espacio para trabajar, recursos para investigación o congresos).

## Análisis cualitativo: Características de la muestra

1. Criterios de selección:
  1. Heterogeneidad institucional (centros de investigación, institutos y facultades; áreas de conocimiento; ubicación geográfica)
  2. Concentración de miembros del SNI
2. Se incluyó a 77 investigadores de nueve instituciones.

- |                                                                                                      |                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 1. UNAM (dividida en facultades e institutos de ciencias sociales y humanidades y ciencias exactas), | 5. INAH                        |
| 2. UAM Xochimilco                                                                                    | 6. BUAP                        |
| 3. IPN                                                                                               | 7. CUCEI de la UdG             |
| 4. CINVESTAV                                                                                         | 8. FLACSO                      |
|                                                                                                      | 9. Institutos de Salud Pública |

3. Se entrevistó a seis autoridades de distintos niveles:
  1. Rector de la UAM Xochimilco
  2. Rector del CUCEI de la UdG
  3. Directora del CIESAS
  4. Director del CINVESTAV
  5. Directora del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.
  6. Director del Sistema Nacional de Investigadores



## Resultados (1)

1. Condiciones institucionales de trabajo (ingresos, cargas y disciplinas):  
Coincidencia con resultados de la encuesta. **Relación directa entre mejores condiciones de trabajo y menor disposición al retiro**
2. Decisión de retiro:
  - A. La manera en que se vive el rol de investigador.
  - B. La perspectiva predominante es la que considera a la jubilación como una decisión voluntaria.
  - C. Coincidencia en que no hay condiciones que garanticen una jubilación digna.
3. Opiniones de retiro ante la posibilidad de conservar el SNI:
  - A. Los criterios bajo los cuales se regularía la conservación del SNI y su posible modificación generan incertidumbre.
  - B. El tiempo trabajado y la trayectoria de investigación debería ser un criterio suficiente para conservar el beneficio del SNI, sin necesidad de continuar evaluándose.
  - C. El SNI debería reducir las exigencias en la evaluación de las personas de mayor edad al final de las trayectorias.

## Resultados (2)

4. Retiro y carrera académica:
  - A. La renovación de la planta requiere más recursos para la ES;
  - B. Hay que aprovechar la experiencia de los investigadores al final de su carrera;
  - C. Promover el retiro paulatino;
5. Percepciones sobre académicos jubilados: predominan las negativas (Desilusión, abandono, depresión, pérdida de nivel de vida)
6. Proyectos institucionales para fomentar el retiro: es necesario que se diseñen programas institucionales que sean atractivos, con reglas de operación claras, garantías de continuidad y sin complicaciones burocráticas. REFERENCIAS: UNAM, COLMEX, CENTROS CON FONDOS MIXTOS

## Opiniones de las autoridades

Las autoridades entrevistadas proponen:

- ✦ Tratamiento a nivel nacional ya que los recursos de las instituciones no son suficientes
- ✦ Evitar que el envejecimiento de las plantas académicas afecte la dinámica de las instituciones
- ✦ Consideran absurdo invertir en la formación de recursos humanos que no se pueden aprovechar por falta de plazas.
- ✦ Es indispensable el diseño de planes de retiros graduales y planes de vinculación para los jubilados, para que la institución conserve su calidad.
- ✦ Se deben revisar de manera simultánea, en la SEP, CONACYT y en las distintas instituciones, los programas de retiro y la renovación de los cuerpos académicos.

## Consensos

- ✓ Mantener el SNI después del retiro (a partir de los 65 o 70 años), ajustando el monto del estímulo de acuerdo con ciertas condiciones, tales como años de permanencia y nivel de SNI en los períodos previos.
- ✓ Continuidad voluntaria en la actividad académica después del retiro y retiro flexible. Institucionalizar figuras como la de profesores visitantes de corto plazo, cátedras y proyectos especiales destinados a los miembros del SNI jubilados
- ✓ Compensar parcialmente mediante estímulos institucionales la pérdida de ingreso a través de políticas de corto, mediano y largo plazo, como sistemas complementarios de pensiones con aportaciones de investigadores, instituciones y gobierno.



# Consensos

- ✓ Mantener beneficios tangibles, en particular el seguro médico privado y acceso a fondos de investigación o para asistencia a congresos.
- ✓ Fomentar actividades alternativas y la movilidad temporal de los jubilados que desean mantenerse en actividad para asesorar a centros de investigación e IES de los estados que requieran fortalecer sus cuerpos académicos en los campos en donde aquellos se han destacado.
- ✓ Diseñar una política diversificada que articule la renovación de plantas académicas y los incentivos a la jubilación de acuerdo a las características de las instituciones y sus cuerpos de investigadores, en la que interactúen el CONACYT, los centros de investigación y las IES con los Gobiernos, tanto a nivel federal como local

## Nuevas condiciones/ amenazas/ efectos

1. Desindexación de salarios mínimos: Podría afectar a los académicos cubiertos por el ISSSTE, ya que no se beneficiarán de los incrementos futuros a los SM y tenderán a ajustarse solamente con la inflación. Se imposibilitará de este modo recuperar el ingreso a percibir después jubilación, cuyo monto seguirá afectado por una pérdida de más del 75% en relación al SM de 1976, cuando se fijó el tope salarial de 10 SM.
2. Igualmente el beneficio del SNI puede quedar desvinculado de los SM.
3. Posibles reformas a la Ley del ISSSTE y del IMSS, propuestas por OCDE, afectarán a los académicos que optaron por los viejos regímenes (antes de 1997- IMSS y 2007, ISSSTE).
4. Jurisprudencia que limita las pensiones del IMSS a 10 SM (en lugar de 25 SM) afectaría las pensiones de los académicos cubiertos por este sistema.
5. El aumento de la incertidumbre en cuanto a los beneficios a percibir después de la jubilación puede provocar dos tipos de efectos contradictorios: en el corto plazo, acelerar la decisión de jubilación ante el temor del cambio de régimen hacia cuentas individuales o ante el congelamiento del beneficio por la desindexación; en el mediano y largo plazo, puede postergarla indefinidamente en razón de la insuficiencia del beneficio.

**Muchas gracias por su atención**

**Diagnóstico sobre el Sistema de Pensiones**  
**Cuestionario para IES del CRAM-ANUIES**

Febrero 2016

*Dra. Graciela Irma Bensusán, UAM-X y Dr. Ívico Ahumada Lobo, FLACSO México*

**Cuestionario sobre pensiones del personal académico de tiempo completo y definitivo en instituciones de educación superior**

- 1) Proporcione el número total de académicos de Tiempo Completo con Definitividad (TCD)<sup>25</sup> en su Institución \_\_\_\_\_
  - 2) Porcentaje de académicos de Tiempo Completo con Definitividad (TCD) en su Institución miembro del SNI \_\_\_\_\_
  - 3) Porcentaje de académicos de Tiempo Completo con Definitividad (TCD) en su Institución con acceso a un sistema de estímulos por desempeño \_\_\_\_\_
  - 4) Distribución por edad de los académicos de TCD en su institución:  
\_\_\_a) < de 40 años  
\_\_\_b) Entre 40 y 60 años  
\_\_\_c) Entre 61-70 años  
\_\_\_d) > de 71 años
  - 5) ¿A qué sistema de pensiones tiene acceso el personal académico de TCD de su institución?:  
\_\_\_a) ISSSTE  
\_\_\_b) IMSS  
\_\_\_c) Sistema propio de la Institución  
\_\_\_d) Otro: Especifique cuál .....  
.....  
.....
  - 6) ¿Cuentan con un sistema complementario de pensiones que se suma a los anteriores?  
\_\_\_Sí      \_\_\_No
- Si responde sí, ¿cuál es la fuente de financiamiento?  
\_\_\_\_\_

<sup>25</sup> Entendemos por personal académico con definitividad en esta encuesta aquel que tiene garantizada la permanencia en su empleo, sea por virtud de una contratación por tiempo indefinido, por haber ganado un concurso de oposición o por ambas cosas.

- ..... a) Mixta: contribución de la universidad y del académico  
..... b) Contribución del académico  
..... c) Contribución de la institución

7) Además del sistema de pensiones a que tiene acceso el personal académico de TCD:  
¿Existe algún programa de incentivos para propiciar la jubilación de académicos?

\_\_\_Sí            \_\_\_No

Si responde Sí: Cuál (seleccione todas las opciones que correspondan):

- \_\_\_a) Retiro gradual  
\_\_\_b) Retiro parcial  
\_\_\_c) Complemento a la jubilación, sea que se trate de una cantidad mensual o que se entregue en una exhibición  
\_\_\_d) otro: Especifique: \_\_\_\_\_

8) ¿A qué sistema de salud tiene acceso el personal académico de TCD?

- \_\_\_a) IMSS  
\_\_\_b) ISSSTE  
\_\_\_c) Seguro Médico privado de Gastos mayores

9) Si tiene acceso a seguro médico de gastos mayores:

Se mantiene en caso de jubilación:            \_\_\_Si            \_\_\_No

# RETOS DE LA COBERTURA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Javier Mendoza Rojas  
Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación  
UNAM

1er Foro Regional Metropolitano sobre Educación Superior  
Consejo Regional Área Metropolitana de la ANUIES

14 de marzo de 2016

## Contenido

- I. La Cobertura de Educación Superior en el plano internacional
- II. Obligatoriedad de la Educación Media Superior
- III. Cobertura Nacional de Educación Superior
- IV. Cobertura en la Zona Metropolitana del Valle de México
- V. Retos para el CRAM



## I. La Cobertura de Educación Superior en el plano internacional

### La cobertura en las agendas de los países

- La ampliación de oportunidades de educación superior ensancha las posibilidades de movilidad social y de inclusión social de los jóvenes a una vida digna.
- Es uno de los factores que contribuye a la equidad entre los grupos de población y a la conformación de una sociedad más cohesionada y con menores índices de marginación y desigualdad social.
- Vincula el bienestar social con el sentido de pertenencia de las personas a su entorno y contribuye a romper los mecanismos de transmisión intergeneracional de la pobreza.

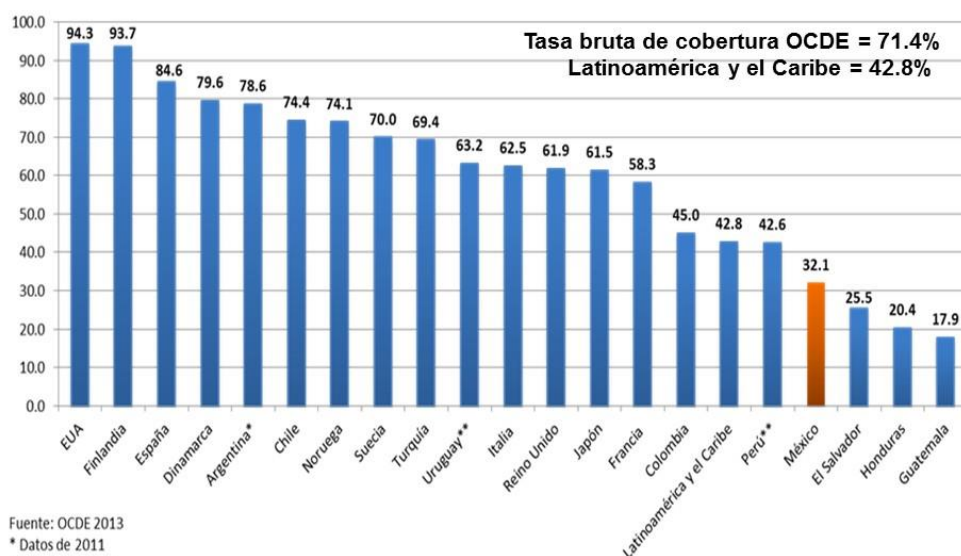
### **La cobertura en las agendas de los países**

- Frente a la situación de inseguridad y violencia que aquejan a diversas regiones del país y del mundo, la expansión de la educación superior constituye uno de los mejores medios para la reconstrucción del tejido social.
- Promueve el pensamiento crítico, la formación de la ciudadanía activa.
- Contribuye con la difusión de valores para la convivencia democrática, la conservación del medio ambiente, la paz, el respeto a las diferencias, la no discriminación, la defensa de los derechos humanos y la igualdad entre hombres y mujeres.

### **La cobertura en las agendas de los países**

- Una mayor cobertura amplía las posibilidades de las personas para participar en el mercado de trabajo con mejores condiciones, y con ello competir favorablemente en el mercado laboral.
- La educación superior forma profesionistas, técnicos, científicos y humanistas en las más variadas disciplinas, que contribuyen al aumento de la competitividad económica del país y de sus regiones.

## Tasa bruta de cobertura en la Educación Superior Países seleccionados, 2012



## Indicadores de escolarización

- Porcentaje de la población entre 25 y 64 años cuyo máximo nivel de estudios es la educación media superior:
  - México: 19%
  - OCDE: 44%
  - Lugar : 35 de 37
- Porcentaje de la población entre 25 y 64 años con educación superior:
  - México: 18%
  - OCDE: 33%.
  - Lugar : 33 de 37.
- Porcentaje de jóvenes que se espera que completen educación superior a lo largo de su vida:
  - México: 22%
  - OCDE: 38%
  - Lugar : 26 de 27

8

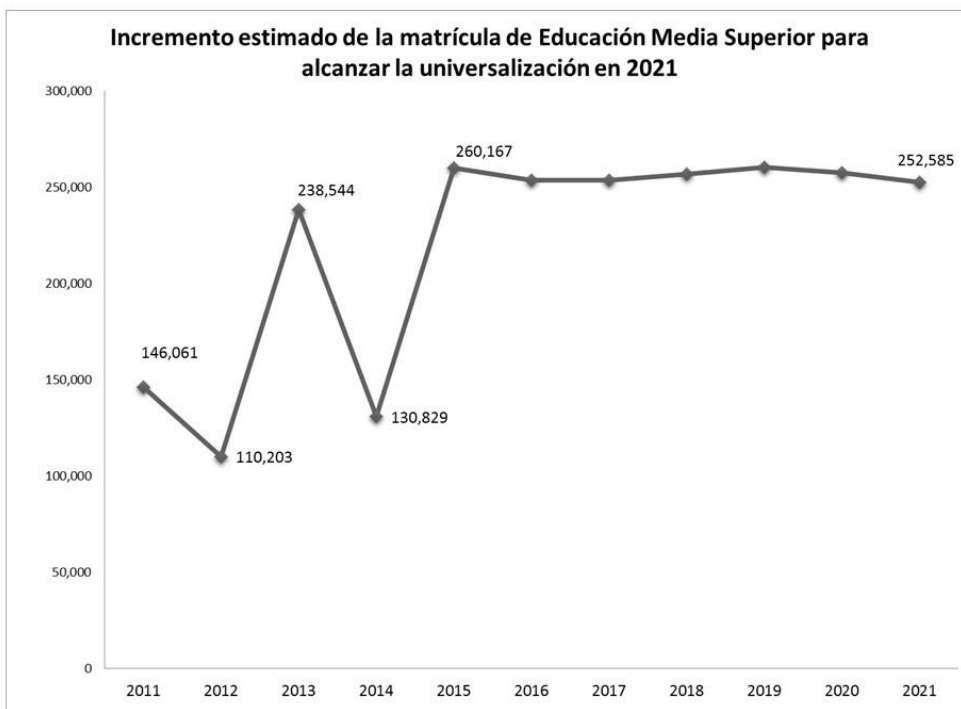
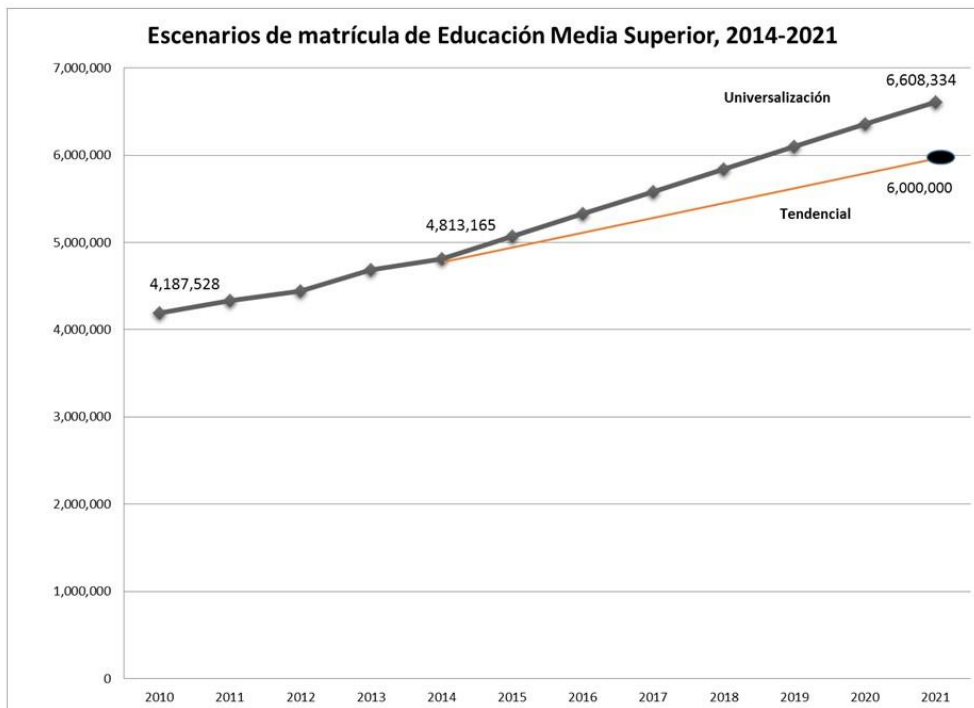


## II. Obligatoriedad de la Educación Media Superior

## Antecedentes de la obligatoriedad de la Educación Media Superior

- La obligatoriedad del bachillerato no fue producto de la racionalidad educativa de una política pública, sino el resultado de la construcción de un consenso político entre las fracciones parlamentarias, esto es entre los partidos políticos representados en el Congreso (Roberto Rdríguez).
  - Antecedentes locales:
    - Ley de Educación del Estado de Jalisco (1999)
    - Ley de Educación del DF (2000) :
- “El Gobierno del Distrito Federal tiene la obligación de atender y prestar a todos los habitantes de la entidad educación preescolar, primaria, secundaria y media superior...”
- A partir de la promulgación de esta norma:
    - Programas de bachillerato general y bachillerato a distancia coordinados por el Instituto de Educación Media Superior del DF, establecido en el 2000.
    - Programa de formación y apoyo integral al docente.
    - “Programa de becas escolares, el sistema PrepaSí.





## Abandono en Educación Media Superior

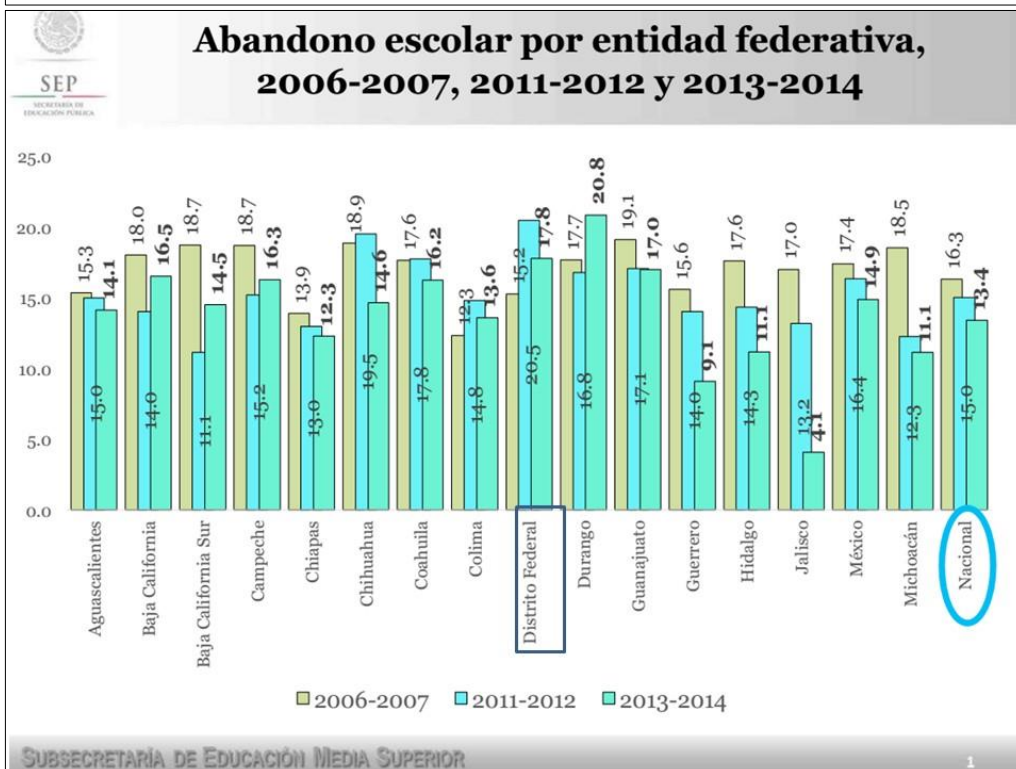
- El problema central en la cobertura de EMS es el abandono escolar.
- Cada año abandonan sus estudios más de 600 mil estudiantes.
- Dos de cada tres estudiantes que abandonaron sus estudios apenas se encontraban en su primer año de bachillerato.

### Causas del abandono escolar en EMS

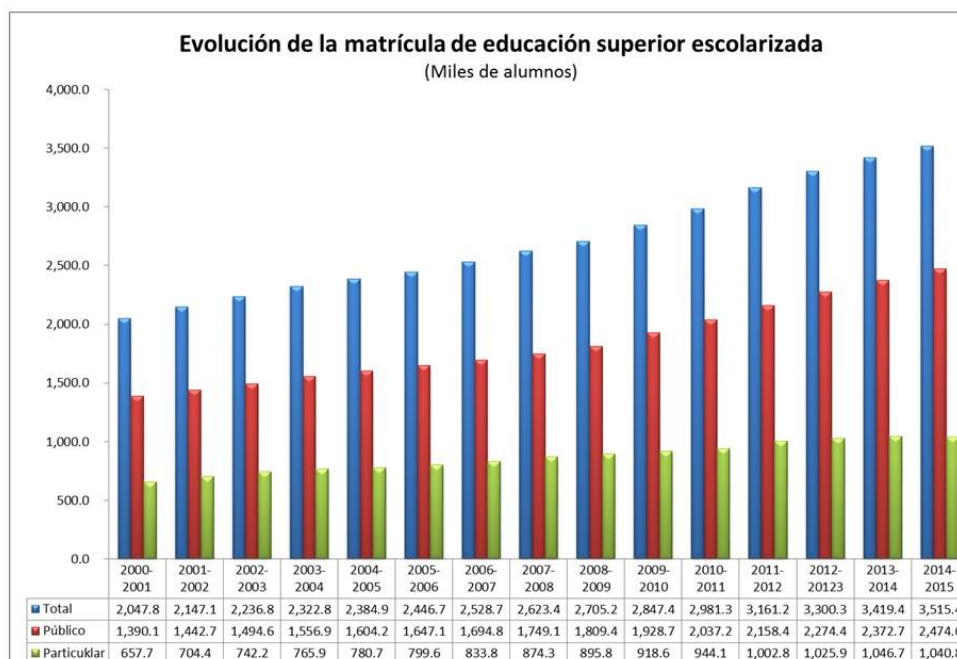
MOVIMIENTO CONTRA EL ABANDONO ESCOLAR DE SEP

Promedio de Secundaria
Asignación a Escuela No Deseada
Asignación a Turno No Deseado
Reprobar Materias
Considerar Estudiar de Poca Utilidad
Nivel de Estudios de la Madre de Primaria o Menos
Tener Trabajo
Tener Beca
Embarazo
Enfermedad Grave
Fallecimiento de Algún Familiar
Problemas Económicos
Consumo de Alcohol al Menos 1 Vez
Eventos de Violencia al Menos 1 vez
Sexo del Alumno

**Fuente:** Análisis del Movimiento contra el Abandono Escolar en la Educación Media Superior, agosto 2015



### III. Cobertura Nacional de Educación Superior







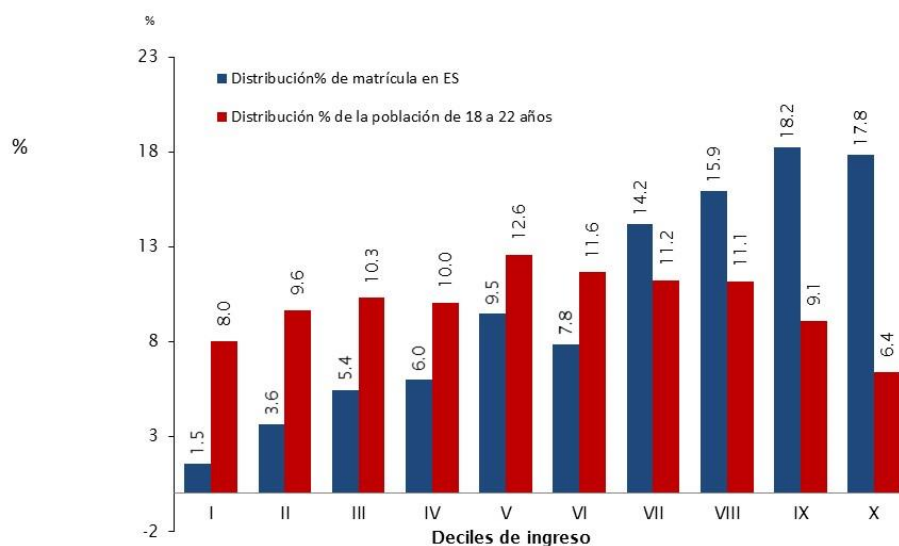
## Metas de Cobertura del Programa Sectorial de Educación 2013-2018

Línea base 2012-2013	Meta 2018-2019
<b>Educación Media Superior:</b>	<b>Educación Media Superior:</b>
<b>Total: 65.9% - Hombres: 64.9% - Mujeres: 66.8%</b>	<b>Total: 80% - Hombres: 79% - Mujeres: 81.1%</b>
<b>Educación Superior:</b>	<b>Educación Superior:</b>
<b>Total: 32.1% - Hombres: 32.7% - Mujeres: 31.6%</b>	<b>Total: 40% - Hombres: 40% - Mujeres: 40%</b>

*Tasa bruta de escolarización de educación superior para los primeros cuatro deciles de ingreso monetario per cápita*

Línea base 2012	Meta 2018
14.7%	17%

## Tasa bruta de escolarización de educación superior por decil de ingreso monetario per cápita, 2012

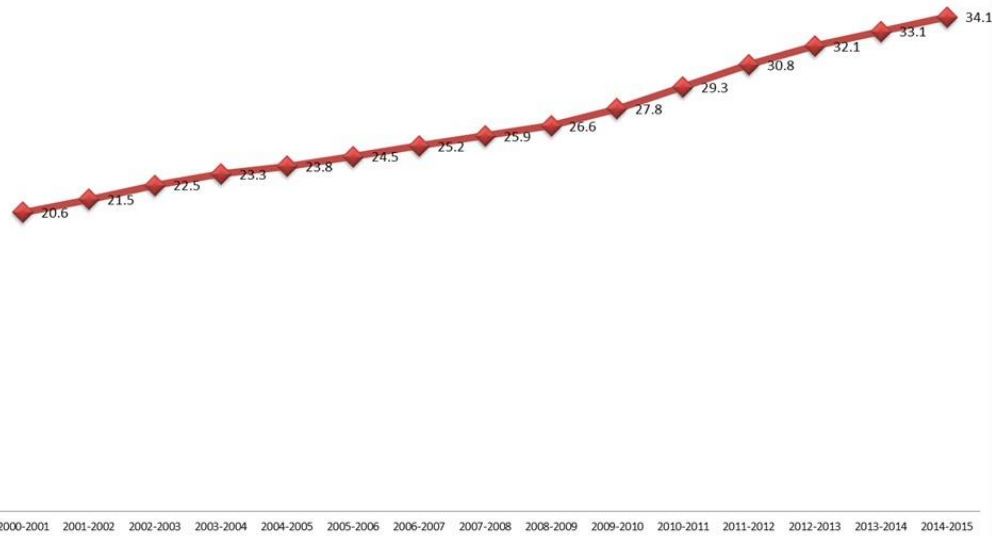


Fuente: ANUIES, elaboración propia con datos de la ENIGH 2012.



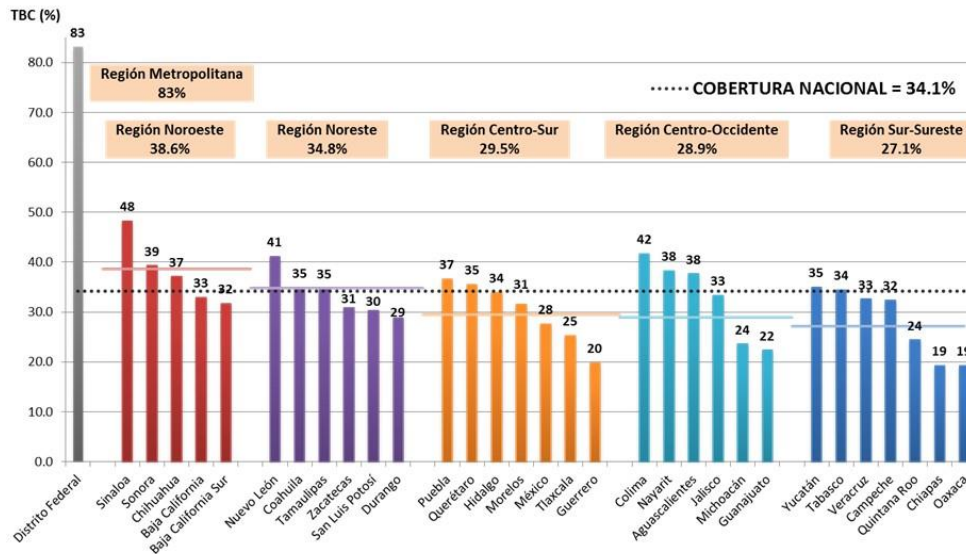


## Tasa bruta de cobertura de educación superior, 2000-2014



## Tasa bruta de cobertura nacional, regional y por entidad federativa. Ciclo escolar 2014-2015

18 entidades federativas tienen una tasa bruta de cobertura menor a la media nacional



## Cobertura de Educación Superior

### Mapa 2014-2015

Tasa bruta de escolarización (TBE)  
de Educación Superior 2014-2015  
Nacional: 34.1%

La matrícula nacional  
escolarizada y no escolarizada  
en Técnico Superior  
y Licenciatura en el ciclo  
2014-2015 es  
3,718,995



Fuente: ANUIES, elaboración propia con datos de los Formatos 911, ciclo escolar 2014-2015, inicio de cursos.

### Evolución de la cobertura por entidad federativa

Entidad Federativa	Tasa Bruta de Escolarización					Brecha	
	2000-2001	2006-2007	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2000-2001	2014-2015
Chiapas	12.6%	15.2%	19.4%	20.2%	19.2%	-8.0%	-14.9%
Oaxaca	15.0%	17.9%	18.5%	18.5%	19.2%	-5.7%	-14.9%
Guerrero	19.3%	19.2%	19.8%	20.1%	19.8%	-1.3%	-14.3%
Guanajuato	11.8%	15.8%	21.1%	21.8%	22.3%	-8.8%	-11.8%
Michoacán	14.0%	18.7%	23.6%	23.4%	23.5%	-6.6%	-10.6%
Quintana Roo	9.4%	14.1%	20.5%	23.6%	24.3%	-11.2%	-9.8%
Tlaxcala	18.4%	21.2%	25.1%	25.2%	25.2%	-2.2%	-8.9%
México	13.2%	18.7%	25.1%	26.6%	27.5%	-7.4%	-6.6%
Durango	18.0%	21.4%	26.9%	27.4%	28.8%	-2.7%	-5.3%
San Luis Potosí	17.3%	24.0%	28.5%	29.8%	30.3%	-3.3%	-3.8%
Zacatecas	14.4%	20.4%	28.9%	29.5%	30.9%	-6.3%	-3.2%
Morelos	20.2%	24.6%	30.0%	28.2%	31.5%	-0.4%	-2.6%
Baja California Sur	16.0%	25.7%	30.6%	30.9%	31.7%	-4.7%	-2.4%
Campeche	22.6%	27.7%	31.5%	32.2%	32.4%	2.0%	-1.7%
Veracruz	17.4%	22.7%	31.2%	31.6%	32.5%	-3.2%	-1.6%
Baja California	17.9%	22.8%	31.2%	31.8%	32.9%	-2.7%	-1.2%
Jalisco	19.9%	24.7%	30.5%	32.4%	33.3%	-0.8%	-0.8%
Hidalgo	14.4%	22.2%	29.8%	31.9%	33.9%	-6.2%	-0.2%
Nacional	20.6%	25.2%	32.1%	33.1%	34.1%	0.0%	0.0%
Tabasco	21.5%	28.6%	33.1%	33.9%	34.4%	0.8%	0.3%
Tamaulipas	35.9%	31.8%	34.7%	34.4%	34.6%	15.3%	0.5%
Coahuila	25.6%	28.5%	33.1%	34.7%	34.9%	5.0%	0.8%
Yucatán	19.6%	25.7%	31.4%	32.8%	35.0%	-1.0%	0.9%
Queretaro	17.3%	22.8%	31.1%	32.8%	35.5%	-3.3%	1.4%
Puebla	20.5%	27.9%	35.0%	35.4%	36.6%	-0.1%	2.5%
Chihuahua	21.1%	27.1%	34.8%	35.7%	37.0%	0.5%	2.9%
Agua Calientes	21.0%	29.2%	36.1%	36.9%	37.6%	0.4%	3.5%
Nayarit	29.2%	30.0%	35.1%	37.1%	38.2%	8.6%	4.1%
Sonora	27.1%	32.5%	39.0%	39.3%	39.2%	6.5%	5.1%
Nuevo León	28.3%	34.4%	40.3%	39.9%	41.1%	7.7%	7.0%
Colima	24.8%	27.3%	38.5%	40.6%	41.6%	4.2%	7.5%
Sinaloa	29.2%	32.3%	42.7%	45.1%	48.2%	8.6%	14.1%
Distrito Federal	41.8%	48.5%	74.2%	78.6%	83.1%	21.1%	49.0%

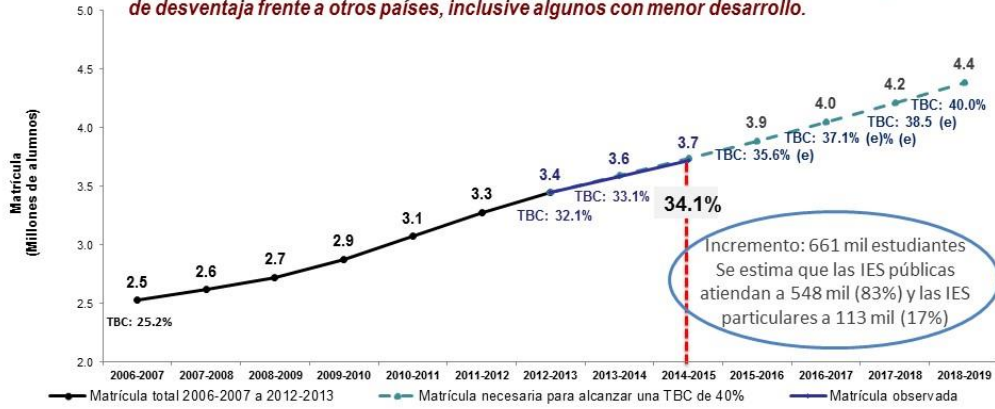
## Estrategias para la ampliación de la cobertura de Educación Superior

- Después de un acelerado período de expansión de la oferta privada de educación superior en los años 90s, se ha estabilizado el ritmo de crecimiento de los segmentos público y privado.
- Creación de IES públicas:
  - 203 (2001 a 2012)
  - 22 (2012 a 2015)
- Incremento de la matrícula en IES públicas existentes.
- Apertura de nuevos campus y unidades académicas. (96 *campus de 2007 a 2012*).
- Establecimiento de nuevos programas educativos.
- Impulso de las modalidades abierta y a distancia (Creación de la Universidad Abierta y a Distancia de México (UnADM)).

- | Número de Instituciones Públicas de Educación Superior creadas en el período 2000-2012 por subsistema |                            |                            |                                   |                                   |                         |                                                      |                               |       |        |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------|-------|--------|------------|
| Entidad Federativa                                                                                    | Universidades Tecnológicas | Universidades Politécnicas | Institutos Tecnológicos Estatales | Institutos Tecnológicos Federales | Universidades Federales | Universidades Públicas Estatales con Apoyo Solidario | Universidades Interculturales | Otras | Total  | Porcentaje |
| ags                                                                                                   | 2                          | 1                          | 1                                 |                                   |                         |                                                      |                               |       | 4      | 2.0%       |
| bc                                                                                                    |                            | 1                          |                                   |                                   |                         |                                                      |                               |       | 1      | 0.5%       |
| bcs                                                                                                   | 1                          |                            | 1                                 |                                   |                         |                                                      |                               |       | 2      | 1.0%       |
| cam                                                                                                   | 1                          |                            | 3                                 |                                   |                         |                                                      |                               |       | 4      | 2.0%       |
| chih                                                                                                  | 7                          | 1                          |                                   |                                   |                         |                                                      |                               |       | 8      | 3.9%       |
| chis                                                                                                  |                            | 2                          | 1                                 | 1                                 |                         |                                                      | 1                             |       | 5      | 2.5%       |
| coah                                                                                                  | 2                          | 1                          | 2                                 |                                   |                         |                                                      |                               |       | 5      | 2.5%       |
| col                                                                                                   | 1                          |                            |                                   |                                   |                         |                                                      |                               |       | 1      | 0.5%       |
| df                                                                                                    |                            |                            |                                   | 10                                | 1                       |                                                      |                               | 1     | 12     | 5.9%       |
| dgo                                                                                                   | 5                          | 3                          | 2                                 |                                   |                         |                                                      |                               |       | 10     | 4.9%       |
| gro                                                                                                   | 2                          | 1                          |                                   | 1                                 |                         |                                                      | 1                             |       | 5      | 2.5%       |
| gto                                                                                                   | 2                          | 4                          | 2                                 |                                   |                         |                                                      |                               |       | 8      | 3.9%       |
| hgo                                                                                                   | 1                          | 5                          |                                   | 1                                 |                         |                                                      | 1                             |       | 8      | 3.9%       |
| jal                                                                                                   | 1                          | 1                          | 8                                 |                                   |                         |                                                      |                               |       | 10     | 4.9%       |
| mex                                                                                                   | 1                          | 4                          | 2                                 |                                   |                         | 3                                                    | 1                             |       | 11     | 5.4%       |
| mich                                                                                                  |                            | 1                          | 6                                 |                                   |                         | 1                                                    | 1                             |       | 9      | 4.4%       |
| mor                                                                                                   | 1                          | 1                          |                                   |                                   |                         |                                                      |                               |       | 2      | 1.0%       |
| nay                                                                                                   | 4                          |                            | 1                                 | 1                                 |                         |                                                      | 1                             |       | 7      | 3.4%       |
| nl                                                                                                    | 2                          | 1                          |                                   |                                   |                         |                                                      |                               |       | 3      | 1.5%       |
| oax                                                                                                   | 2                          | 1                          | 2                                 | 1                                 |                         | 3                                                    |                               |       | 9      | 4.4%       |
| pue                                                                                                   | 3                          | 3                          | 5                                 |                                   |                         | 1                                                    | 1                             |       | 13     | 6.4%       |
| gro                                                                                                   | 2                          | 2                          |                                   |                                   |                         |                                                      |                               |       | 4      | 2.0%       |
| groo                                                                                                  | 1                          | 2                          |                                   |                                   |                         |                                                      | 1                             |       | 4      | 2.0%       |
| sin                                                                                                   | 2                          | 3                          | 2                                 | 1                                 |                         |                                                      |                               |       | 8      | 3.9%       |
| slp                                                                                                   |                            | 1                          | 2                                 |                                   |                         |                                                      | 1                             |       | 4      | 2.0%       |
| son                                                                                                   | 5                          |                            |                                   |                                   |                         | 1                                                    |                               |       | 6      | 3.0%       |
| tab                                                                                                   | 1                          | 3                          | 2                                 | 2                                 |                         |                                                      | 1                             |       | 9      | 4.4%       |
| tam                                                                                                   | 4                          | 3                          | 1                                 |                                   |                         |                                                      |                               |       | 8      | 3.9%       |
| tlax                                                                                                  |                            | 2                          | 1                                 |                                   |                         |                                                      |                               |       | 3      | 1.5%       |
| ver                                                                                                   | 2                          | 2                          | 8                                 |                                   |                         |                                                      |                               |       | 12     | 5.9%       |
| yuc                                                                                                   | 3                          |                            |                                   |                                   |                         | 1                                                    |                               |       | 4      | 2.0%       |
| zac                                                                                                   |                            | 2                          | 2                                 |                                   |                         |                                                      |                               |       | 4      | 2.0%       |
| Total                                                                                                 | 58                         | 51                         | 54                                | 18                                | 1                       | 10                                                   | 10                            |       | 203    | 100.0%     |
| Porcentual                                                                                            | 28.6%                      | 25.1%                      | 26.6%                             | 8.9%                              | 0.5%                    | 4.9%                                                 | 4.9%                          |       | 100.0% |            |

## Proyección de ANUIES a 2018

*Para alcanzar el 40% de cobertura en 2018, cada año tendrían que haberse incorporado poco más de 165 mil estudiantes, con atención prioritaria en las 18 entidades federativas con tasa de cobertura menor a la media nacional. Aún logrando la meta, México tendría una posición de desventaja frente a otros países, inclusive algunos con menor desarrollo.*



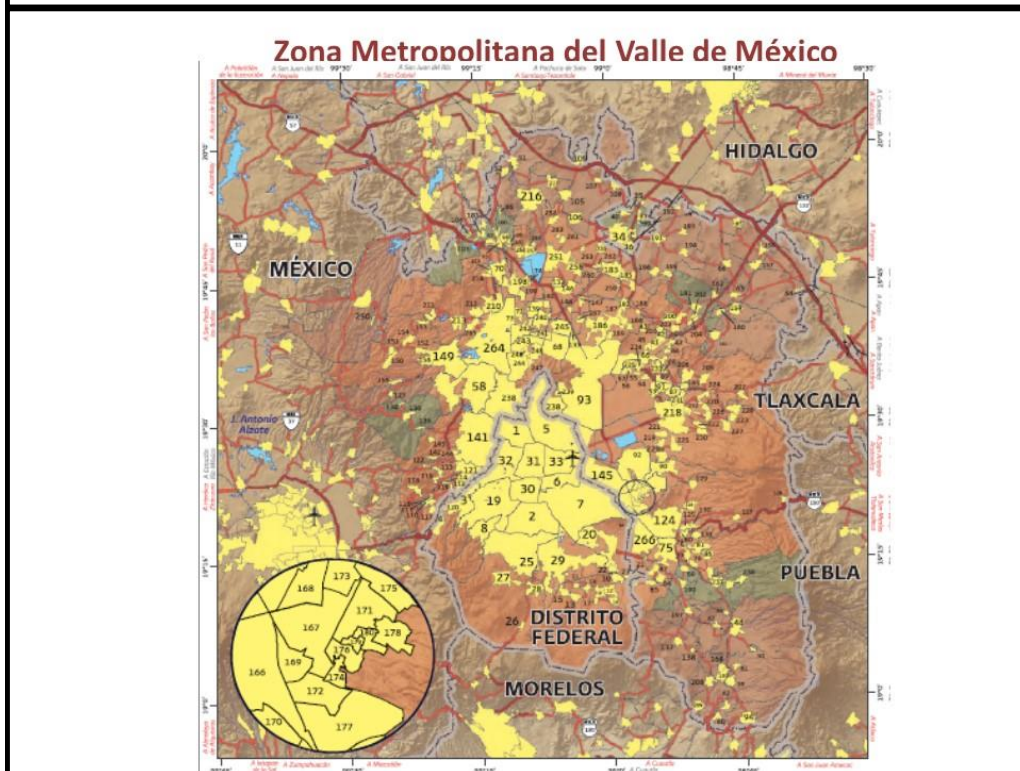
	Contribución del Sistema Abierto (Licenciatura y TS)	Contribución del Sistema a Distancia (Licenciatura y TS)	Contribución total de la modalidad no escolarizada
2014-2015			
<b>Matrícula</b>	257,783	193,319	451,102
<b>TBC %</b>	2.4%	1.8%	4.1%

## IV. COBERTURA EN LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MÉXICO



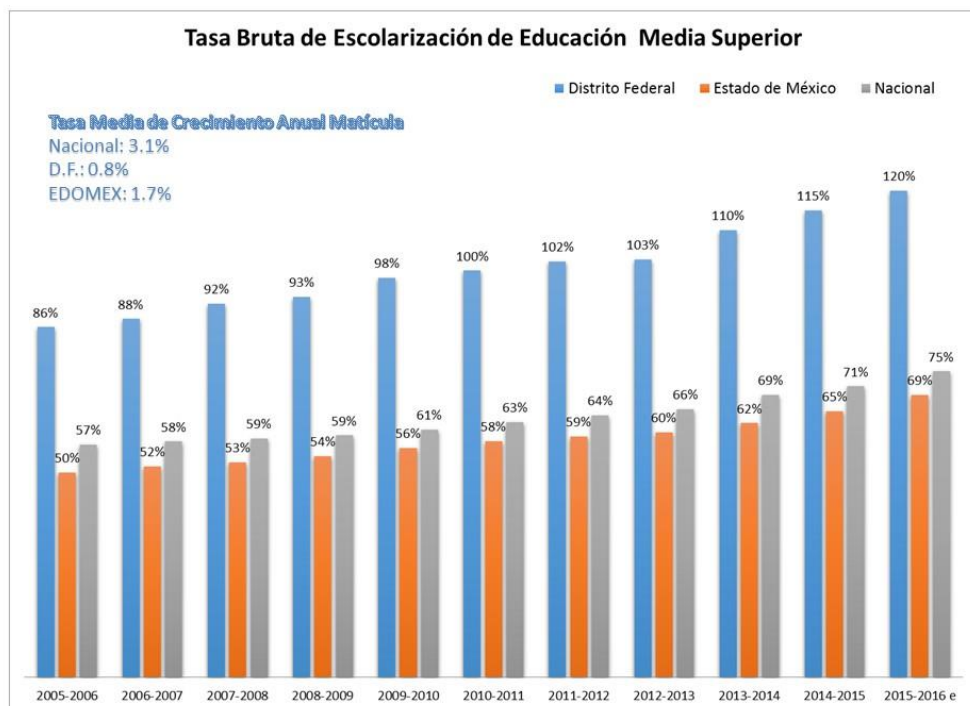
## Zona Metropolitana del Valle de México

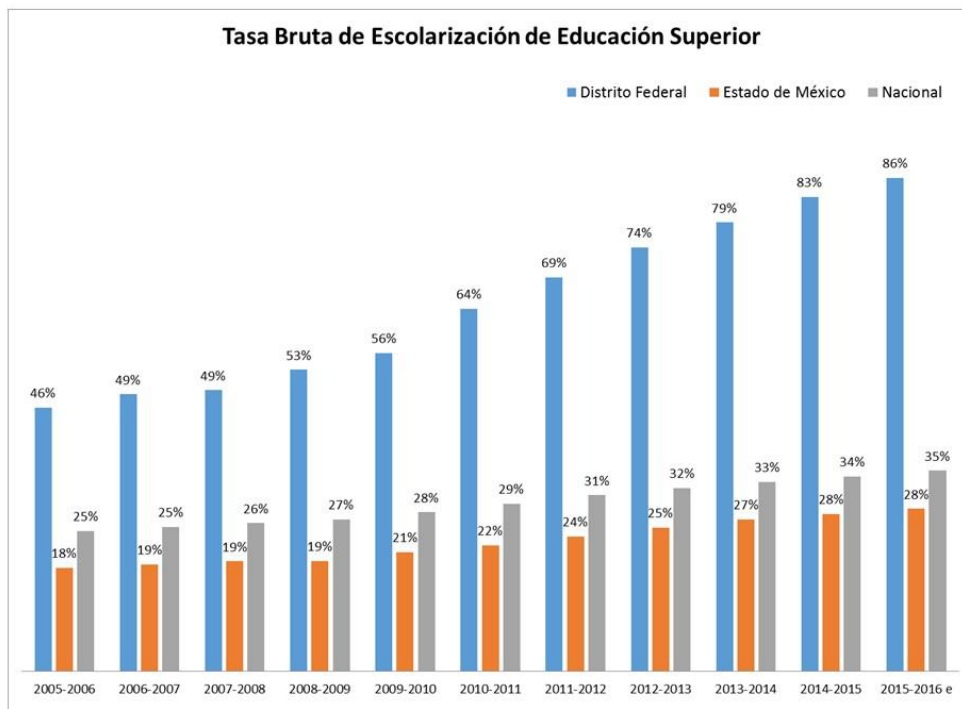
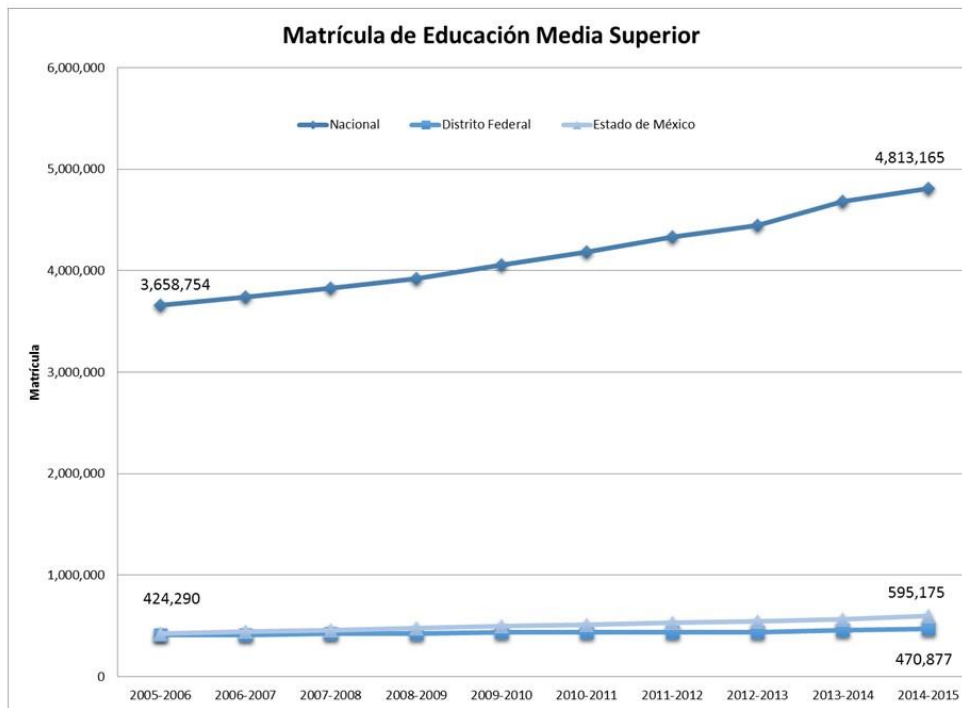
- La Zona Metropolitana del Valle de México está conformada por la Ciudad de México (Distrito federal) y 60 municipios, uno de ellos en el Estado de Hidalgo y los restantes del Estado de México.
- Según los resultados del censo elaborado por el INEGI en el año 2010 contaba con una población de 20.5 millones de habitantes.
- Para 2014 se estiman 21.2 millones.





## Evolución de la cobertura CDMX y Estado de México

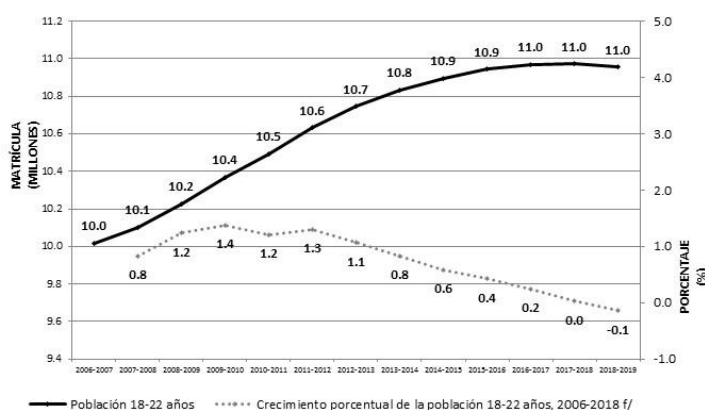




## Variables que inciden en la Tasa Bruta de Escolarización de Educación Superior

- Evolución del grupo de edad 18-22 años → **Población de referencia de la TBE**
- Eficiencia Terminal de Educación Media Superior → **Demanda potencial de E.S.**
- Migración interestatal de estudiantes de primer ingreso → **Absorción de emigrantes**
- Absorción de Educación Superior → **Demanda real de E.S.**
- Abandono de Educación Superior → **Disminución de matrícula esperada interciclos**

## Comportamiento de la población



Fuente: CONAPO (2013): Estimaciones de la población 1990-2010 y proyecciones de la población 2010-2030, mitad de año.

### Entidades con disminución de la población 2012-2018

Distrito Federal	-65,643
Michoacán	-10,462
Yucatán	-4,772
Morelos	-956
Tabasco	-326
Campeche	-250
<b>Total</b>	<b>-82,410</b>

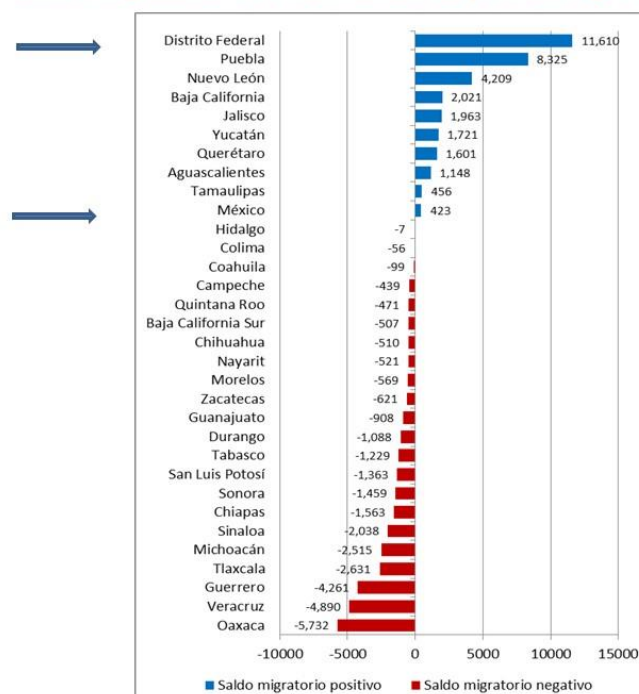
### Entidades con aumento de la población 2012-2018

México	57,694
Chiapas	40,938
Nuevo León	24,291
Baja California	15,079
Tamaulipas	14,164
Coahuila	13,933
Puebla	12,419
Sonora	12,301
Chihuahua	12,085
Guerrero	10,192
Guanajuato	8,873
Baja California Sur	8,436
Quintana Roo	7,780
Durango	6,878
Sinaloa	6,300
Aguascalientes	6,200
Oaxaca	5,940
Tlaxcala	5,655
San Luis Potosí	5,109
Querétaro	4,916
Nayarit	4,627
Hidalgo	4,333
Jalisco	3,710
Zacatecas	1,253
Veracruz	1,149
Colima	951
<b>Total</b>	<b>295,205</b>

## Eficiencia Terminal de Educación Media Superior

Entidad Federativa	Eficiencia Terminal
Aguascalientes	66.3%
Baja California	55.6%
Baja California Sur	63.1%
Campeche	59.7%
Chiapas	62.8%
Chihuahua	56.1%
Coahuila	59.5%
Colima	70.3%
Distrito Federal	55.4%
Durango	48.0%
Guanajuato	58.6%
Guerrero	66.1%
Hidalgo	68.3%
Jalisco	63.7%
México	60.8%
Michoacán	64.5%
Morelos	54.9%
Nayarit	68.6%
Nuevo León	62.5%
Oaxaca	61.7%
Puebla	69.9%
Querétaro	67.5%
Quintana Roo	69.6%
San Luis Potosí	68.4%
Sinaloa	75.5%
Sonora	64.6%
Tabasco	67.2%
Tamaulipas	64.3%
Tlaxcala	64.3%
Veracruz	67.5%
Yucatán	57.2%
Zacatecas	63.6%
<b>Nacional</b>	<b>62.6%</b>

## Saldo migratorio de estudiantes de primer ingreso a ES, 2013-2014



### Tasa de Absorción de Educación Superior

Entidad Federativa	Egresados EMS <sup>1/</sup> 2013-2014	Primer Ingreso ES <sup>2/</sup> 2014-2015	Tasa de absorción (egresados EMS de la entidad) <sup>3/</sup>	Tasa de absorción (egresados EMS emigrantes) <sup>4/</sup>	Tasa de absorción total (ajustada a la emigración) <sup>5/</sup>
Aguascalientes	12,775	14,219	93%	9%	102%
Baja California	28,158	23,638	69%	6%	75%
Baja California Sur	6,744	6,748	91%	16%	107%
Campeche	7,669	8,506	95%	21%	117%
Chiapas	52,194	31,080	55%	8%	63%
Chihuahua	30,490	28,750	90%	5%	96%
Coahuila	27,370	24,183	79%	10%	89%
Colima	7,165	8,144	103%	11%	114%
Distrito Federal	94,570	132,602	102%	26%	128%
Durango	14,454	11,852	71%	18%	89%
Guanajuato	47,411	35,636	69%	8%	77%
Guerrero	32,605	19,228	56%	16%	72%
Hidalgo	30,256	23,084	64%	13%	76%
Jalisco	70,935	45,304	54%	7%	61%
México	132,090	113,400	67%	19%	85%
Michoacán	39,357	27,526	65%	11%	76%
Morelos	16,909	14,324	73%	15%	88%
Nayarit	10,630	11,661	95%	19%	114%
Nuevo León	46,577	37,064	66%	4%	70%
Oaxaca	34,888	20,941	57%	19%	76%
Puebla	70,591	65,358	74%	6%	81%
Querétaro	18,307	16,671	72%	10%	82%
Quintana Roo	13,988	11,001	64%	18%	81%
San Luis Potosí	28,903	21,681	71%	8%	80%
Sinaloa	37,208	37,454	97%	9%	106%
Sonora	28,197	28,742	98%	9%	107%
Tabasco	25,469	21,742	76%	14%	90%
Tamaulipas	30,895	29,562	86%	7%	94%
Tlaxcala	13,061	7,880	54%	26%	80%
Veracruz	75,576	74,940	92%	13%	106%
Yucatán	17,126	19,278	92%	10%	102%
Zacatecas	13,768	13,167	88%	12%	100%
Nacional	1,116,336	985,366	75%	13%	88%

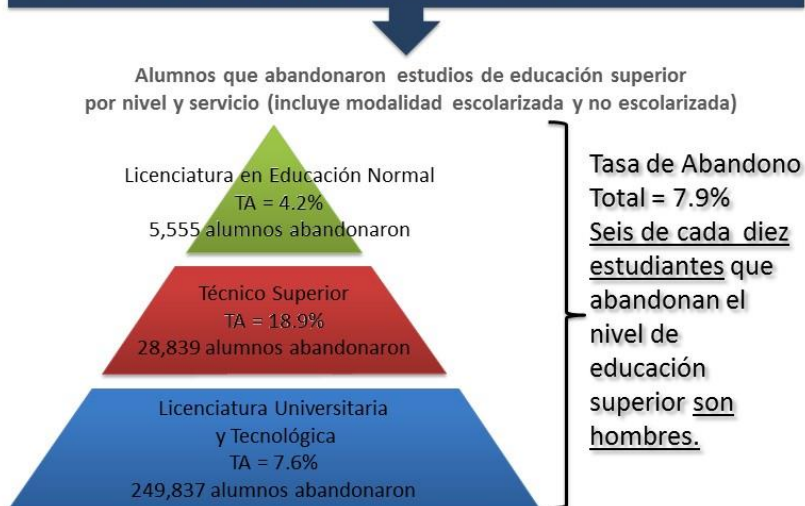
### Evolución del primer ingreso de estudiantes a TSU y Licenciatura

Entidad Federativa	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Variación	
				Absoluta	TMCA
Aguascalientes	12,636	13,882	14,219	792	6.1%
Baja California	22,645	23,071	23,638	497	2.2%
Baja California Sur	6,158	6,296	6,748	295	4.7%
Campeche	8,284	8,314	8,506	111	1.3%
Chiapas	29,621	27,401	31,080	730	2.4%
Chihuahua	28,218	27,635	28,750	266	0.9%
Coahuila	22,958	23,807	24,183	613	2.6%
Colima	8,543	8,107	8,144	-700	-7.4%
Distrito Federal	149,210	131,316	132,602	-8,304	-5.7%
Durango	10,849	11,087	11,852	502	4.5%
Guanajuato	33,652	33,330	35,636	992	2.9%
Guerrero	19,286	19,261	19,228	-29	-0.2%
Hidalgo	20,343	21,436	23,084	1,371	6.5%
Jalisco	58,278	44,040	45,304	-6,487	-11.8%
México	103,552	113,181	113,400	4,924	4.6%
Michoacán	27,782	26,407	27,526	-128	-0.5%
Morelos	15,236	13,637	14,324	-456	-3.0%
Nayarit	11,399	11,976	11,661	131	1.1%
Nuevo León	35,205	35,302	37,064	930	2.6%
Oaxaca	20,220	19,315	20,941	361	1.8%
Puebla	59,422	60,143	65,358	2,968	4.9%
Querétaro	14,329	14,833	16,671	1,171	7.9%
Quintana Roo	10,533	10,628	11,001	234	2.2%
San Luis Potosí	20,436	21,441	21,681	623	3.0%
Sinaloa	34,760	37,084	37,454	1,347	3.8%
Sonora	27,862	28,149	28,742	440	1.6%
Tabasco	19,894	20,298	21,742	924	4.5%
Tamaulipas	28,344	28,343	29,562	609	2.1%
Tlaxcala	8,339	8,327	7,880	-230	-2.8%
Veracruz	59,175	58,191	74,940	7,883	12.5%
Yucatán	16,720	17,676	19,278	1,279	7.4%
Zacatecas	11,492	12,581	13,167	838	7.0%
Nacional	955,381	936,495	985,366	14,993	1.6%



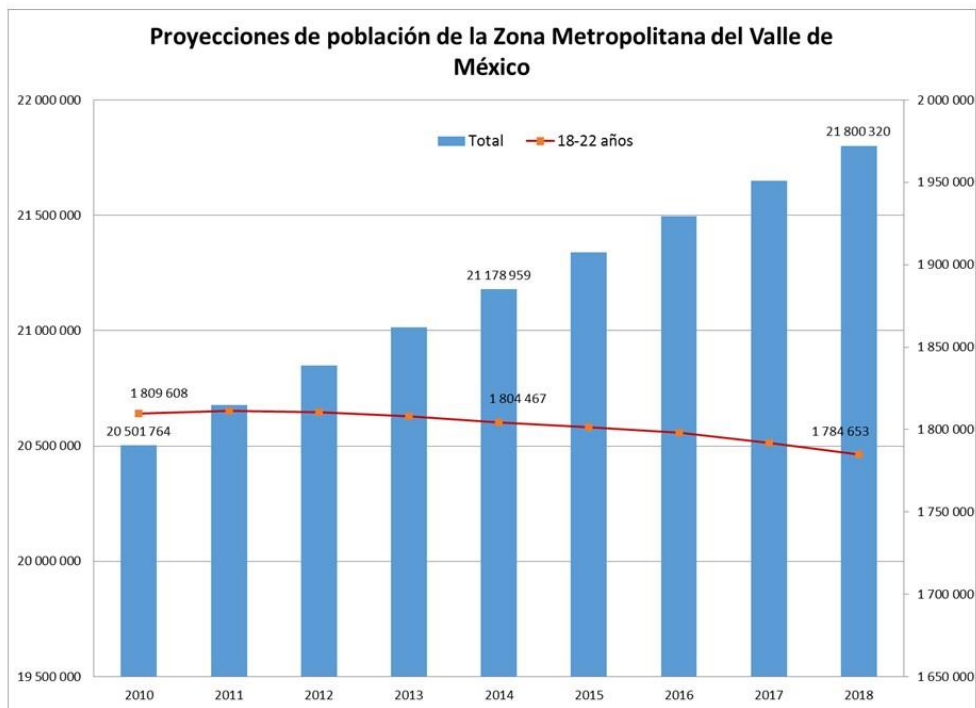
Aguascalientes	13.5%
Baja California	3.9%
Baja California Sur	17.0%
Campeche	14.7%
Chiapas	12.1%
Chihuahua	5.5%
Coahuila	9.3%
Colima	11.0%
<b>Distrito Federal</b>	<b>6.4%</b>
Durango	3.5%
Guanajuato	10.3%
Guerrero	8.9%
Hidalgo	2.9%
Jalisco	1.6%
<b>México</b>	<b>9.0%</b>
Michoacán	9.0%
Morelos	1.2%
Nayarit	6.1%
Nuevo León	1.6%
Oaxaca	7.8%
Puebla	11.7%
Querétaro	0.0%
Quintana Roo	11.5%
San Luis Potosí	12.2%
Sinaloa	8.3%
Sonora	13.1%
Tabasco	12.4%
Tamaulipas	8.0%
Tlaxcala	7.4%
Veracruz	14.3%
Yucatán	5.9%
Zacatecas	9.0%
<b>Nacional</b>	<b>7.9%</b>

Durante el ciclo escolar 2013-2014, 284 mil alumnos abandonaron o suspendieron sus estudios de Educación Superior.



Fuente: ANUIES, elaboración propia con datos de los Formatos 911, ciclo escolar 2014-2015, inicio de cursos.





**Zona Metropolitana del Valle de México  
Delegaciones CDMX**

Delegaciones CDMX	POBLACIÓN 2014	POBLACIÓN DE 18 A 22 AÑOS ESTIMADA PARA 2014	MATRÍCULA DE TSU Y LICENCIATURA 2014-2015	TASA BRUTA DE ESCOLARIZACIÓN
ÁLVARO OBREGÓN	733,604	58,465	28,586	48.9%
AZCAPOTZALCO	408,538	32,559	29,344	90.1%
BENITO JUÁREZ	397,858	31,708	20,236	63.8%
COYOACÁN	615,607	49,061	149,262	304.2%
CUAJIMALPA DE MORELOS	191,693	15,277	908	5.9%
CUAUHTÉMOC	535,011	42,638	118,332	277.5%
GUSTAVO A. MADERO	1,175,660	93,695	59,274	63.3%
IZTACALCO	378,204	30,141	17,093	56.7%
IZTAPALAPA	1,806,218	143,948	61,647	42.8%
LA MAGDALENA CONTRERAS	242,282	19,309	433	2.2%
MIGUEL HIDALGO	380,661	30,337	55,630	183.4%
MILPA ALTA	136,333	10,865	3,526	32.5%
TLÁHUAC	365,574	29,135	5,930	20.4%
TLALPAN	667,485	53,196	25,361	47.7%
VENUSTIANO CARRANZA	422,380	33,662	2,465	7.3%
XOCHIMILCO	417,617	33,282	9,771	29.4%
<b>Total CDMX</b>	<b>8,874,724</b>	<b>707,278</b>	<b>587,798</b>	<b>83.1%</b>

**Zona Metropolitana del Valle de México**  
**Municipios conurbados Hgo-Edomex**

Municipios	POBLACIÓN 2014	POBLACIÓN DE 18 A 22 AÑOS ESTIMADA PARA 2014	MATRÍCULA DE TSU Y LICENCIATURA 2014-2015	TASA BRUTA DE ESCOLARIZACIÓN
TIZAYUCA	122,751	11,099	989	8.9%
ACOLMAN	176,058	15,699	1,234	7.9%
AMECAMECA	51,135	4,560	1,589	34.8%
APAXCO	29,881	2,665	0	0.0%
ATENCO	66,125	5,896	261	4.4%
ATIZAPÁN DE ZARAGOZA	528,708	47,146	19,198	40.7%
ATLAUTLA	30,891	2,755	358	13.0%
AXAPUSCO	28,571	2,348	1,068	41.9%
AYAPANGO	10,696	954	0	0.0%
CHALCO	354,362	31,599	5,924	18.7%
CHIAUTLA	29,341	2,616	1,714	65.5%
CHICOLAPAN	186,742	16,652	81	0.5%
CHICONCUAC	25,553	2,279	0	0.0%
CHIMALHUACÁN	691,152	61,631	6,470	10.5%
COACALCO DE BERRIOZÁBAL	292,461	26,079	14,000	53.7%
COCOTITLÁN	12,800	1,141	0	0.0%
COYOTEPEC	40,932	3,650	0	0.0%
CUAUTITLÁN	163,282	14,560	1,397	9.6%
CUAUTITLÁN IZCALLI	549,835	49,030	32,194	65.7%
ECATEPEC DE MORELOS	1,743,268	155,450	33,326	21.4%
ECATZINGO	10,373	925	0	0.0%
HUEHUETOCA	128,285	11,439	756	6.6%
HUEYOXTLA	43,376	3,868	0	0.0%
HUIXQUILUCAN	265,272	23,655	11,883	50.2%
ISIDRO FABELA	11,540	1,029	437	42.5%
IXTAPALUCA	512,772	45,725	9,014	19.7%
JALTENCO	27,843	2,483	0	0.0%
JILOTZINGO	21,066	1,878	0	0.0%
JUCHITEPEC	25,912	2,311	0	0.0%
LA PAZ	278,105	24,799	3,180	12.8%

Municipios	POBLACIÓN 2014	POBLACIÓN DE 18 A 22 AÑOS ESTIMADA PARA 2014	MATRÍCULA DE TSU Y LICENCIATURA 2014-2015	TASA BRUTA DE ESCOLARIZACIÓN
MELCHOR OCAMPO	59,629	5,317	220	4.1%
NAUCALPAN DE JUÁREZ	887,467	79,137	36,431	46.0%
NEXTLALPAN	42,941	3,829	0	0.0%
NEZAHUALCÓYOTL	1,164,373	103,829	31,004	29.9%
NICOLÁS ROMERO	416,898	37,175	6,612	17.8%
NOPALTEPEC	9,631	859	0	0.0%
OTUMBA	38,118	3,399	0	0.0%
OZUMBA	30,194	2,692	900	33.4%
PAPALOTLA	4,543	405	0	0.0%
SAN MARTÍN DE LAS PIRÁMIDES	27,849	2,483	0	0.0%
TECÁMAC	433,596	38,664	9,819	25.4%
TEMAMATLA	12,305	1,097	0	0.0%
TEMASCALAPA	39,176	3,493	0	0.0%
TENANGO DEL AIRE	11,721	1,045	0	0.0%
TEOLOYUCAN	62,403	5,565	2,776	49.9%
TEOTIHUACÁN	58,902	5,252	236	4.5%
TEPETLAOXTOC	30,499	2,720	0	0.0%
TEPETLIXPA	19,996	1,783	0	0.0%
TEPOTZOTLÁN	104,256	9,297	299	3.2%
TEQUIQUIAC	37,036	3,303	0	0.0%
TEXCOCO	261,164	23,288	11,372	48.8%
TEZOYUCA	42,383	3,779	0	0.0%
TLALMANALCO	49,727	4,434	0	0.0%
TLALNEPANTLA DE BAZ	695,399	62,010	27,553	44.4%
TONANITLA	11,812	1,053	0	0.0%
TULTEPEC	90,144	8,038	682	8.5%
TULTITLÁN	580,007	51,720	4,930	9.5%
VALLE DE CHALCO SOLIDARIDAD	389,603	34,742	2,733	7.9%
VILLA DEL CARBÓN	49,528	4,416	177	4.0%
ZUMPANGO	183,849	16,394	3,369	20.6%
MUNICIPIOS CONURBADOS	12,304,235	1,097,342	284,186	25.9%
<b>ZMVM</b>	<b>21,178,959</b>	<b>1,804,620</b>	<b>871,984</b>	<b>48.3%</b>

## V. RETOS PARA EL CRAM

### Matrícula de TSU y Licenciatura en IES afiliadas y no afiliadas a la ANUIES

Entidad	Matrícula	Afiliadas a ANUIES		No afiliadas a ANUIES	
		Matrícula	Porcentaje	Matrícula	Porcentaje
CDMX	587,798	377,861	64%	209,937	36%
Municipios conurbados	284,186	183,023	64%	101,163	36%
ZMVM	871,984	560,884	64%	311,100	36%

**Matrícula de TSU y Licenciatura en IES afiliadas y no afiliadas a la ANUIES por régimen de sostenimiento**

Entidad	Régimen	Matrícula	%	Matrícula Afiliadas	%	Matrícula No Afiliadas	%
CDMX	Público	395,619	67%	292,030	77%	103,589	49%
	Particular	192,179	33%	85,831	23%	106,348	51%
	<b>Total</b>	<b>587,798</b>	<b>100%</b>	<b>377,861</b>	<b>100%</b>	<b>209,937</b>	<b>100%</b>
Municipios conurbados	Público	167,286	59%	137,165	59%	30,121	59%
	Particular	116,900	41%	45,858	41%	71,042	41%
	<b>Total</b>	<b>284,186</b>	<b>100%</b>	<b>183,023</b>	<b>100%</b>	<b>101,163</b>	<b>100%</b>
ZMVM	Público	562,905	65%	429,195	77%	133,710	43%
	Particular	309,079	35%	131,689	23%	177,390	57%
	<b>Total</b>	<b>871,984</b>	<b>100%</b>	<b>560,884</b>	<b>100%</b>	<b>311,100</b>	<b>100%</b>

**IES asociadas al CRAM-ANUIES: 23**

CINVESTAV	UA
CIDE	UAM
CIESAS	UDLA CDMexico
COLMEX	UVM
ENAH	UIACM
FLACSO	UIC
I. Mora	ULSA
INBAL	UNAM
IPN	UP
ITAM	UPN
ITTILA	UNITEC
TESE	

Afiliadas a la ANUIES (no en el CRAM) (9 IES)	No afiliadas (21 IES)
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE TLALNEPANTLA	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MÉXICO
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TECÁMAC	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE ATLAUTLA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA FIDEL VELAZQUEZ	UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DEL BICENTENARIO
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCÓYOTL	TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CHICOLAPÁN
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL ORIENTE DEL ESTADO DE MÉXICO	TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CHIMALHUACÁN
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTITLÁN IZCALLI	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CHIMALHUACÁN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO	TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE COACALCO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CUAUTITLÁN IZCALLI
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CHALCO	UNIVERSIDAD ESTATAL DEL VALLE DE ECATEPEC
	TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE HUIXQUILUCAN
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ÁLVARO OBREGÓN	TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE IXTAPALUCA
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE GUSTAVO A. MADERO	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE IZTAPALAPA	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TECÁMAC
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MILPA ALTA	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TEXCOCO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE TLÁHUAC	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL VALLE DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE TLALPÁN	

## Ingreso de estudiantes

- Procesos anuales de ingreso a las IES en la ZMVM:
  - Aspirantes no admitidos en 2015:
    - UNAM: 90%: 160 mil no admitidos (Ingreso 19 mil).
    - IPN: 75%: 64 mil no admitidos (Ingreso 23 mil)
    - UAM: 67%. 87 mil (Ingreso 11 mil)
    - Total: 83%. 311 mil (Ingreso 53 mil)
  - Problema del ingreso y de los no admitidos
    - ¿Cuántos son?
    - Acuerdos y negociaciones entre estudiantes no admitidos-IES-SEP.

**¿En la Ciudad de México y su área metropolitana se requieren nuevas instituciones públicas de educación superior?**



## Retos CRAM

### Inexistencia de un espacio permanente para el análisis de la oferta-demanda de educación superior, la coordinación y la planeación.

- PNES-PROIDES (años 80s): CORPES Área metropolitana de la Ciudad de México.
- Programa para la Modernización Educativa 1989-1994: Concertar entre las IES y las instancias de planeación políticas de crecimiento y distribución equilibrada de la matrícula.
- PRONAE 2001-2006: Promover el establecimiento de Comisiones para la Planeación de la Educación Media Superior y Superior en el área metropolitana de la Ciudad de México.
  - Estudio de oferta y demanda de ES en el CRAM-ANUIES.
- PSE 2007-2012: Promover el establecimiento de comisiones para la planeación de la educación superior en las principales zonas metropolitanas del país.
- PSE 2013-2018: Impulsar el fortalecimiento de las áreas estatales para la planeación y el desarrollo educativo, así como su coordinación con el Gobierno Federal y acordar con los estados y las instituciones públicas de educación media superior y superior reglas para otorgar apoyo financiero para el crecimiento de la oferta.
  - Programa Emergente de Matrícula de Educación Superior 2013-2014
  - Acciones del gobierno de CDMX: PrepaSi, becas...

## PREGUNTAS PARA EL CRAM

- ¿Qué problemas identifica para el ingreso a educación superior en la Zona Metropolitana del Valle de México?
- ¿Cuál ha sido la evolución de las IES de la ZMVM relacionados con los indicadores de trayectorias escolares de los alumnos en los últimos diez años: demanda de ingreso, nuevo ingreso, abandono escolar, variación de matrícula y eficiencia terminal?
- ¿Cuáles son las políticas institucionales de expansión de la oferta educativa?
- ¿Qué implicaciones tendrá la obligatoriedad de la educación media superior en la Zona Metropolitana del Valle de México?
- ¿Cuál es la capacidad de las IES asociadas al CRAM-ANUIES para atender la demanda de educación superior para los siguientes años?
- ¿Qué propuestas hace el CRAM para la coordinación metropolitana relacionada con los procesos de ingreso de estudiantes a educación superior?
- ¿Qué propuestas hace el CRAM para la coordinación de la expansión de la oferta de educación superior en la Zona Metropolitana del Valle de México?
- ¿Qué representación tiene el CRAM en la ZMVM (IES que lo integran e IES ausentes).



## **Preguntas para el taller: Implicaciones de la Obligatoriedad de la Educación Media Superior en las políticas actuales de la cobertura**

***Mtro. Javier Mendoza Rojas***

En el taller se pondrán en común las estrategias y líneas de acción previstas (o que se pueden prever) por las instituciones de educación superior pertenecientes al Consejo Regional del Área Metropolitana de la ANUIES (CRAM), en relación con la expansión de la oferta de educación superior para los próximos años.

Para ello se solicita que los participantes de las IES contesten a las siguientes preguntas:

1. Identifique los actuales problemas de ingreso a educación superior en la Zona Metropolitana del Valle de México.
2. ¿Cuál ha sido la evolución de su institución relacionados con los indicadores de trayectorias escolares de los alumnos en los últimos diez años: demanda de ingreso, nuevo ingreso, abandono escolar, variación de matrícula, eficiencia terminal, etc.?
3. ¿Cuáles son las políticas de expansión de la oferta educativa de su institución?
4. ¿Qué implicaciones considera que tendrá la obligatoriedad de la educación media superior en la Zona Metropolitana del Valle de México? (ver cuadro anexo).
5. ¿Qué estimaciones haría sobre la capacidad de las IES asociadas al CRAM-ANUIES para atender la demanda de educación superior para los siguientes años?
6. ¿Considera adecuados los esquemas vigentes para la coordinación metropolitana relacionada con los procesos de ingreso de estudiantes a educación superior?
7. ¿Qué propuestas haría para la coordinación de la expansión de la oferta de educación superior en la Zona Metropolitana del Valle de México?



Tasa Bruta de Escolarización de educación media superior y educación superior						
Ciclo escolar	Distrito Federal		Estado de México		Nacional	
	Media Superior	Superior	Media Superior	Superior	Media Superior	Superior
2012-2013	102.7%	74.2%	60.1%	25.10%	65.9%	32.1%
2013-2014	109.8%	78.6%	62.4%	26.60%	69.4%	33.1%
2014-2015	114.7%	83.1%	65.3%	27.50%	71.5%	34.1%
Meta del Programa Sectorial de Educación 2013-2018					80.0%	40.0%

**Fuente:** SEP.

## Seguimiento de Egresados, educación superior y mercado laboral

Dra. Giovanna Valenti Nigrini  
UAM-Xochimilco

I

### La exposición se divide en:

- ▶ Los estudios de egresados en el marco de la calidad académica.
- ▶ Esquema básico de la ANUIES para el estudio de egresados.
- ▶ Diferencia entre el estudio de egresados y el seguimiento de egresados.
- ▶ Dimensiones institucional, organizacional y metodológica.
- ▶ Resultados de la encuesta aplicada a las IES del CRAM.

▶ 2

## Educación Superior: Calidad y Mundo del trabajo. En el Siglo XXI

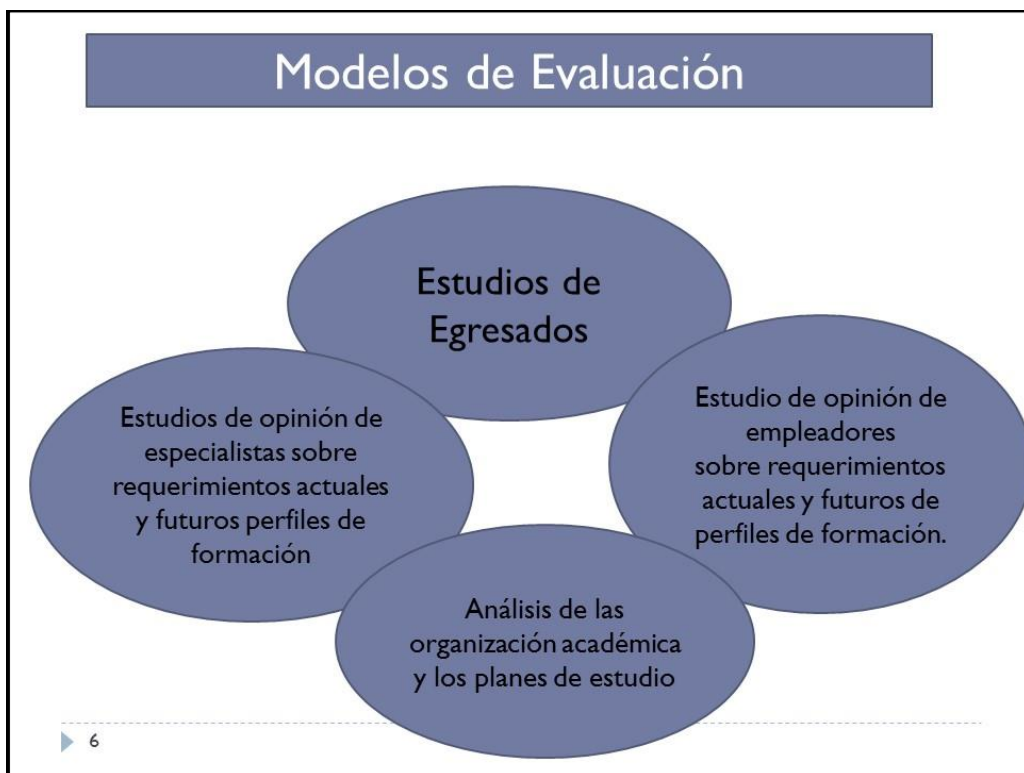
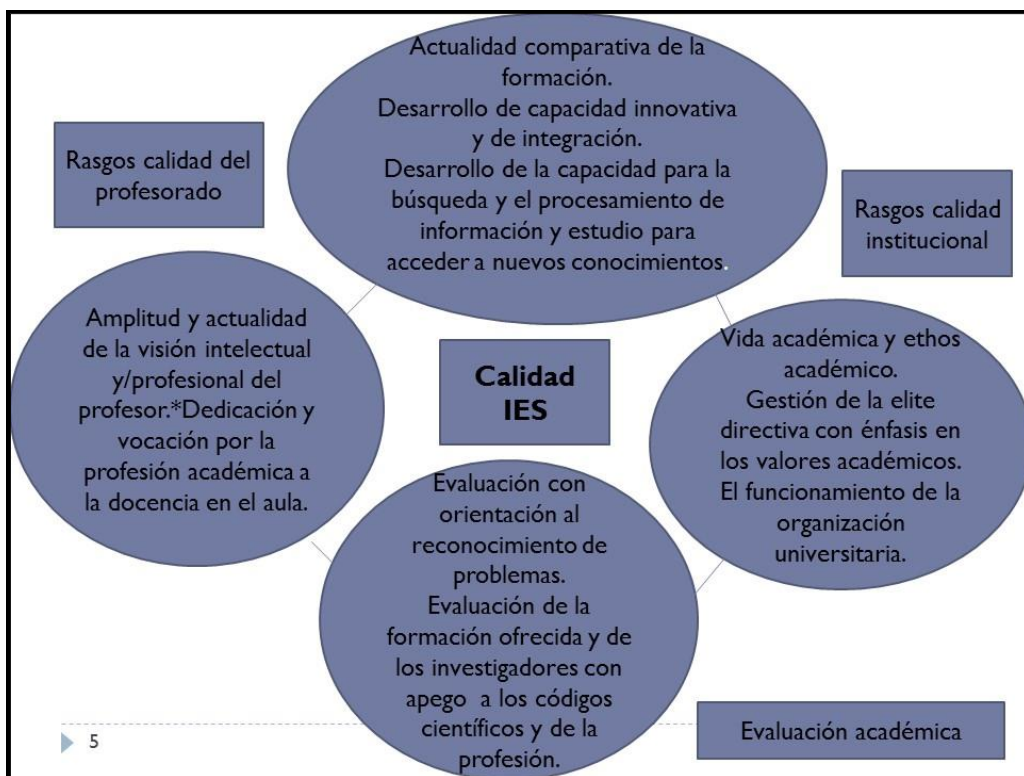
Educación Superior (calidad)	Puentes	Mundo del Trabajo
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Oferta Educativa</li> <li>•Carreras/posgrados acreditadas</li> <li>•Investigación básica y aplicada: conocimiento interdisciplinario</li> <li>•Organización académica</li> <li>•Actualización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colegios Profesionales</li> <li>• Vinculación: a) mundo del trabajo, b) IES</li> <li>• Estudios/seguimiento de egresados</li> <li>• Movilidad académica (docentes, estudiantes)</li> <li>• Mercado laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo egresados</li> <li>• Respuesta a retos del mundo productivo (innovación tecnológica)</li> <li>• Innovación social</li> <li>• Calidad del empleo y del trabajo</li> </ul>

▶ 3

## Calidad de las IES

Calidad académica de la formación

4



## Mercado Laboral

- ▶ El mercado laboral o también llamado mundo del trabajo, es una dimensión central para las IES porque involucra una de las tareas sustantivas de la Universidad, que es la formación profesional entendida como: pertinencia profesional, científico técnico y social.

▶ 7

El mercado laboral como referente de la calidad de IES

- ▶ Este supuesto ha sido debatido, en el sentido de que el mercado laboral como dimensión de la calidad puedes convertirse en una aproximación limitada para entender y proyectar el quehacer universitario.
- ▶ En este debate la posición que asumimos es que:

El mercado del trabajo es un referente necesario pero no suficiente para la estimación de la calidad de la educación superior.

▶ 8



## Flujo de conocimiento e innovación

- ▶ En las economías basadas en la innovación, el conocimiento se produce y circula de forma dinámica y continua. En la actualidad, el conocimiento y su aplicación tienen un papel importante en la solución de los problemas y la competitividad
- ▶ La circulación del conocimiento depende de dos factores:

Tecnología y recursos humanos altamente calificados

▶ 9

## Sociedad del conocimiento y mercado laboral

- ▶ En el mundo laboral del siglo XXI las economías y las sociedades funcionan, cada vez más, con base en el flujo de conocimiento y, sobre todo, en las capacidades y habilidades para absorber y adaptar los saberes y competencias.
- ▶ Bajo este supuesto, la valoración que se haga sobre las IES y su desenvolvimiento, necesariamente, tiene que tomar en cuenta información más puntual sobre los procesos de formación, sus resultados y su impacto.
- ▶ Una dimensión del impacto es el mercado laboral

▶ 10

## Esquema básico estudio egresados

- Esto nos lleva a retomar el modelo de evaluación en el cual, los egresados resultan importantes para conocer el impacto de la formación (empleo, desempeño profesional y satisfacción); así como la opinión que estos profesionales egresados tienen sobre la formación recibida

► 11

Impacto	Opinión sobre la formación recibida	Recomendaciones
---------	-------------------------------------	-----------------

Esquema básico de las dimensiones y variables del análisis

► 12

Egresado	Medición del Impacto	Opinión sobre la Formación	Recomendación
Rasgos generales: origen socio-familiar	Ritmos de inserción en el mercado de trabajo (durante estudios y al egreso)	Conocimientos básicos	Contenidos Estructuras de Formación
Condición Laborales	Tasas de ocupación y desempleo	Desarrollo de habilidades: identificación y solución de problemas	
	Incorporación al trabajo (tiempos y medios Salarios y cargo)	Manejo de software Prácticas profesionales y de laboratorio	
	Ubicación en el mercado laboral: sector económico	Orientación: a) valorativa b) ocupacional	
Desempeño profesional	actividades; exigencias; satisfacción con el trabajo	Factores involucrados en la formación: a) Docente b) Org. Académica c) Org. Institucional.	
trayectoria	Posición jerárquica		
	Continuación de estudios		
	Formación de redes	Satisfacción con institución	

## Esquema básico de estudio egresados

En la perspectiva de toma de decisiones y de diseño de políticas estratégicas de carácter institucional el consenso es:

**La evaluación de la calidad también está en relación con la posición y el desempeño profesional que logran los egresados en el mercado de trabajo.**

**Por tanto: podemos tomar al mercado profesional como un sistema de información**

El Mercado Laboral y la información que nos proporciona estudio de egresados:

### 1.- Dice:

- ▶ cuál es la recepción de nuestros egresados y con qué ritmo se incorporan:
- ▶ Conexión entre perfiles de formación profesional y de las IES y el mundo del trabajo.
- ▶ Analizar la validez de opiniones (desmitifica o confirma los comentarios y rumores)

▶ 15

### Esquema básico de estudio egresados

### 2.-Da información cualitativa:

- ▶ La adecuación de la formación académica recibida por el desempeño en los puesto de trabajo en lo que refiere a la adquisición de conocimientos y habilidades.
- ▶ Las exigencias que enfrentan los egresados en sus trabajos.

▶ 16

## Esquema básico de estudio egresados

### 3.- Brinda:

- ▶ El conocimiento sobre la ubicación sectorial y las condiciones laborales típicas de los egresados. \*\*En el detalle por carrera, permite ampliar el conocimiento sobre la situación de las profesiones del país.
- ▶ Información sobre las actividades desarrolladas por los profesionales; las exigencias que enfrentan y la satisfacción con su trabajo

Retroalimentación: relaciones diferentes entre IES y egresados.

▶ 17

- ▶ Por su parte, lo que el Mercado Laboral NO puede dar información :
  - ▶ Sobre el desenvolvimiento de la investigación y la posición que ocupa mundialmente.
  - ▶ Alcances de la aplicación del conocimiento a la solución de problemas (públicos y disciplinarios)
  - ▶ Las necesidades futuras de incorporación de conocimiento y desarrollo de habilidades en función de la evolución de la sociedad del conocimiento

▶ 18



## Esquema básico de la ANUIES

- ▶ *1998 guía principal para los estudios de egresados en el país.* Condesado de propuestas teóricas y metodológicas que fundamentan la realización de la investigación.

*Supuesto:* la calidad de los servicios educativos ofrecidos por las IES está en función de su capacidad para ajustarse a los cambios en los ámbitos disciplinarios y en los perfiles profesionales, así como en las nuevas exigencias de formación profesional que se conforman en el mundo del trabajo al que se enfrentan los egresados.

▶ 19

## Qué información ofrece el estudio de egresados

- ▶ En México la información más amplia sobre el mercado laboral de los profesionales está en la ENOE
- ▶ Condiciones laborales de profesionales:
  - salario y prestaciones
  - condición de ocupación (profesionales, trabajadores de la educación, comerciantes, oficinistas, funcionarios y directivos
  - sector económico y tamaño de empresa/institución

▶ 20




Persiste la separación entre producción de conocimiento básico, con débil interacción con los contextos de aplicación

21

Egresado	Medición del Impacto	Opinión sobre la Formación	Recomendación
Rasgos generales: origen socio-familiar	Ritmos de inserción en el mercado de trabajo (durante estudios y al egreso)	Conocimientos básicos	Contenidos Estructuras de Formación
Condición Laborales	Tasas de ocupación y desempleo	Desarrollo de habilidades: identificación y solución de problemas	
	Incorporación al trabajo (tiempos y medios)	Manejo de software	
	Salarios y cargo	Prácticas profesionales y de laboratorio	
	Ubicación en el mercado laboral: sector económico	Orientación: a) valorativa	
Desempeño profesional	Tamaño y tipo empresa/institución	b) ocupacional	Factores involucrados en la formación: a) Docente b) Org. Académica c) Org. Institucional.
	actividades; exigencias; satisfacción con el trabajo		
	Posición jerárquica		
trayectoria	Continuación de estudios		
	Formación de redes		

## Diferencia entre los estudios de egresados y el seguimiento de egresados

Estudios de egresados  realización de investigaciones sobre los egresados en un momento en el tiempo.

Seguimiento de egresados  seguir longitudinalmente a los egresados y entrevistarlos al menos en dos momentos posterior al egreso

▶ 23

## Dimensiones para el análisis seguimiento de egresados.

### ▶ Dimensión Institucional:

- ▶ Oficina de registro y seguimiento de egresados.
- ▶ Personal.
- ▶ Infraestructura.

### ▶ Dimensión organizacional:

- ▶ dinámica interna en la cual se inscriben los estudios de egresados.
- ▶ ¿Cuál es el funcionamiento de la oficina de egresados?
- ▶ ¿Qué tipo de vínculos institucionales le sostiene con grupos académicos?
- ▶ La información obtenida de los estudios es analizada por los académicos de las IES e incorporada a los planes y programas de

▶ 24 estudios

---

► **Dimensión metodológica**

- Herramientas que emplean las IES para obtener información sobre sus egresados, características de la muestra, alcance del estudio, grado de aplicabilidad de la metodología.
- Directorios de egresados, mecanismos para actualizar y sistematizar sus directorios, características de los cuestionarios aplicados, cuestionario ANUIES o mixto.

---

► 25

---

**Resultados de la encuesta aplicada a las IES del CRAM**

---

- Se diseñó un cuestionario para las IES del CRAM que exploró sobre los sistemas de seguimiento de egresados en cada institución.
- 11 preguntas que buscaron reflejar la situación en las IES.

---

► 26

## 10 Instituciones respondieron

- ▶ Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS)
- ▶ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede México. FLACSO México
- ▶ Universidad Tecnológica de México Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec
- ▶ Universidad Iberoamericana AC
- ▶ Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura
- ▶ **Escuela Nacional de Antropología e Historia**
- ▶ Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del
- ▶ Instituto Politécnico Nacional
- ▶ Universidad Panamericana
- ▶ Universidad Pedagógica Nacional

▶ 27

## Principales Resultados

- ▶ 9 de 10 IES que contestaron a la encuesta, aplican algún sistema de seguimiento de egresados.
- ▶ Periodicidad de aplicación de encuesta: 2 IES aplican bianual, 4 IES anual y 2 IES por generación.
- ▶ Solamente 4 IES cuenta con oficina propia para el desarrollo de actividades confinadas al seguimiento de egresados.
- ▶ En todos los casos aplican cuestionario propio.
- ▶ 8 de 10 IES aplican el cuestionario en línea y su comunicación con los egresados es por la misma vía.

▶ 28



## .....Resultados

- ▶ Las IES mencionaron con mayor frecuencia que los resultados del seguimiento de egresados los utilizan directivos y evaluadores externos y muy poco los jefes intermedios, evaluadores internos o académicos.
- ▶ Son pocas las IES que utilizan la información que les da el seguimiento de egresados para la revisión y aprobación de planes de estudio, carreras, posgrados, etc.
- ▶ \*\* Para EVALUACIÓN interna NINGUNA IE utiliza los datos del seguimiento de egresados.

▶ 29

## Principales problemas que encuentras las IES con el seguimiento de egresados:

- ▶ Los alumnos no contestan la encuesta/correos.
- ▶ Los alumnos cambian de correo electrónico/actualización de directorios.
- ▶ Por el clima de inseguridad del país, los alumnos no quieren responder el cuestionario.
- ▶ Falta de recursos (humanos y materiales) para la aplicación del cuestionario y el seguimiento.

▶ 30

## CONCLUSIONES

- ▶ A pesar del crecimiento observado en los sistemas de egresados dentro de las IES, aún falta consolidarlos; tanto en metodología como en recursos humanos y financieros.
- ▶ Persiste una alta heterogeneidad entre los sistemas de seguimiento de egresados de las IES. (metodología, aplicación y recolección de datos).
- ▶ Cuestión fundamental es el ¿qué hacer con la información que provee el seguimiento de egresados?, ¿Quién la usa y con qué fines se utiliza?.
- ▶ Persiste apatía por parte de los alumnos por proveer información para el seguimiento de egresados así como la difícil labor de mantener constantemente actualizados los directorios.

▶ 31

## Bibliografía

- ▶ Brennan J., Kogan M., Teichler, U. Higher Education and Work, JKP, Policy Series 23, United Kingdom 1988
- ▶ Valenti Nigrini, Giovanna y Gonzalo Varela Petito. Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados. Colección Documentos. ANUIES. 2004.
- ▶ Valenti Nigrini, Giovanna y Gonzalo Varela Petito. Construcción Analítica del Estudio de Egresados en Esquema básico para el estudio de egresados en Educación Superior. Propuesta. Serie Investigaciones. Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES. 2003.

▶ 32



## Bibliografía

- ▶ Valenti Nigrini, Giovanna y Gonzalo Varela Petito. Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados. Colección Documentos. ANUIES. 2004.
- ▶ Valenti Nigrini, Giovanna y Gonzalo Varela Petito. Construcción Analítica del Estudio de Egresados en Esquema básico para el estudio de egresados en Educación Superior. Propuesta. Serie Investigaciones. Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES. 2003.

▶ 33

GRACIAS POR SU ATENCIÓN !!

[gvalenti@correo.xoc.uam.mx](mailto:gvalenti@correo.xoc.uam.mx)

[dmonroy@flacso.edu.mx](mailto:dmonroy@flacso.edu.mx)

▶ 34

**I Foro Regional Metropolitano sobre Educación Superior**  
**14 de abril de 2016**

**Seguimiento de Egresados e Inserción en el Mercado Laboral**

***Dra. Giovanna Valenti Nigrini***  
***Mtra. Deborah Monroy Magaldi***

En el taller de Egresados se presentaron los resultados de la encuesta que se aplicó a las IES en dónde se mostró que de las 9 IES que respondieron:

- 8 de 9 IES que contestaron a la encuesta, aplican algún sistema de seguimiento de egresados.
- Periodicidad de aplicación de encuesta: 2 IES aplican bianual, 4 IES anual y 2 IES por generación.
- Solamente 4 IES cuenta con oficina propia para el desarrollo de actividades confinadas al seguimiento de egresados.
- En todos los casos aplican cuestionario propio.
- 8 de 9 IES aplican el cuestionario en línea y su comunicación con los egresados es por la misma vía.
- Las IES mencionaron con mayor frecuencia que los resultados del seguimiento de egresados los utilizan directivos y evaluadores externos y muy poco los jefes intermedios, evaluadores internos o académicos.
- Son pocas las IES que utilizan la información que les da el seguimiento de egresados para la revisión y aprobación de planes de estudio, carreras, posgrados, etc.
- \*\* Para EVALUACIÓN interna NINGUNA IE utiliza los datos del seguimiento de egresados.
- Los alumnos no contestan la encuesta/correos.
- Los alumnos cambian de correo electrónico/actualización de directorios.
- Por el clima de inseguridad del país, los alumnos no quieren responder el cuestionario.



- Falta de recursos (humanos y materiales) para la aplicación del cuestionario y el seguimiento.

Las Instituciones se mostraron abiertas, interesadas y dispuestas a generar un diálogo en torno al tema de egresados. Fueron de suma importancia para la discusión, las aportaciones de la UIA, CIDE, UAM, CIESAS e Instituto Mora.

A pesar de que solamente 9 instituciones contestaron el cuestionario, en términos generales, todas las IES se sientes identificadas con los resultados ahí expresados y plantearon gran confusión y poca orientación sobre el tema del seguimiento de egresados.

Ante las diversas inquietudes de las IES sobre la temática y lo corto del tiempo del que se disponía, se planteó la posibilidad de trabajar a largo plazo dentro de un taller en dónde se dialogarán, plantearán, solventarán e intercambiarán diversas experiencias, todas las IES se mostraron entusiasmadas con dicha propuesta.

La Dra. Valenti propuso que algunas IES compartan sus experiencias y se empiece a trabajar sobre ese material más lo recopilado en las encuestas.

Los acuerdos concretos fueron:

- 1) Seguir trabajando en un taller sobre el tema del Seguimiento de Egresados.
- 2) Que las IES que así lo deseen, compartan sus experiencias sobre el seguimiento de egresados para trabajar con ese material.
- 3) Que la Secretaría Técnica del CRAM convocará a la primera reunión del Taller una vez que la Dra. Valenti regrese de su estancia en Italia (3 semanas).