

CRISIS JUBILATORIA, PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS DE DOCENTES E INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA.



N° CLASIFICACION:	ADQUISICION:
<del>X-109</del> A	donolis
	N° INVENTARIO:
	R-226



**UNIDAD ACADEMICA:** Facultad De Psicología

**TITULO DEL PROYECTO:** CRISIS JUBILATORIA, PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS DE DOCENTES E INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA.

**Informe Final Del Trabajo de Investigación correspondiente al requisito curricular conforme O.C.S. 143/89**

**Apellido y Nombre del Alumno:** Karina Mabel Prokopij

**Matricula :** 3904/96

**Tipo y número de Documento:** D.N.I.22.723.179

**Apellido y Nombre del Supervisor:** Mg. Claudia Josefina Arias

**Cátedra de Radicación:** Estrategias Cualitativas y Cuantitativas para la Investigación en Psicología

**Fecha de Presentación:** Agosto, 2004

- jubilación  
- Psicología del trabajo  
PC - Univ. Nac. de Mar del Plata

“Este informe Final corresponde al requisito curricular de Investigación y como tal es propiedad exclusiva de la alumna Karina Mabel Prokopij, de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata y no puede ser publicado en un todo o en sus partes o resumirse, sin el previo consentimiento escrito de la alumna”



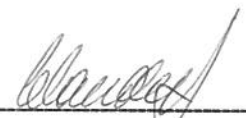
Handwritten signature of Karina Mabel Prokopij, consisting of a large stylized initial 'K' followed by the name 'Karina Mabel Prokopij' written in cursive.

## **INFORME DE EVALUACIÓN DEL SUPERVISOR**

En mi carácter de supervisor, considero que el informe final del trabajo de investigación denominado "Crisis Jubilatoria, percepciones y expectativas de docentes e investigadores de la U.N.M.d.P." desarrollado por la alumna Karina Mabel Prokopij, Matrícula 3904/96 reúne las condiciones para su aprobación.

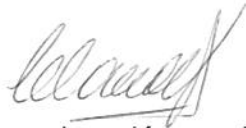
En el mismo se desarrollan los aspectos conceptuales y definiciones teóricas pertinentes. Se exponen claramente las cuestiones metodológicas en lo que respecta al diseño, la selección muestral, el instrumento de recolección de datos implementado y el tipo de análisis realizado. El informe final permite constatar que se cumplen los objetivos propuestos en el plan de trabajo, desarrollando en el capítulo correspondiente a los resultados, las percepciones diferenciales en el campo académico con respecto a la jubilación obligatoria, las políticas postuladas en referencia a la misma y las propuestas realizadas para evitar la crisis jubilatoria en docentes e investigadores de la U.N.M.d.P. Finalmente, se elaboran diversas propuestas de intervención proponiendo un abordaje desde un modelo integrado y la diagramación de una matriz de problemas y estrategias resolutivas.

El trabajo realiza aportes de importancia en una problemática de gran interés y que requiere la generación de conocimiento tanto a nivel teórico como de intervención.



Lic. Claudia Arias

"El que suscribe manifiesta que el presente Informe Final ha sido elaborado por la alumna Karina Mabel Prokopij, matrícula 3904/96, conforme los objetivos y el plan de trabajo oportunamente pautado, aprobando en consecuencia la totalidad de sus contenidos, a los días \_\_\_\_\_, del mes de Agosto, del año 2004.



Firma, aclaración y sello del Supervisor.

CLAUDIA ARIAS

“ Atento al cumplimiento de los requisitos prescritos en las normas vigentes, en el día de la fecha se procede a dar aprobación al Trabajo de Investigación presentado por la alumna Karina Mabel Prokopij, matrícula 3904/96”

**Firma del Especialista:**

**Firma del Supervisor:**

**Firma de los miembros intervinientes del Area de Investigación:**

**Fecha de Aprobación:**

## **INDICE GENERAL**

Plan de trabajo	1-10
Resumen	11
Introducción	12-15
Hacia una aproximación conceptual	16-21
El concepto de Crisis	22-23
Jubilación y Prácticas Jubilatorias	24-26
Cuestiones y aspectos metodológicos	27-29
Resultados obtenidos	30-47
Conclusiones y propuestas de intervención	48-56
Agradecimientos	57
Bibliografía	58

**Apellido y Nombre del alumno:** Prokopij Karina Mabel

**Matrícula y año:** 3904/96

**Cátedra o Seminario de Orientación:** Estrategias Cualitativas y Cuantitativas en Investigación Psicológica.

**Supervisor:** Mg. Claudia Arias

## **PLAN DE TRABAJO**

### **IDENTIFICACIÓN Y RESUMEN**

#### **a) Denominación**

CRISIS JUBILATORIA, PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS DE DOCENTES E INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA.

#### **b) Descripción resumida:**

La crisis jubilatoria que enfrentan los profesores próximos al retiro laboral en la UNMdP se enmarca en la tensión entre aquellos que ostentan las estrategias de conservación del capital de poder intelectual que se enfrentaron con la perspectiva de tener que alejarse obligatoriamente de sus funciones por haber alcanzado la edad legal de la jubilación y aquellos que teniendo una edad legal naturalizada como activa tratan de implementar estrategias de sucesión de los bienes simbólicos. A partir de un método de investigación cualitativo de estudios de casos y mediante la técnica de entrevistas a informantes claves se pretende evaluar las percepciones y expectativas de los agentes del campo académico respecto de las practicas de aplicabilidad y sustentabilidad de la jubilación obligatoria en la UNMdP de acuerdo a singularidad de las estrategias de inserción y de las trayectorias intelectuales de los agentes sociales que lo integran.

#### **c) Palabras claves:**

Crisis jubilatoria / Campo académico / Estrategias de conservación y sucesión .

**d) Descripción detallada: Definición del problema y estado en cuestión**

El proceso de envejecimiento poblacional provoca cambios sustanciales políticos, jurídicos, económicos y sociales tanto para las comunidades como para los agentes que la integran. El envejecimiento social demanda que tanto políticos, científicos sociales y estudiantes abran un espacio de investigación sobre la problemática de la crisis jubilatoria y la forma en que ésta afecta a los distintos actores involucrados.

El proceso jubilatorio determina a nivel del sujeto, una situación de crisis que abarca dimensiones intrapsíquicas y relacionales. Los sujetos se encuentran ante situaciones de extrema vulnerabilidad, experimentando sentimientos de inseguridad y confusión, como así también malestar consigo mismo y con los demás, déficit en la autoestima y en sus capacidades resolutivas y creadoras. En sus años más productivos la mayoría de las personas adquieren el derecho a parte de un capital económico mediante su trabajo y los salarios que por él percibe y todo esto se cuestiona y resignifica en el momento de la jubilación.

Toda crisis representa una forma de ruptura o discontinuidad, que actúa desestructurando un orden o equilibrio previo, en el que la forma anterior o preexistente de funcionamiento tiende a desaparecer, sin dejar poder definirse aún lo nuevo. Se hace necesaria una reestructuración que presupone un doloroso proceso de duelo, donde algo se pierde y algo nuevo se crea. Se pierden las identificaciones que sostenían el equilibrio anterior y se construyen nuevos referentes.

“ El rito de pasaje jubilatorio es el que demarca el pasaje de la trayectoria laboral a la trayectoria de retiro laboral”. Pero también es un rito que institucionaliza socialmente el cambio de estilo de vida, de los hábitos incorporados, de las relaciones sociales compartidas. El pasaje de lo que se denomina cotidianamente de la vida activa a la pasiva o inactiva. De las diferentes fórmulas de transición que pueden observarse en nuestra sociedad, los únicos ritos auténticos de separación son el ingreso a la prisión, el divorcio y la jubilación. De estos tres ritos, la

jubilación es la que tiene particularidades especiales, dado que no cabe la posibilidad de reintegración al mundo anterior” (Golpe, 2000 pp:98).

El establecimiento de la edad legal de retiro obligatoria del trabajo productivo en los 65 años para hombres y 60 para la mujer fue el resultado de una tradición que comenzó en Alemania, cuando tener esa edad significaba que alguien era realmente viejo y que ya no servía para cumplir sus funciones. Hoy en día, la gente que es compelida a jubilarse a esa edad, puede tener por delante 25 o 30 años de vida activa o saludable, pero fuera del círculo productivo. ¿Cómo se podrá entender el sentido de la vida si el período de empleo remunerado toma 35 años de una vida que podría llegar a prolongarse hasta los 95? Estaríamos por primera vez en la historia, ante la emergencia de un enorme grupo social para el cual la experiencia diaria no consistirá más en el trabajo o la enseñanza- por lo menos en el sentido tradicional de la socialización por el trabajo- y que espera vivir más de la tercera parte de sus vidas en este estado, sobre todo teniendo en cuenta que son sujetos cuyo capital intelectual se conserva intacto y enriquecido con la experiencia obtenida a lo largo de sus trayectorias vitales.

El campo académico es “ el sistema de relaciones objetivas entre las posiciones adquiridas en el lugar (es decir, el espacio de juego) de una lucha de concurrencia, que tiene por apuesta específica el monopolio de la autoridad ( académica), inseparablemente definida como capacidad técnica y como poder social, o, si se prefiere, el monopolio de la competencia académica entendida en el sentido de capacidad de hablar y de actuar legítimamente, (es decir de manera autorizada y con autoridad) en materia de ciencia, que está socialmente reconocida a un agente determinado”: ( Bourdieu, 1999. pp: 66).

La crisis jubilatoria que enfrentan los profesores del campo académico próximo al retiro laboral en la Universidad Nacional de Mar del Plata se enmarca entre aquellos que ostentan las estrategias de conservación del capital de poder intelectual que se enfrentaron con la perspectiva de tener que alejarse obligatoriamente de sus funciones por haber alcanzado la edad legal de la jubilación y aquellos que teniendo una edad legal naturalizada como activa tratan

de implementar las estrategias de sucesión por las posibilidades de tener acceso al poder en la producción y distribución de los bienes simbólicos.

Esta tensión entre las estrategias de conservación y las de reemplazo de los agentes sociales de mayor prestigio o capital simbólico consagrado, cuando se atraviesa por el rito jubilatorio obligatorio demarcado por la variable etárea, provoca lo que se denomina **la crisis de la jubilación obligatoria en el ámbito universitario**, que no es otra cosa que el debate por la vigencia del envejecimiento social de los intelectuales del campo académico, y es la problemática que motiva esta investigación, como así también las consecuencias psicológicas que pudiese provocar dicha crisis.

El caso del campo académico es uno de los ejemplos donde se muestra claramente la lucha entre jóvenes y viejos por la sucesión del capital simbólico de consagración, resultante de la trayectoria institucional en los cargos de mayor jerarquía ocupado por los agentes de mayor edad que ostentan el mayor nivel de credenciales y experiencia en el ejercicio de su profesión. ( Bourdieu, 1990. pp:173)

Está naturalizado en el campo de las luchas generacionales ceder las posiciones de poder a los jóvenes, para permitir la necesaria renovación generacional. Los sistemas científicos y la educación superior lo requieren para conservar su trayectoria. Es importante así mismo que las nuevas generaciones comprendan que quienes, a una edad avanzada, tengan algo que aportar y deseen hacerlo puedan seguir participando de la vida académica. Los sistemas científicos y la educación superior también lo requieren, para conservar así su capital cultural sin por esto impedir la emergencia de la creatividad de los segmentos de académicos jóvenes en condiciones intelectuales de promocionarse.

La crisis de los profesores ante la jubilación obligatoria es una reproducción social de los conflictos entre generaciones justamente en el ámbito académico, como bien señala Bourdieu "conflictos entre sistemas de aspiraciones construidos en edades diferentes. (...) hay periodos en los que la búsqueda de "lo nuevo" por lo cual los "recién llegados" (que son por lo general los mas jóvenes desde el punto de vista biológico) empujan a "los que ya llegaron" al pasado, a los superado a la

muerte social (“esta acabado”), se intensifica, y por ello mismo, aumentan de intensidad las luchas entre las generaciones; son los momentos en que chocaban las trayectorias de los mas jóvenes con la de los mas viejos, en que “los jóvenes” aspiran “demasiado pronto” a la sucesión “

Los resultados que se obtengan a partir del desarrollo del presente proyecto podrían aportar contribuciones para la implementación y desarrollo de programas que permitan una buena preparación y prevención de dichas crisis en el período pre- jubilatorio y la posibilidad de poder apreciar el abanico de experiencias y posiciones expresadas por sujetos que están atravesando este periodo critico, nos permitirá conocer como se percibe el mismo en los distintos actores sociales, que coinciden en relación a su capital cultural: el incorporado a través de las trayectorias sociales y su relación con la educación, con la información; el objetivado a través de la construcción de un rol social institucionalizado.

**e) Objetivo general:**

Evaluar las percepciones y expectativas ante la jubilación obligatoria de los agentes del campo académico de la UNMdP.

**f) Objetivos particulares:**

- 1) Identificar si existen percepciones diferenciales en el campo académico con respecto de las practicas de aplicabilidad y sustentabilidad de la jubilación obligatoria en docentes e investigadores del ámbito Universitario.
- 2) Diferenciar propuestas realizadas para evitar la crisis jubilatoria en Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata.
- 3) Identificar políticas postuladas por las distintas unidades académicas con respecto a la jubilación obligatoria de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

**g) Métodos y técnicas a emplear:**

El presente trabajo es de tipo descriptivo y será realizado a partir de un diseño cualitativo. Se trabajará con entrevistas administradas durante la cursada de la

asignatura Psicología Institucional y Comunitaria, cátedra de la que formo parte como ayudante de segunda desde el año 1998, en donde trabajé en el armado del instrumento y en la coordinación del práctico en el cual se realizó el trabajo de campo. Los ejes trabajados en las entrevistas fueron: a) percepciones diferenciales en el campo académico con respecto de las practicas de aplicabilidad y sustentabilidad de la jubilación obligatoria en docentes e investigadores del ámbito Universitario. b) propuestas realizadas para evitar la crisis jubilatoria en Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata y c) políticas postuladas por las distintas unidades académicas con respecto a la jubilación obligatoria de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

A partir de los datos obtenidos y con autorización de la docente titular de la cátedra trabajaré en el análisis de los mismos.

Etapas de la investigación: el plan de investigación se desarrolla en tres etapas

- 1) Una primera etapa: aproximación teórico metodológica donde se construyó el marco referencial de la investigación, y el instrumento.
- 2) Una segunda etapa: trabajo de campo; a partir de un método de investigación cualitativo encuadrado en el denominado estudio de casos, se seleccionaron distintos informantes claves del padrón de la universidad por sus características relativas a sus funciones y trayectorias entre los siguientes estratos: a) miembros de la gestión de la universidad y las facultades; b) consejeros académicos de los tres claustros y c) profesores universitarios próximos a jubilarse de acuerdo a su edad legal a quienes se le administró una entrevista. El tipo de muestra elegida obedece a los criterios de muestra determinística o teórica "el muestreo teórico sería, dentro de esta perspectiva, el proceso de recolección de datos para generar una teoría por medio de la cual el analista a la vez, recoge, codifica su información, y decide que datos elegir y donde encontrarlos para desarrollar su teoría tal como va surgiendo. Este proceso de recolección se halla, a su vez, controlado por la teoría emergente, sea substantiva o formal. La comparación de diferencias y similitudes entre los grupos no solo genera categorías sino que rápidamente

emergen relaciones generalizadas entre ellas. ( Glasser, B y Strauss, A.L. 1967.pp : 15 ).

- 3)** Una tercera etapa: de aproximación diagnóstica. Donde se analizarán e interpretaran los datos recogidos en las entrevistas a informantes claves de manera cualitativa y posteriormente se realizara una triangulación de datos a distintos agentes sociales: a) miembros de la gestión de la universidad y de las facultades; b) consejeros académicos de los tres claustros y c) profesores universitarios próximos a jubilarse de acuerdo a su edad legal, y se elaboraran las conclusiones en función de los ejes trabajados en las entrevistas

**h) Fuente de datos a emplear**

Fuentes primarias (informantes claves)

**i) Lugar de realización del trabajo**

Facultad de Psicología , Universidad Nacional de Mar del Pata.

**j) Cronograma de actividades**

	Meses	
	1	2
Etapa de investigación I: Aproximación teórico-conceptual Recopilación bibliográfica y elaboración de marco conceptual		
Análisis de material: ( Entrevistas) ya recolectado por alumnos de la universidad.		
Etapa de investigación III: Aproximación diagnóstica Procesamiento e interpretación de la información Procesamiento de las entrevistas, Triangulación de la información recolectada, Confección del informe, Presentación del informe		
Comunicación de la experiencia y transferencia de los resultados		

**K) Bibliografía:**

Bourdieu. (1990) *Sociología y Cultura*. Barcelona: México.

Bourdieu. (1995) *Respuestas. Por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.

Bourdieu.( 1999) *Intelectuales, política y poder*. Buenos Aires: Eudeba.

Glasser, B y Strauss, A(1967). “ *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*”. Ne w York: Aldine Publising Company.

Golpe,L y Mulero E. (2000). *Edaísmo y Violencia Generacional*. VI Congreso Argentino de Antropología Social.Nacional. Septiembre 2000. Mar del Plata.

Golpe, I, Bidegain I. y Arias C.(2003). “*Edaísmo y Apoyo Social*”. Mar del Plata:Suarez.

CLAUDIA ARIAS

FIRMA DEL SUPERVISOR

Pedro Pablo Kuczynski

FIRMA DEL ALUMNO

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN:

FECHA: 24-11/03

Excelente -

Temas de interés muy vigente -  
Muy bien fundamentados -

Los resultados deberían difundirse  
al Personal Docente y Jerárquico  
de la U.N. d.H. d.P.

Elvira Muler

A quien corresponda:

Por la presente autorizo a la Mg. Claudia Josefina Arias a dirigir a la Sra. Karina Mabel Prokopij en su tesina de pre grado, certificando que las mismas son miembros integrantes de mi grupo de Investigación.

Sin otro particular

Lic. Laura Irene Golpe



LAURA IRENE GOLPE

## **RESUMEN**

El presente, es un trabajo de tipo descriptivo e intenta comparar las opiniones y expectativas de los distintos docentes e investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata en relación a la jubilación obligatoria. El mismo, se realizó a partir de un diseño cualitativo, encuadrado en el denominado estudio de casos, donde se seleccionaron informantes claves por sus características relativas a sus funciones y trayectorias dentro de la Universidad. La entrevista fue elegida como técnica de recolección de datos y la misma fue administrada a Autoridades académicas, Consejeros estudiantiles y Docentes e Investigadores titulares mayores de 65 años pertenecientes a la Universidad Nacional de Mar del Plata, a quienes se los contactó en sus respectivos lugares de trabajo, luego de averiguar la condición laboral de cada uno y a partir de información proporcionada por las distintas Unidades académicas. El análisis de los datos se realizó mediante la comparación de semejanzas y diferencias con respecto a los ejes trabajados, que indagan sobre las prácticas de aplicabilidad de la ley, las políticas postuladas por los distintos actores con respecto a la jubilación obligatoria y las propuestas realizadas con el objetivo de paliar la crisis producida cuando se atraviesa por el rito jubilatorio demarcado por una variable etárea. De esta manera se generaron categorías de análisis.

Según las opiniones postuladas por los distintos entrevistados, el estudio revela que en su mayoría, los docentes e investigadores de la Universidad de Mar del Plata se encuentran de acuerdo con la jubilación obligatoria, aceptan la política vigente, en algunos casos planteando propuestas diferentes y consideran apropiado mantener al jubilado vinculado de alguna manera al sistema e institución dentro del cual desarrolló su actividad.

Estudios y trabajos futuros podrán ser de gran importancia en vista a que permitirán ampliar el universo de análisis y trabajar en el abordaje de alguna de las problemáticas planteadas.

## INTRODUCCION

El trabajo de investigación que a continuación se presenta, tiene como objetivo general evaluar las percepciones y expectativas ante la jubilación obligatoria de los agentes del campo académico de la UNMdP, trabajando en el análisis de los datos y en la reflexión sobre los mismos, partiendo de la base, que se trata de un tema relevante y de continua actualidad, ya que en todo tiempo, un sector social, debe transitar dicha etapa, momento de crisis, reestructuraciones y cambios profundos que impactan en todos los ámbitos de la vida de una persona. Y aunque a posteriori nos detengamos en las definiciones, es oportuno adelantar una, la del término de Crisis, como un estado de cambio, mutación, decisión, desorden, desequilibrio, desestructuración de un orden previo, con riesgos y oportunidades.

Así, la crisis jubilatoria que enfrentan los profesores próximos al retiro laboral en la UNMdP, se enmarca en la tensión entre aquellos que ostentan las estrategias de conservación del capital de poder intelectual que se enfrentaron con la perspectiva de tener que alejarse obligatoriamente de sus funciones por haber alcanzado la edad legal de la jubilación y aquellos que teniendo una edad legal naturalizada como activa, tratan de implementar estrategias de sucesión de los bienes simbólicos.

El campo académico, tomando a Bordieu, es "el sistema de relaciones objetivas entre las distintas posiciones adquiridas dentro de un lugar (de un espacio), en este caso académico, donde se lucha por la autoridad (Académica), definida como capacidad técnica y como poder social, entendida en el sentido de capacidad de hablar y de actuar legítimamente.

El establecimiento de la edad legal de retiro obligatoria del trabajo productivo en los 65 años para hombres y 60 para la mujer implica, por un lado, un momento límite que parecería demarcar la entrada a la vejez y por el otro la necesidad de cesar en las funciones activas- productivas, pasando a depender económicamente del cobro de una jubilación, que en la mayoría de los casos es mucho menor a la remuneración normal que se obtenía en la

actividad habitual. Hoy en día, la gente que es compelida a jubilarse a esa edad, puede tener por delante 25 o 30 años de vida activa o saludable, pero fuera del círculo productivo. Entonces nos planteamos: ¿Cómo se podrá entender el sentido de la vida si el período de empleo remunerado se determina a una edad, en una vida que podría llegar a prolongarse hasta los 95 años?, ¿Cuáles son las opiniones de aquellos sujetos cercanos o que estén atravesando al período jubilatorio?, ¿Cuáles son sus expectativas?, ¿Qué tipo de actividades podrían seguir realizando?. Estaríamos por primera vez en la historia, ante la emergencia de un enorme grupo social para el cual la experiencia diaria no consistirá más en el trabajo o la enseñanza y que espera vivir más de la tercera parte de sus vidas en este estado, sobre todo teniendo en cuenta que son sujetos cuyo capital intelectual se conserva intacto y enriquecido con la experiencia obtenida a lo largo de sus trayectorias vitales.

Analizamos aquí la cuestión y a partir de un método de investigación cualitativo, de estudios de casos y mediante la técnica de entrevistas a informantes claves, se trabajó con objetivos específicos:

- Identificar si existen percepciones diferenciales en el campo académico con respecto de las prácticas de aplicabilidad y sustentabilidad de la jubilación obligatoria en docentes e investigadores del ámbito Universitario.
- Identificar políticas postuladas por las distintas unidades académicas con respecto a la jubilación obligatoria.
- Diferenciar propuestas realizadas para evitar la crisis jubilatoria en Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

La muestra de la investigación se realizó tomando algunos parámetros. Se seleccionaron informantes claves para el tema, entre ellos Autoridades académicas, Consejeros estudiantiles y Docentes e Investigadores titulares mayores de 65 años pertenecientes a la Universidad Nacional de Mar del Plata, a quienes se los contactó en sus respectivos lugares de trabajo, luego de averiguar la condición laboral de cada uno, a partir de información proporcionada por las distintas Unidades académicas.

Se tomaron 77 entrevistas, Se trabajo en el análisis de los datos, agrupando en categorías las opiniones recibidas, a partir de semejanzas y diferencias entre las mismas.

El análisis de los datos se realizó teniendo en cuenta cada uno de los ejes trabajados en las entrevistas.

**a) Percepciones diferenciales en el campo académico:** Donde surgieron las siguientes categorías: actores que: a) avalan totalmente la aplicabilidad y sustentabilidad la jubilación obligatoria, b) avalan parcialmente y c) no la avalan.

**b) Políticas postuladas con respecto a la jubilación obligatoria:** Con las siguientes categorías: actores que: a) Proponen seguir con la política vigente, b) proponen otras políticas y c) no realizan propuestas.

**c) Propuestas realizadas para evitar la crisis jubilaria,** con las categorías de: actores que proponen: a) diferentes formas de continuidad en el sistema implicando una vinculación con el mismo, desempeño de cargos de formación de docentes y transmisión de experiencia, evaluación de docentes e investigadores en cada caso y b) actores que realizan otras propuestas como intervención profesional en el momento de crisis, integración en el PUAM, intervención activa en gestión universitaria y creación de una caja compensatoria, .

El informe final cuenta con capítulos de desarrollo teórico, donde se trabajaron los conceptos centrales de Crisis, Jubilación y Proceso Jubilaria, conceptos utilizados en el armado del instrumento y en el análisis de los datos recogidos en las entrevistas; un capítulo referido a la metodología utilizada, donde se explica el tipo de estudio realizado, la selección de la muestra, el instrumento tomado, los ejes trabajados y la forma en que se organizó el presente trabajo; luego un capítulo destinado al análisis cualitativo y cuantitativo de los datos obtenidos, desde categorías determinadas a partir de la comparación de diferencias y semejanzas entre los mismos y por último un capítulo referido las conclusiones arribadas, haciendo mención al cumplimiento o no de los objetivos propuestos, al alcance y limitaciones del trabajo, al tipo de cuestión que se

podría seguir investigando y a las distintas propuestas realizadas para trabajar en el tema.

Los resultados obtenidos a partir del desarrollo del presente trabajo podrían aportar contribuciones para la implementación y desarrollo de programas que permitan una buena preparación y prevención de crisis en el período pre- jubilatorio y la posibilidad de poder apreciar el abanico de experiencias y posiciones expresadas por sujetos que están atravesando este período crítico, nos permitirá conocer cómo se percibe el mismo en los distintos actores sociales, que coinciden en relación a su capital cultural: el incorporado a través de las trayectorias sociales y su relación con la educación, con la información; el objetivado a través de la construcción de un rol social institucionalizado.

### **Hacia una aproximación conceptual**

Cuando hablamos de la problemática de la jubilación, nos referimos a un fenómeno que pareciera ser típico de una sociedad basada en el rendimiento. El alejamiento de la actividad profesional supone algo más que el alejamiento de una actividad valorada y construida, implica cambios que repercuten en la persona misma, cambios de rol, de expectativas, de estilos de vida, de relaciones sociales, hasta el momento sujetos al ritmo de una actividad profesional, implicando una reestructuración del campo social (donde el trato con determinados círculos de personas pertenecientes al mismo campo, se va relajando paulatinamente o cesa por completo y se establecen nuevos contactos), del campo familiar y relacional, suponiendo modificaciones tanto económicas como personales, vinculadas ambas, al desplazamiento de los intereses y compromisos profesionales del mundo del trabajo.

Bourdieu define al campo como “lugares de relaciones de fuerzas, como campos de luchas, donde hay intereses en juego”, como “conjunto de relaciones históricas objetivadas entre posiciones ancladas en cierta forma de poder (o de capital), donde los diversos agentes e instituciones ocupan posiciones diferentes según el capital específico que poseen, y elaboran distintas estrategias para defender su capital, el que se pudo acumular en el curso de luchas anteriores, capital simbólico, de reconocimiento y consagración, de legitimidad, y de autoridad para hablar de la ciencia y en nombre de la ciencia “. “Todo campo implica un espacio de conflictos y competición”

Al hablar de capital, y siguiendo la teoría de Bourdieu, se refiere a un factor eficiente en un campo dado, factor que permite a quien lo posee, ejercer poder, influencia, por lo tanto existir en un determinado campo. Y si tomamos al campo científico, el capital más eficiente dentro del mismo, es la autoridad científica; todos los integrantes del campo, buscan incrementar o conservar su capital, que solo funciona y existe en relación con ese campo y confiere poder dentro del mismo.

El campo social, como cualquier otro, supone relaciones de fuerza, luchas, estrategias, intereses; y quienes se desarrollan dentro de las ciencias sociales, entran en concurrencia entre sí (entre especialistas, científicos), y luchan con otros profesionales que actúan como productores simbólicos (escritores, políticos, periodistas) y sobre todos aquellos que trabajan tratando de imponer su visión sobre el mundo social.

Lo que legitima el derecho a poder entrar o pertenecer a un campo, es la posesión de una configuración particular de características, que serían las formas de capital específico de cada campo, y los agentes sociales que se desarrollan dentro del mismo, (en este caso académico), son portadores de un capital, que aquí, estaría conformado por su trayectoria y por su posición dentro del campo, en función de su dotación de capital, determinando la orientación hacia la conservación del mismo o hacia la subversión en su distribución.

En esta lucha, por conservar su capital (poder), el individuo se enfrenta a una situación de crisis, cuya solución depende de múltiples factores, personales, familiares, relacionales y culturales.

Las percepciones y expectativas que los sujetos tienen respecto del final de su actividad profesional, la forma en la que el sujeto afronta la proximidad de su jubilación, puede mostrar matices positivos o negativos. Los positivos vislumbrarían la posibilidad de disfrute de una merecida situación de descanso, luego de una larga trayectoria de responsabilidad y trabajo; y los negativos se vincularían con el temor a dejar de ser útil, capaz, pudiendo generar efectos patógenos en la persona de edad.

El proceso de envejecimiento poblacional provoca cambios sustanciales políticos, jurídicos, económicos y sociales tanto para las comunidades como para los agentes que la integran. El "hacerse mayor" exige adaptarse a una nueva situación en la vida, suponiendo ajustes y reorientaciones; llevando a abandonar modos anteriores de comportamientos, obligaciones, y a asumir nuevos deberes y actividades.

En sus años más productivos la mayoría de las personas adquieren el derecho a parte de un capital económico mediante su trabajo y los salarios

que por él percibe y todo esto se cuestiona y resignifica en el momento de la jubilación.

El alejamiento de la vida profesional supone algo más que el cese en una actividad más o menos valorada. Entre otras cosas implica la adopción de un nuevo rol, con otras expectativas de comportamiento, modificación del curso cotidiano de la vida, sujeto antes a la actividad profesional, una reestructuración del campo social, incluida de los contactos familiares, suponiendo modificaciones en la economía personal y un desplazamiento de los compromisos e intereses personales del mundo del trabajo. ( Leher, 1988 p. 224)

Las expectativas, es decir, las actitudes con las que el sujeto afronta la jubilación, pueden generar crisis profundas. Toda crisis representa una forma de ruptura o discontinuidad, que actúa desestructurando un orden o equilibrio previo, en el que la forma anterior o preexistente de funcionamiento tiende a desaparecer, sin dejar poder definirse aún lo nuevo. Se hace necesaria una reestructuración que presupone un doloroso proceso de duelo, donde algo se pierde y algo nuevo se crea. Se pierden las identificaciones que sostenían el equilibrio anterior y se construyen nuevos referentes.

La situación vital, en la esfera privada, y el tipo de actitud hacia el futuro, es decir, el modo de vivenciar la vida diaria, la clase de ocupaciones en el tiempo libre, influyen en el modo de vivenciar la expectativa ante la jubilación. El establecimiento de la edad legal de retiro obligatoria del trabajo productivo en los 65 años para hombres y 60 para la mujer fue el resultado de una tradición que comenzó en Alemania, cuando tener esa edad significaba que alguien era realmente viejo y que ya no servía para cumplir sus funciones. Hoy en día, la gente que es compelida a jubilarse a esa edad, puede tener por delante 25 o 30 años de vida activa o saludable, pero fuera del círculo productivo. ¿Cómo se podrá entender el sentido de la vida si el período de empleo remunerado toma 35 años de una vida que podría llegar a prolongarse hasta los 95? Estaríamos por primera vez en la historia, ante la emergencia de un enorme grupo social para el cual la experiencia diaria

no consistirá mas en el trabajo o la enseñanza (por lo menos en el sentido tradicional de la socialización por el trabajo) y que espera vivir más de la tercera parte de sus vidas en este estado, sobre todo teniendo en cuenta que son sujetos cuyo capital intelectual (determinado por sus conocimientos y habilidades) se conserva intacto y enriquecido con la experiencia obtenida a lo largo de sus trayectorias vitales.

El campo académico es “el sistema de relaciones objetivas entre las posiciones adquiridas en el lugar (es decir, el espacio de juego) de una lucha de concurrencia, que tiene por apuesta específica el monopolio de la autoridad (Académica), inseparablemente definida como capacidad técnica y como poder social, o, si se prefiere, el monopolio de la competencia académica entendida en el sentido de capacidad de hablar y de actuar legítimamente, (es decir de manera autorizada y con autoridad) en materia de ciencia, que está socialmente reconocida a un agente determinado”: (Bourdieu, 1999. pp: 76).

La crisis jubilatoria que enfrentan los profesores del campo académico próximo al retiro laboral en la Universidad Nacional de Mar del Plata se enmarca entre aquellos que ostentan las estrategias de conservación del capital (poder intelectual), que se enfrentaron con la perspectiva de tener que alejarse obligatoriamente de sus funciones por haber alcanzado la edad legal de la jubilación y aquellos que teniendo una edad legal naturalizada como activa, tratan de implementar las estrategias de sucesión por las posibilidades de tener acceso al poder en la producción y distribución de los bienes simbólicos; definiéndose a los símbolos como instrumentos de comunicación y de conocimiento, instrumentos que hacen posible la integración social y el consenso sobre el conocimiento y el sentido del mundo.

Esta tensión entre las estrategias de conservación y las de reemplazo de los agentes sociales de mayor prestigio o capital simbólico consagrado, cuando se atraviesa por el rito jubilatorio obligatorio, demarcado por la variable etárea, provoca lo que se denomina **la crisis de la jubilación obligatoria en el ámbito universitario**, que no es otra cosa que el debate por la

vigencia del envejecimiento social de los intelectuales del campo académico, y es la problemática que motivó este trabajo, como así también las consecuencias psicológicas que pudiese provocar dicha crisis.

El caso del campo académico es uno de los ejemplos donde se muestra claramente la lucha entre jóvenes y viejos por la sucesión del capital simbólico de consagración, resultante de la trayectoria institucional en los cargos de mayor jerarquía ocupado por los agentes de mayor edad que ostentan el mayor nivel de credenciales y experiencia en el ejercicio de su profesión. ( Bourdieu, 1990. pp: 173)

Es el campo quien asigna a cada agente sus estrategias. Según la posición que cada uno ocupa en la estructura del campo, los recién llegados, pueden encontrarse orientados hacia estrategias de sucesión, adecuadas para asegurar los beneficios para quienes realizan el ideal oficial de excelencia científica o hacia estrategias de subversión, más costosas y riesgosas.

( Bourdieu, 1990. pp: 93)

Está naturalizado en el campo de las luchas generacionales, ceder las posiciones de poder a los jóvenes, para permitir la necesaria renovación generacional. Los sistemas científicos y la educación superior lo requieren para conservar su trayectoria. Es importante, así mismo, que las nuevas generaciones comprendan que quienes, a una edad avanzada, tengan algo que aportar y deseen hacerlo, puedan seguir participando de la vida académica. Los sistemas científicos y la educación superior también lo requieren, para conservar así su capital cultural, sin por esto, impedir la emergencia de la creatividad de los segmentos de académicos jóvenes en condiciones intelectuales de promocionarse.

La crisis de los profesores ante la jubilación obligatoria es una reproducción social de los conflictos entre generaciones justamente en el ámbito académico, como bien señala Bourdieu "conflictos entre sistemas de aspiraciones construidos en edades diferentes. Hay períodos en los que la búsqueda de "lo nuevo" por lo cual los "recién llegados" (que son por lo general los más jóvenes desde el punto de vista biológico), empujan, a "los que ya llegaron" al pasado, a lo superado, a la muerte social ("esta

acabado”), se intensifica, y por ello mismo, aumentan de intensidad las luchas entre las generaciones; son los momentos en que chocaban las trayectorias de los mas jóvenes con la de los mas viejos, en que “los jóvenes” aspiran “demasiado pronto” a la sucesión “.

La autoridad científica es una especie particular de capital que puede ser acumulado, transmitido e incluso reconvertido en otras especies, bajo ciertas condiciones. Bordieu plantea, que todas las prácticas están orientadas hacia la búsqueda de autoridad científica, hacia la búsqueda de prestigio, reconocimiento, celebridad, etc.

Los individuos pertenecientes a profesiones que permiten alcanzar la cúspide de su carrera poco tiempo antes o durante el período jubilatorio (como es el caso de los docentes o investigadores universitarios), parecerían mostrar una menor tendencia a renunciar a su actividad y posición profesional, y pretenden permanecer ligados a sus actividades. A su vez, quienes comparten su campo de acción, en muchos casos recurren a estrategias antagónicas, con intereses diversos.

El tránsito de la actividad a la pasividad como un período crítico, de redefiniciones, luchas, cambios, hace necesaria la definición de este concepto de crisis, como así también, la necesidad de plantear problemáticas típicas de la jubilación y del proceso jubilatorio. Ambas temáticas serán abordadas en los capítulos siguientes.

### **El concepto de crisis**

El envejecimiento es un fenómeno universal, todos los seres humanos envejecen; es un proceso inevitable que plantea toda una serie de cambios con implicancias familiares, sociales, laborales, económicas, sanitarias y previsionales; cambios que pueden generar crisis temporarias o pasajeras, vinculadas a la manera de envejecer de cada individuo, a su estilo y calidad de vida y a toda su trayectoria, donde convergen su historia, sus recursos intelectuales, materiales, sociales y biológicos.

El concepto de crisis se define como un estado de cambio, mutación, decisión, desorden, desequilibrio, desestructuración de un orden previo; significa riesgos y oportunidades; siendo las mismas, diferenciadas por algunos autores como Kaes, R y Erikson, E en **evolutivas y accidentales o situacionales**.

**a) Las crisis evolutivas** son aquellas que se desarrollan en un continuo, que implican la aplicación de modos de conductas en búsqueda de nuevas respuestas adecuadas a la nueva situación. Tanto los cambios fisiológicos acaecidos en la vejez, como la jubilación, plantean problemáticas en el plano de la salud y de la actividad; donde es necesario tomar decisiones ligadas al tiempo de trabajo, al ocio, al tiempo libre, al abandono de la actividad y de las responsabilidades correspondientes; generando, en algunos casos, resistencias al retiro laboral y dificultades de tipo financiero y de adaptación a una nueva forma de vida.

**b) Las crisis accidentales o situacionales**, a diferencia de las anteriores, son imprevisibles, generadoras de angustia y desconocimiento, implican cambios, rupturas; donde no hay respuestas y se pierden los significados, con estados de confusión o parálisis. Tal es el caso de las crisis ocasionadas por desastres naturales, guerras y muertes accidentales.

**E, ERIKSON** plantea que la personalidad continúa a través del desarrollo de etapas vitales, en ciclos de vida, cambiando radicalmente la forma en que el individuo aborda cada etapa, ya que cada etapa posee potencial de crisis.

La vida se caracteriza por crecimiento y cambio, y la crisis sería una versión extrema de una transición entre dos períodos de estabilidad, donde se presentan incapacidades, sobrecargas y pérdidas de equilibrios previos.

El autor describe ocho etapas que se van sucediendo escalonadamente en la vida, y en cada una de ellas se presentan situaciones antagónicas, crisis psicosociales, cuya evolución predispone las futuras etapas. Cada período puede transitarse integrando aspectos sociohistoricos y biológicos, entendiéndose el ciclo vital en el contexto y en las condiciones concretas de existencia de los sujetos.

Parecería así, que los adultos mayores, por haber transitado toda una serie de etapas vitales y resuelto una diversidad de situaciones de crisis, podrían tener un “mejor hacer” vinculado con sus experiencias y trayectorias. Que la sociedad necesita de los viejos y que el enriquecimiento social proviene de su inteligencia e integración de sus componentes y no de la exclusión y segregación de los mismos.

En el capítulo siguiente se analizarán algunas de las características y problemáticas ligadas a la jubilación y al proceso jubilatorio, proceso que implica cambios, reestructuraciones, conflictos y que está asociado a un abanico de estereotipos y concepciones vinculadas al retiro laboral y asociadas al concepto de vejez.

## **Jubilación y Prácticas prejubilatorias**

La transición o paso de trabajador a jubilado es uno de los cambios cuya repercusión tiene lugar en los últimos años de la vida, definiendo legal y convencionalmente la entrada en la vejez. Las personas que en su vida han desarrollado alguna actividad laboral, cesan en su función activa-productiva, pasando a entablar una dependencia económica de sus ahorros personales u obtener el cobro de una pensión o jubilación, que en la mayoría de los casos es mucho menor a la remuneración normal que obtenían en su labor.

Este proceso jubilatorio, en algunos casos, parece vivenciarse como un estado positivo, esperando, que se dé lugar a un abanico de oportunidades o de actividades hasta entonces no realizadas, quizás por las fuertes exigencias o responsabilidades de las que el trabajador debía hacerse cargo, que estructuraban su tiempo y las posibilidades del mismo.

Así, la jubilación puede sentirse como un logro, fruto de décadas de trabajo y de lucha social, en otros casos aparece su cara negativa, haciendo que todas las expectativas iniciales se transformen en desilusión, vivenciándose como privación o pérdida de una base importante e imprescindible para la identificación personal, social y el sentido de la vida.

El trabajo, en nuestra cultura, tiene una significación que otorga una de las principales fuentes de identidad, llámese a esto autoimagen o autoconcepto, y determina en gran medida la relación con el otro. Así, cuando llega el momento de jubilarse, se produce una ruptura o quiebre, alterándose la relación con el grupo de trabajo, con la familia y con toda la sociedad.

De aquí, que no resulta sorprendente la aparición o producción de problemas psicológicos que pueden llegar a ser causantes de síntomas o alteraciones físicas en algunas personas, acompañados de resignificaciones o replanteos típicos de la edad por la que se está atravesando.

Por lo tanto, resultaría necesario, no tomar a la jubilación como un fenómeno o situación aislada de la vida, sino como enmarcada en un proceso más amplio, el proceso del envejecimiento, donde este hecho pasaría a ser solo

una declaración oficial- legal de entrada a la vejez, con todas las características y dilemas que la misma plantea y representa.

Desde una perspectiva económica, la jubilación en la mayoría de los casos, priva al adulto del estatus social; los que pueden minimizar la pauperización real en que los sume la percepción del importe de la pensión o jubilación, son aquellos que mantienen su actividad o que han emprendido nuevas actividades, o tienen un gran apoyo familiar.

Las ocupaciones desempeñadas durante la vida activa parecerían ser las que mejor determinan la satisfacción durante la jubilación.

El proceso jubilatorio está aureolado socialmente de estereotipos, un conjunto de imágenes o falsas concepciones rigidizadas acerca de la etapa de retiro laboral, que afectan negativamente el desenvolvimiento de las condiciones objetivas de vida de los jubilados. Estos estereotipos reducen al conjunto social de los jubilados a la pasivización, empujándolos a los márgenes, relegándolos a una cultura de los bordes.

Desde este lugar de enunciación, la sociedad atribuye creencias negativas y delimita prácticas sociales discriminatorias para el sector de los adultos mayores jubilados.

Fericgla afirma que “ la jubilación constituye una normativa cultural que homogeneiza a las personas a partir de una edad cronobiológica fijada arbitrariamente..... las personas que entran en la etapa arbitrariamente marcada de la jubilación realizan verdaderos esfuerzos para mantener los aspectos diferenciales de su personalidad como reacción a la uniformidad sociocultural a la que han sido sometidos... el proceso de devaluación social avanza con la edad natural hasta el momento de la jubilación donde el valor pasa a ser negativo”. ( Fericgla; 1994, p: 123)

Dicha devaluación se manifiesta en los ingresos percibidos por la mayoría de los jubilados.

El mero hecho de salir de la esfera productiva demarca para la sociedad contemporánea un pasaje a la caducidad edaísta, caracterizado por distintos gradientes: dificultades de auto sustentación, falta de destrezas y habilidades psicocognitivas, imposibilidad de generar

intergeneracionalmente alternativas de transmisión cultural, conflictividad para el agiornamiento tecnológico, inconvenientes para generar nuevos proyectos vitales y problematización para entablar nuevas redes sociales, Los estereotipos posjubilatorios son un mecanismo generador de inactivos sociales, que bloquean las estrategias destinadas a optimizar esta etapa de retiro laboral y permitir la emergencia de nuevas alternativas vitales para el sector jubilado.

Hoy asistimos al incremento del porcentaje de personas mayores en la sociedad en proceso de concluir su mal llamada " vida activa", jubilados de su trabajo que tienen frente a sí una tercera parte de la vida por vivir. Ellos pueden necesitar, reclamar, buscar espacios de aprendizaje y actividades para seguir insertos en la sociedad, o seguir trabajando mientras puedan. Se resisten a permanecer como pasivos observadores de la vida. Es su tiempo y quieren vivirlo.

### **Cuestiones y aspectos metodológicos**

El presente trabajo es de tipo descriptivo, con el propósito de describir opiniones y expectativas y de entender cómo se conciben determinados fenómenos. Como todo estudio descriptivo, busca especificar propiedades importantes de las personas, grupos y comunidades, en este caso del campo académico, para ser luego, sometidas a análisis. El objetivo es indicar cómo se relacionan las variables para poder describirlas.

Se trata de un diseño cualitativo encuadrado en el denominado estudio de casos, donde se seleccionaron informantes claves de la Universidad de Mar del Plata por sus características relativas a sus funciones y trayectorias dentro de la Institución.

La muestra con la que se trabajó fue diseñada en forma intencional, tratando de focalizar en las similitudes y diferencias para poder generar información. La población a la cual se administró la entrevista estaba formada por Autoridades académicas, Consejeros estudiantiles y Docentes e Investigadores titulares mayores de 65 años pertenecientes a la Universidad Nacional de Mar del Plata, a quienes se los contactó en sus respectivos lugares de trabajo, luego de averiguar la condición laboral de cada uno, a partir de información proporcionada por las distintas Unidades académicas.

Así, la muestra total quedó conformada y organizada de la siguiente manera:

1) Autoridades: Gestión de cada Facultad: Decano o Vicedecano (16)

Secretarios: De Extensión (7)

De coordinación (7)

Académico (6)

De Investigación (4)

Gestión del Gremio Docente: Secretario General (3)

2) Consejeros: Estudiantiles y Superiores (19)

3) Docentes e Investigadores titulares de 65 años y más (15)

El instrumento fue diseñado y tomado por alumnos de la cursada de la asignatura Psicología Institucional y Comunitaria, cátedra de la que formo parte como ayudante de segunda desde el año 1998, en colaboración con su Ayudante de trabajos prácticos. Se trata de una entrevista estructurada, cuyas preguntas se consignan a continuación:

- 1) ¿Qué opina acerca de la jubilación obligatoria de docentes e investigadores en el ámbito universitario?
- 2) ¿Cuál es la política que considera que postulará su unidad académica con respecto a la jubilación obligatoria a docentes e investigadores?
- 3) ¿Qué propuestas realizaría usted para evitar la crisis jubilatoria de Docentes e Investigadores?

Las mismas fueron administradas en forma oral, grabadas y luego desgrabadas y transcritas para poder trabajar en el análisis de sus datos.

Se interiorizó a todos los informantes acerca de los propósitos y alcances del estudio.

Los ejes trabajados en las entrevistas fueron: a) percepciones diferenciales en el campo académico con respecto de las practicas de aplicabilidad y sustentabilidad de la jubilación obligatoria en docentes e investigadores del ámbito universitario, b) políticas postuladas por las distintas unidades académicas con respecto a la jubilación obligatoria de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata y c) propuestas realizadas para evitar la crisis jubilatoria en Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

El plan de investigación se desarrollo en tres etapas

- 1) Una primera etapa: aproximación teórico metodológica donde se construyó el marco referencial de la investigación, y el instrumento.
- 2) Una segunda etapa: trabajo de campo; a partir de un método de investigación cualitativo encuadrado en el denominado estudio de casos, se seleccionaron distintos informantes claves de la Universidad, por sus características relativas a sus funciones y trayectorias entre los siguientes estratos: a) miembros de la gestión de la universidad y las facultades; b) consejeros académicos de los tres claustros y c)

profesores universitarios próximos a jubilarse de acuerdo a su edad legal a quienes se le administró una entrevista.

El tipo de muestra elegida obedece a los criterios de muestra determinística o teórica "el muestreo teórico sería, el proceso de recolección de datos para generar una teoría por medio de la cual el analista a la vez, recoge, codifica su información, y decide que datos elegir y donde encontrarlos para desarrollar su teoría tal como va surgiendo. Este proceso de recolección permite la comparación de diferencias y similitudes entre los grupos, generando categorías y relaciones generalizadas entre ellas.

De esta manera se trabajo en el análisis de los datos, agrupando en categorías las opiniones recibidas, a partir de semejanzas y diferencias entre las mismas.

**3)** Una tercera etapa: de aproximación diagnóstica. Donde se analizaron e interpretaron los datos recogidos en las entrevistas a informantes claves de manera cualitativa y cuantitativa, triangulando la información obtenida de los distintos agentes sociales: a) miembros de la gestión de la universidad y de las facultades; b) consejeros académicos de los tres claustros y c) profesores universitarios próximos a jubilarse de acuerdo a su edad legal.

El análisis de los datos se realizó teniendo en cuenta cada uno de los ejes trabajados en las entrevistas. Se compararon los datos obtenidos, se agruparon por sus semejanzas y diferencias y se crearon categorías de análisis.

Los ejes quedaron planteados y avalados por testimonios.

**4)** Por último se elaboraron las conclusiones en función de los ejes trabajados en las entrevistas

Se trabajo con fuentes primarias (informantes claves) y el lugar de realización de las actividades (entrevistas) fue la Universidad Nacional de Mar del Plata.

## RESULTADOS OBTENIDOS

### A) PERCEPCIONES DIFERENCIALES EN EL CAMPO ACADEMICO

El primer eje, sobre las percepciones diferenciales en el campo académico con respecto a las prácticas de aplicabilidad y sustentabilidad de la jubilación obligatoria en docentes e investigadores del ámbito Universitario, lo trabajé triangulando la información obtenida en las entrevistas. Surgieron así, a partir de semejanzas y diferencias entre las mismas, las siguientes categorías: actores que: a) avalan totalmente la aplicabilidad y sustentabilidad la jubilación obligatoria.

b) avalan parcialmente

C) no la avalan.

Evidentemente, y tomando en cuenta el objetivo planteado para el presente eje, se puede identificar la existencia de percepciones diferenciales dentro del campo académico con respecto a la jubilación obligatoria.

A partir de los testimonios recogidos de las diversas entrevistas a los distintos actores involucrados, el análisis cuantitativo de los datos, se realizó tomando en cuenta cada pregunta.

La tabla 1 refleja la opinión de los distintos informantes acerca de la jubilación obligatoria de docentes e investigadores en el ámbito Universitario.

La misma evidencia que la mayoría de los mismos se encuentra de acuerdo con la Jubilación obligatoria.

#### Tabla 1

**Título: Acuerdos de los docentes e Investigadores Universitarios con relación a la jubilación obligatoria**

	Numero de casos	Porcentaje
De acuerdo	28	36 %
Acuerdo parcial	19	32 %

<b>En desacuerdo</b>	<b>24</b>	<b>24 %</b>
<b>Ns/Nc</b>	<b>6</b>	<b>8 %</b>
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100 %</b>

La distribución porcentual refleja que el 36 % de los entrevistados está de acuerdo con la jubilación obligatoria, el 32 % está en desacuerdo, el 24 % en acuerdo parcial y el 8% no sabe o no contesta.

Entre quienes avalan totalmente la aplicabilidad y sustentabilidad de la jubilación obligatoria, encontramos quienes aceptan la legislación correspondiente y en muchos casos consideran que lo más pertinente es dejar que se habiliten espacios a ocupar por gente joven y nueva, para permitir así su profesionalización y desarrollo, espacios que deben ser cedidos por aquellos profesionales con trayectoria y conocimiento dentro de su campo, sin medir la pérdida causada por el alejamiento de los mismos, de su capital cultural y simbólico.

Aquí claramente se evidencia la lucha por la autoridad científica, por el lugar ocupado dentro del campo, la lucha entre jóvenes y viejos por la sucesión de su capital simbólico, por un lado, y la necesidad de renovación generacional, por el otro.

Algunos de los testimonios recogidos manifiestan una percepción negativa de la vejez, asociada a diferentes criterios estructurados sobre la base de diferentes formas de desvalimiento físico y mental, que inhabilitarían a los docentes e investigadores a continuar con sus actividades académicas.

En el análisis de los datos, la mayoría de las respuestas se encuentran dentro de esta clasificación, reflejándose en los siguientes testimonios:

“Llega una determinada etapa que veo que es necesario que dejen el lugar a gente nueva para que se profesionalice, para que se desarrolle y de alguna manera el sistema siga funcionando como tal, me parece que es una especie de retroalimentación, que los que estén en edad jubilatoria o cerca deben cumplir un papel de formadores de ese nuevo potencial que son la gente que se viene”. \_ (Consejero Académico)

“Yo creo que se tienen que jubilar. La edad, que sé yo, dependerá de cada caso. Hay que analizar lo que pasa. Cuando hay una situación normal y otro cuando hay una situación de crítica y se obliga a jubilar. Tienen razón los que quieren entrar como los que quieren quedar”\_ (Docente titular mayor de 65 años”).

“Tiene una ventaja y una desventaja; la ventaja es que habría un recambio de docentes universitarios. Existen personas que ya, por una cuestión de vejez, a veces no pueden ni dictar una clase porque no están en condiciones ni físicas ni de memoria “\_ (Consejera Estudiantil)

“Todo lo que sea una limitación de pensamiento es parte de la problemática de la educación en todo el país, es parte de la evolución de la sociedad. Creo que conmigo se comete una injusticia, que tiene un contenido agresivo intencional en la gravedad de las injusticias generalizables. Yo ya no tengo unidad académica, yo ya estoy en la calle. Yo ya no doy más clases, sin embargo agradezco las muestras que fui recibiendo de aquellos que me tuvieron como docente”-(Profesor titular mayor de 65 años)

“Estoy más por la jubilación obligatoria de docentes. Los docentes que están frente a alumnos, estoy de acuerdo que se jubilen y sobre todo que dejen los cargos para la gente nueva”\_ (Autoridad Académica). \_

“Es una normativa que viene de arriba, digamos eh... nosotros no podemos hacer nada con esto, es algo que está planteado desde el Ministerio, es una Ley” -(Autoridad Académica). \_

Entre quienes avalan parcialmente la aplicabilidad y sustentabilidad de la jubilación obligatoria, presentan una percepción más positiva de la vejez y de sus posibilidades con relación a las capacidades y condiciones laborales vinculadas a la transmisión de conocimientos y producción en Docencia e Investigación. Estos testimonios, en su mayoría, avalan la posibilidad de que los docentes e investigadores, en edad de jubilarse, puedan, si los desean, seguir permaneciendo en su ámbito laboral, desarrollando distintas actividades y vinculados con la Institución a través de contratos o nombramientos especiales, como evaluadores, asesores, consultores o eméritos

Dentro de esta clasificación se encuentra una parte de las opiniones manifestándose en los siguientes testimonios:

“Creo que tiene que estar enmarcado en la misma política que existe a nivel nacional, creo que si bien hay condiciones básicas, a las cuales uno accede a la jubilación, después tiene que quedar a criterio de lo institucional. Uno tiene que pensar que está en una institución que imparte conocimientos entonces el límite de edad, la cantidad de años en una función no significa, que alguien cumpla con los requisitos formales, no quiere decir que esté para jubilarse. De hecho el saber es algo que se puede ir incrementando con el paso de los años. Una buena capacidad intelectual no tiene que estar dada por la edad”. \_

(Autoridad Académica). \_

“Las personas valiosas deberían tener un lugar, si es que lo desean, donde puedan ser contratadas para brindar su conocimiento y así ser reconocidas”.

(Autoridad Académica). \_

“No está mal en tanto y en cuanto esos jubilados, tengan la posibilidad de seguir dictando clases. Hay alguna figura, no sé si es profesor o emérito, por la cual ellos pueden seguir. Porque creo que los 65 años no es una edad en la cual todavía un docente puede producir mucho en la Docencia e Investigación”. \_ (Consejero Académico). \_

“Los docentes pueden seguir trabajando aún después de realizada la jubilación obligatoria y la Universidad tiene un sistema por el cual los docentes pueden continuar en sus funciones”. (Docente Titular mayor de 65 años). \_

“Desde el punto de vista del ordenamiento y el espacio para las promociones dentro de la Universidad, es conveniente que exista una etapa donde el profesor, investigador, sea evaluado para determinar si su nivel de aportes al ámbito universitario sigue siendo apropiado. Habría primero que diferenciar aquellos con dedicación full time o exclusiva que hacen investigación y que dirigen a tesis o entrenan residentes, de otros, que tienen dedicaciones menores y que no se destacan por sus aportes en la investigación ni en la formación profesional o académica de los alumnos graduados. También

habría que considerar aquellos profesores prestigiosos, referentes en su especialidad y con liderazgo, capaces de dirigir o coordinar grupos de investigación y con capacidad de gestión para conseguir recursos y mantener relaciones científicas nacionales e internacionales”. - (Profesor titular mayor de 65 años)

“Creo que debemos cumplir con la regulación laboral y previsional, nos guste o no. En esta materia quién debe ejecutar su cumplimiento es la dirección de personal de la Universidad. Sin embargo, a modo personal, opino que para algunos casos debe preverse alguna figura de contratación porque ciertos docentes e investigadores se hallan en plenitud de su producción intelectual aún después de haberse jubilado. Hay que formalizar un sistema que tenga reglas claras para aprovechar esos recursos humanos calificados que pueden ser sustituidos frente a los alumnos en sus funciones docentes, pero difícilmente su experiencia frente a grupos de investigación sea plenamente reemplazable. Hablo de formalizar un sistema porque es una modalidad de contratación que no puede ser para todos indiscriminadamente, ni debe ser la perspectiva de todo docente e investigador seguir en la universidad una vez jubilado. Es necesario generar relevos para que todos los docentes tengan oportunidades de crecer y no existan tapones generacionales”- (Autoridad académica)

Entre quienes no avalan o rechazan la aplicabilidad y sustentabilidad de la jubilación obligatoria, sostienen la opinión, que subraya la importancia de las experiencias y conocimientos que estos agentes sociales tienen para la institución y para la formación de los distintos profesionales y docentes. Los testimonios recogidos apoyan el mantenimiento y desarrollo de los docentes e investigadores en su campo de trabajo, valorando las herramientas que cada uno posee y la posibilidad de transmisión, a las futuras generaciones, de conocimientos y destrezas respaldadas por toda una trayectoria de trabajo docente y científico en cada ámbito institucional. Se rescatan, entre otros, los conceptos de actividad, recursos humanos, recorrido personal, capacidad, riqueza intelectual y trayectoria.

De los testimonios recogidos pueden rescatarse los siguientes:

“Que se los obligue a jubilarse no me parece nada bien, yo creo que una persona tiene que seguir laburando hasta cuando ella quiera laburar. Acá tenemos el ejemplo de Marcolongo que tiene ochocientos años y sigue dando clases y es un fenómeno. Y me parece que obligar a jubilarse a un tipo como él es un desperdicio, porque sabe mucho y los pibes con él aprenden mucho. No me parece bien que se los obligue, que se los aconseje y que se les diga “mira sería conveniente que te jubilen a tal edad”. - (Consejero Estudiantil)

“La respuesta varía de acuerdo a cada país. En algunos países es obligatoria. En otros no. En países como el nuestro, no debería ser obligatorio que se vaya la gente a su casa por el hecho de que todavía no hay suficientemente... un grupo muy grande de gente para que (ayude). Si la plaza es activa, sigue publicando, que siga trabajando “. (Docente Titular mayor de 65 años). \_

“Es un tema que seguro tiene más de una mirada. Me refiero a la pertinencia de la jubilación en la vida laboral de un sujeto. Y otra es la trascendencia de los recambios dentro de una institución. Por un lado supone una movilidad de la estructura de toda la cátedra y de las facultades. Pero uno de los aspectos que resulta más significativo es la pérdida de recursos humanos para la institución. La permanencia de una persona, un docente en este caso, un investigador, supone también una capacitación en el lugar de trabajo, un recorrido personal y grupal, es un capital en mano que se pierde o relega la institución si indiscriminadamente aplica la jubilación obligatoria por edad.”.(Docente Titular mayor de 65 años). \_

“No creo que hay que obligar, porque a veces a una edad mayor el profesor es mucho más capaz de dar una clase excelente, así que me parece que no hay que obligar a nadie a jubilarse “. \_ (Autoridad Académica). \_

“No estoy de acuerdo, creo que con el límite de edad se está perdiendo una riqueza intelectual y también lo que se refiere a la experiencia de los profesores y sus aportes en la política Universitaria”. (Autoridad Académica).

—

“En principio estoy en contra porque considero que tanto los profesores como los investigadores, la mayoría a esa edad es cuando mayor cantidad de conocimientos han adquirido y pueden transmitírselo a los estudiantes que están bajo su tutela. Por lo tanto estoy en contra de la jubilación compulsiva. Sí creo que tendría que haber una evaluación de los docentes, cada uno o dos años y el que no esté en condiciones, jubilarlo”. (Consejero Estudiantil). -

Parecería que quienes estarían a favor de la obligatoriedad en las prácticas jubilatorias y la consideran la forma más pertinente de habilitar nuevos espacios para el ingreso de gente joven o nueva al sistema académico, aceptan la legislación correspondiente y enfatizan la profesionalización y desarrollo de los jóvenes, en espacios que deben ser cedidos por profesionales con trayectoria y conocimiento dentro de su campo y en edad de jubilarse, sin medir o tener en cuenta la pérdida que causa en los mismos, y para la institución, el alejamiento de sus actividades.

La lucha por la autoridad científica, por el lugar ocupado dentro de un campo, lucha entre jóvenes y viejos por la sucesión de un espacio, de un capital, de un saber, quedaría reflejada en varias opiniones, apuntando a una renovación generacional, a un funcionamiento retroalimentativo del sistema académico, donde los lugares vacantes, cedidos por quienes han cumplido una etapa, un ciclo activo y demarcado legalmente por una variable numérica, pasarían y deberían ser ocupados por gente nueva, “joven”, para que el sistema siga funcionando de la misma manera y para que quienes están en edad de jubilarse, funcionen como formadores de los nuevos potenciales.

En muchos casos se asocia la jubilación, a una edad con connotaciones negativas, se apunta a un posible desvalimiento físico y mental, que inhabilitarían a los docentes e investigadores a continuar con sus actividades académicas, por no estar en condiciones físicas o mentales.

Por otro lado, resuena en las opiniones de quienes están cercanos a jubilarse, o jubilados que se desarrollan como contratados en otros espacios,

la sensación de injusticia que genera la aplicabilidad de la ley, la falta de contención dentro de la institución, el sentimiento de vacío, de no pertenencia a un espacio al que se ha pertenecido durante un largo período de la vida, y al cual se le ha aportado mucho.

La tensión que se produce entre quienes desean conservar su lugar y prestigio en la institución y quienes apuntan al reemplazo de los formadores e investigadores, la lucha dentro del campo académico entre “jóvenes y viejos”, por la sucesión o conservación de un espacio y de un capital simbólico de consagración, vinculado a una trayectoria y a la experiencia en sus funciones, puede vislumbrarse en estas opiniones. Los conflictos entre generaciones, entre los más jóvenes que apuntan a un recambio y quienes están en edad de jubilarse o ya lo han hecho, y que parecerían demostrar una tendencia a no querer renunciar a su actividad y posición profesional, y a querer seguir ligados al sistema, seguir trabajando mientras puedan y no sentirse expulsados, inactivos o sin posibilidades.

Quienes avalan parcialmente la aplicabilidad de la ley parecerían apuntar a una percepción más positiva de la vejez y de sus posibilidades con relación a las capacidades y condiciones laborales vinculadas a la transmisión de conocimientos y producción, ya sea en Docencia o en Investigación. Se piensa en la persona, en el docente, en sus deseos de permanencia y pertenencia en su ámbito laboral, en su institución, y apuntan a la necesidad de crear espacios que permitan desarrollar distintas actividades vinculadas a las anteriores, a la formación, a través de contratos o nombramientos especiales, como evaluadores, asesores, consultores o eméritos. Se habla de capacidades que no pueden quedar determinadas por una edad, de la posibilidad de seguir produciendo, de seguir investigando, coordinando grupos y aprovechando así los recursos humanos calificados. No pensar en tapones generacionales sino en la riqueza de la renovación y de la experiencia.

Quienes no avalan o rechazan la aplicabilidad de la jubilación obligatoria, subrayan la importancia de las experiencias y conocimientos que estos agentes sociales tienen para la institución y para la formación. El

mantenimiento y desarrollo de los docentes e investigadores en su campo de trabajo es lo valorado; las herramientas que cada uno posee y la posibilidad de transmisión a las futuras generaciones. Se jerarquiza la trayectoria del trabajo docente y científico en cada ámbito institucional. Los conceptos de actividad, recursos humanos, recorrido personal, capacidad, riqueza intelectual y trayectoria, que van surgiendo de las distintas opiniones, parecerían hablar de una pérdida de capital para la institución, de una pérdida de riqueza intelectual y experiencial, fundamental para los docentes e investigadores recién iniciados y para quienes se encuentran cursando su carrera Universitaria.

## **B) Políticas postuladas por las distintas unidades académicas con respecto a la jubilación obligatoria**

Teniendo en cuenta el segundo eje acerca de las políticas postuladas por las distintas unidades académicas con respecto a la jubilación obligatoria de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata, la triangulación de los datos se realizó teniendo en cuenta aquellos actores que:

- a) Proponen seguir con la política vigente

- b) proponen otras políticas

- c) no realizan propuestas.

La tabla 2 refleja las políticas postulada por las distintas Unidades Académicas con respecto a la jubilación obligatoria de docentes e investigadores Universitarios. En la misma, puede identificarse, tomando como referencia el objetivo planteado para este eje, la existencia de diversas políticas postuladas ante la jubilación obligatoria, como así también la falta de propuestas en algunos casos.

**Tabla 2**

**Título: Políticas postuladas ante la jubilación obligatoria de docentes e investigadores Universitarios**

	<b>Numero de casos</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Política vigente</b>	<b>40</b>	<b>53%</b>
<b>Políticas diferentes</b>	<b>18</b>	<b>22 %</b>
<b>No proponen</b>	<b>19</b>	<b>25 %</b>
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100 %</b>

La distribución porcentual demuestra que el 53 % de los entrevistados considera que la política vigente es la apropiada, el 22 % postula políticas diferentes y el 25 % no realiza propuestas.

Quienes proponen seguir con la política vigente, opinan que los implicados seguirían ligados al sistema, el estatuto de la Universidad, establece la

jubilación de oficio a los 65 años, pero el profesor jubilado puede seguir integrando el claustro, si es designado en la categoría de emérito, consulto o simplemente invitado para actividades de formación, y en ese carácter recibir pagos que permitan aumentar o complementar la jubilación.

Algunas opiniones son:

“La reglamentación actual permite, y yo creo que una política definida por la Universidad, aprovechar esa experiencia.”-(Autoridad Académica): \_

“Actualmente entiendo que se puede contratar, aplicar otras figuras, no desprenderse de los docentes, de aquellos que se consideran valiosos, sino conservarlos en la unidad académica, habría que ver qué tipo de contratos para tratar de mantenerlos”. (Autoridad Académica). \_

“Lo que se hizo, acá en derecho, es no decirle gracias por los servicios prestados y mandarlos a la casa. Porque incluso hoy, a los 65 años no es una edad tan avanzada, cuando la proyección de vida es de 75 a 80 años, por lo cual le queda un largo trecho y mandarlos a la casa sería casi como invitarlos a la depresión o que se sientan que ya no sirven para nada.”

( Consejero Estudiantil).

“Mientras que estas personas no sean excluidas del sistema está bien, yo entiendo también la reglamentación, en algún lugar tenés que fijar, aunque 65 años es también una persona joven, más con la expectativa de vida que hay hoy, también creo se corresponde con la edad jubilatoria del sistema jubilatorio nacional, por eso creo que en algún momento hay que fijarlo, en este caso es a los 65 años. Una persona todavía está produciendo y mucho, todavía no hay que dejarlo fuera del sistema”. (Consejero Graduado).

Entre quienes proponen otras políticas, consideran que en muchos casos es necesario conocer las capacidades o destrezas que el docente o el investigador posee, para poder seguir desarrollando su actividad académica, privilegiando la posibilidad de mantenerse dentro de la institución en algún cargo que permita la utilización de sus recursos y experiencias a modo de Consultor y respaldando la idea de resguardar a quienes han aportado y aportan tanto dentro del campo académico, reconociendo su valor y capacidad. Algunos testimonios son:

“Creo que se podría evaluar mejor a los docentes”. (Consejero estudiantil). \_

“Sería mediante una Ordenanza de Consejo Superior que regule las características que debe cumplir un docente-investigador para ser recontratado una vez jubilado” Podría ser Consultor de determinadas temáticas que la Universidad declare prioritarias, los recursos deberían salir de los subsidios a la investigación y no podrían comprometerse recursos del tesoro”. (Autoridad Académica). \_

“Tratar de retener a aquellos docentes o investigadores que todavía tienen mucho más para aportar a la Universidad “. (Autoridad Académica). \_

“No negar el derecho a quien llegue a la edad de su jubilación y sigue siendo útil, tratar de preservarlo con alguna categoría extraordinaria”. (Autoridad Académica). -

“Me parece valioso hacer una encuesta previa, o sea que se tenga en cuenta las opiniones y las necesidades reales de los docentes” (Consejera Académica). \_

“Alargar esa edad, porque justamente es cuando la persona está más capacitada”. (Consejero Estudiantil). \_

También se propone el paso amortiguado de la actividad a la pasividad:

“Que continúen en sus funciones a través de contratos de tres años”.

(Autoridad Académica). \_

Otros proponen como política la libre decisión del docente:

“Las personas valiosas y que lo deseen tienen que tener otras posibilidades “. \_ (Autoridad Académica). \_

“Mantener a aquellos que deseen continuar a través de un contrato con cargo simple”. (Autoridad Académica). \_

“Tener en cuenta que ellos quieran seguir con su trabajo y dictando clases, creo que es esto tratar de no excluirlos totalmente”. - (Consejero Estudiantil).

Algunos no opinan sobre políticas a implementar.

Quienes apoyan la política vigente, que permite a los jubilados poder mantenerse ligados al sistema académico, integrando el claustro, designado en la categoría de emérito, consulto o en actividades de formación

recibiendo pagos que permitan aumentar o complementar su jubilación, parecerían creer en las capacidades y aptitudes que los mayores poseen y conservan en una edad avanzada, y apoyar la necesidad y la importancia que el conocimiento y la experiencia brinda a aquellos profesionales con años de trayectoria. Jerarquizan la proyección de la vida, y reflexionan sobre lo que puede sucederle a quienes deben renunciar a su actividad, teniendo por delante varios años de vida activa y sobre todo deseos de continuar en funciones académicas.

Entre quienes proponen otras políticas, apuntan a la necesidad de conocer y evaluar las capacidades o destrezas que el docente o el investigador posee para seguir desarrollando su actividad académica, privilegiando la posibilidad de mantenerse dentro de la institución en algún cargo que permita la utilización de sus recursos y experiencias a modo de Consultor y respaldando la idea de resguardar y retener a quienes han aportado y aportan tanto a la institución. Tener en cuenta y escuchar las opiniones de quienes están transitando este período, sus deseos y expectativas, es fundamental y una política posible podría ser la libre decisión del docente.

### **C ) Propuestas realizadas para evitar la crisis jubilatoria**

Teniendo en cuenta el tercer eje, sobre las propuestas realizadas para evitar la crisis jubilatoria en Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata, la triangulación de los datos se realizó entre aquellos actores que proponen: a) diferentes formas de continuidad en el sistema implicando una vinculación con el mismo; desempeño de cargos de formación de docentes y transmisión de experiencia, evaluación de docentes e investigadores en cada caso

b) otras propuestas, como intervención profesional en el momento de crisis, integración en el PUAM, intervención activa en gestión universitaria, creación de una caja compensatoria, continuidad en la obra social universitaria y atravesamiento de una etapa prejubilatoria.

Evidentemente, y en función el objetivo planteado para este eje, pueden diferenciarse distintas propuestas realizadas para evitar la crisis jubilatoria La tabla 3 refleja las mismas.

**Tabla 3**

**Título: Propuestas realizadas para evitar la crisis jubilatoria**

	<b>Numero de casos</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Mantenerlo vinculado</b>	<b>32</b>	<b>42 %</b>
<b>Otras propuestas</b>	<b>34</b>	<b>44 %</b>
<b>No proponen</b>	<b>11</b>	<b>14 %</b>
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100 %</b>

La distribución porcentual de las mismas, demuestra que el 42 % de los entrevistados opina que es necesario mantener al jubilado vinculado con la actividad, el 44 % realiza otras propuestas y el 14% no realiza propuestas.

Entre aquellos que proponen diferentes formas de continuidad en el sistema (modelos de otros países, categoría emérita, o consultas) manifiestan:

“Propongo conservarlos nombrando a los que sirven, por supuesto, Profesores Honorarios, Adscriptos o Interinos, para no perderlos y seguir teniéndolos dentro de la facultad”. -(Consejero Estudiantil) –

“Por contratos alternativos “. -(Consejera Superior)

Entre quienes proponen el desempeño de cargos de formación de docentes y transmisión de experiencia expresan:

“Que las cátedras concursen y que en las estructuras de las mismas puedan existir investigadores de más de 65 años que no estén frente a los cursos pero que si estén enseñando a los ayudantes y a los profesores. Que existan viejos profesores que puedan transmitir experiencia integrando las cátedras, no siempre el profesor tiene que dar clases.” Otra forma es crear consejos asesores permanentes dentro de las Unidades Académicas en los cuales participen profesores eméritos, jubilados, extraordinarios, funcionar así bien las áreas departamentales y dar inserción en las áreas de investigación, la gente que está capacitada es una puerta a la extensión universitaria. Uno de los peores defectos que tiene la cultura occidental es enterrar a los mayores, yo me niego a enterrar a los maestros, puede ser que les falle ya pero tiene funciones por cumplir, no más sea con su ejemplo de vida”. -(Autoridad Académica). -

“Crear algún ámbito de tipo consultivo, asesor, que permita rescatar todos los valores “. -(Autoridad Académica). \_

Entre quienes proponen la evaluación de docentes e investigadores en cada caso:

“Evaluar si el docente está en condiciones de seguir ejerciendo la docencia, se lo recontracta, no se lo deja cesante”. -(Autoridad Académica). -

Quienes proponen una Intervención profesional en el momento de crisis sostienen:

" El apoyo social debería ser para todos los jubilados. Porque además sería demasiado clasista definir solamente que tiene crisis social los docentes e investigadores" Actualmente hay crisis del sistema jubilatorio y de todos los sectores." "Desde la Universidad se puede hacer desde redes sociales: junta de alimentos, ropa, para tratar de conseguir cosas para los ex docentes que están en crisis. Lugares de albergue o transitorios para esas personas, en tanto y en cuanto puedan salir de la crisis.- (consejero Estudiantil). –

Quienes proponen integración en el PUAM manifiestan:

"Lo que impulsa el PUAM está bueno, porque permite desarrollar diferentes actividades a las personas mayores.". – (Autoridad Académica). -

Quienes proponen intervención activa en gestión universitaria expresan:

"Seguir vinculados de alguna forma activa a la universidad, hay tantos tipos de actividades, gestión, de extensión, de cursos". -(Autoridad Académica). -

Los que proponen creación de una caja compensatoria opinan:

"La ley para todos los colegios profesionales tiene sus propias cajas, asociaciones que son privadas, como el Centro Médico" "La Universidad podrá tener una caja compensadora y así seguir generando un fondo y con el tiempo podría dar un rédito: pagarle a los futuros jubilados un pequeño aporte y su jubilación normal. Así como hay un premio, el premio mismo podría tener cajas compensadoras así como tiene servicio social, así como da préstamos podría pensar en los complementos jubilatorios. La Universidad podría aportar un plan concreto de sistema jubilatorio". - (Autoridad Académica). -

Otros proponen la posibilidad de continuar con la Obra social Universitaria:

"Los jubilados de la Universidad siguen perteneciendo a SUMA que es la obra social universitaria ". -(Autoridad Académica).

Quienes proponen el atravesamiento de una etapa pre-jubilatoria sostienen que:

“Sería muy conducente crear un programa de adaptación consistente fundamentalmente en actividades en y desde la Universidad.”-(Profesor titular mayor a 65 años).

“Establecer algunos mecanismos para ir preparando la instancia de paso de una situación de plena actividad a una situación de jubilación que no es normal” “Programas que preparen a sus empleados para la jubilación “. - (Autoridad Académica).

“Un desarraigo paulatino de las labores”. -(Consejero Estudiantil). –

Podría plantearse una etapa pre jubilatoria, en la cual con menor cantidad de horas de trabajo se pueden derivar actividades. Integrar otras actividades, otros grupos, funciones que puedan ir dejando.”-(Profesor titular en mayor de 65 años). -

Entre los testimonios recogidos se podrían seleccionar una serie de problemáticas:

- Falta de Información
- Pasaje brusco de la Actividad a la Pasividad
- Recorte Económico
- Pérdida de lazos identificatorios con posible riesgo de muerte social
- Aplicación brusca de la ley
- Desperdicio de la Experiencia valiosa
- Ausencia de programas de Apoyo y contención social
- Coerción y libre elección
- Cambio perjudicial con relación a la obra social

Entre las estrategias planteadas a tener en cuenta, por las distintas unidades académicas, se postulan:

- 1) Implementación de Programas de Apoyo Social
- 2) Creación de una caja compensatoria
- 3) Creación de mesas redondas que permitan la continuidad laboral
- 4) Mantenimiento de la misma obra social
- 5) Creación de paneles y foros que provean mayor información
- 6) Implementación de un período pre-jubilatorio
- 7) Creación de Programas de Apoyo

### **8) Evaluación periódica de las capacidades docentes**

Si bien se categorizó teniendo en cuenta aquellos que proponían mantener a los jubilados vinculados al sistema y aquellos que realizaban otras propuestas, claramente puede evidenciarse a partir de las problemáticas y de las estrategias resolutivas planteadas, la importancia que se le otorga, en esta etapa, a la contención, a las redes de apoyo social, que funcionan preparando y mermando el impacto que este período crítico provoca en los distintos actores sociales, en quienes deben salir de la esfera productiva y generar nuevos proyectos vitales que le permitan entablar nuevas relaciones sociales, redefinir sus roles, sus expectativas y generar estrategias para optimizar este período a transitar, que genera cambios importantes en las distintas esferas de la vida y repercuten en la persona misma.

Permitir un ajuste a lo nuevo, abandonando modos anteriores de comportamiento, de obligaciones, de prácticas y de relaciones y asumir nuevas actividades y deberes en forma gradual, sin sufrir el impacto de lo inmediato, parecería ser central en este punto, para prevenir efectos patógenos y generar un cambio en las actitudes y en las expectativas con las que las personas mayores afrontan la jubilación, y luchar contra la disgregación de los estereotipos posjubilatorios que tiñen negativamente esta etapa de la vida, bloqueando el desarrollo y la promoción de estrategias destinadas a optimizar el período de retiro laboral.

## **Conclusiones y propuestas de intervención**

Del trabajo realizado con los Actores pertenecientes a las distintas Unidades Académicas de la Universidad Nacional de Mar del Plata (Autoridades, Consejeros Superiores y Estudiantiles y Profesores titulares mayores de 65 años) resulta, que la mayoría de los entrevistados están de acuerdo con la jubilación obligatoria, sosteniendo que es pertinente dejar que se habiliten espacios a ocupar por gente joven y nueva, para permitir así su profesionalización y desarrollo, espacios que deben ser desocupados por aquellos profesionales con trayectoria y conocimiento dentro de su campo; haciendo hincapié en la necesidad de que tanto Docentes como Investigadores se jubilen, pensando esta situación como medida para permitir y facilitar el ingreso, progreso y emancipación de las nuevas generaciones, argumentando que se trata de una situación de retroalimentación, donde es necesario y deber de los mayores, ceder las posiciones de poder a los jóvenes para permitir la renovación generacional y para que los sistemas científicos y de educación sigan funcionando.

Hay testimonios que evidencian un acuerdo parcial o desacuerdo con la obligatoriedad jubilatoria, sosteniendo la opinión que subraya la importancia de las experiencias y conocimientos que estos agentes sociales tienen para la institución y para la formación de los distintos profesionales y docentes. Teniendo en cuenta las distintas opiniones recogidas de los actores involucrados en la Institución, se trata de personas en condiciones de seguir haciendo aportes importantes a toda la comunidad académica, ya sea por su formación, experiencia, personalidad o trayectoria, situación que merece considerarse para formular políticas que permitan la estadía y continuidad de dichos actores dentro de la institución, en actividades ligadas a la consultoría, asesoramiento, gestión, evaluación y formación de recursos humanos, sobre todo en el ámbito de investigación, ámbito donde muchos investigadores se encuentran en un momento de su actividad y evolución óptimo, como para poder seguir trabajando y aportando conocimientos e innovaciones a la ciencia.

Las distintas unidades académicas apoyan políticas y mecanismos, por medio de los cuales los jubilados de la Universidad, pueden continuar realizando ciertas tareas. Desde hace décadas, el estatuto de la Universidad, establece la jubilación de oficio a los 65 años, pero el profesor jubilado puede seguir integrando el claustro, si es designado en la categoría de emérito, consulto o simplemente invitado para actividades de formación, y en ese carácter recibir pagos que permitan aumentar o complementar la jubilación.

Desde otro eje y tomando en cuenta las distintas propuestas realizadas como posibles soluciones para la crisis jubilatoria, se rescatan: la necesidad de mantener formas de continuidad en el sistema, el desempeño de cargos de formación a docentes y transmisión de experiencias, la evaluación de los docentes e investigadores para poder seguir desarrollando actividades académicas, la posibilidad de contar con intervenciones profesionales que apoyen la situación de crisis, la integración al PUAM (como posibilidad de seguir realizando actividades), la participación activa en gestión universitaria, la posibilidad de seguir con la obra social y de contar con un programa o etapa de actividad prejubilatoria que ayude a la preparación para la salida laboral.

Es importante rescatar, que partir de la legislación correspondiente e implantada por el gobierno, las jubilaciones de Docentes e Investigadores disminuyeron marcadamente con relación a los haberes que percibían por el desarrollo de sus actividades habituales. Hoy en día, los integrantes del mundo académico y científico, se enfrentan con la angustiante imposibilidad de jubilarse en términos mínima y socialmente aceptables, pues hacerlo les ocasiona una inhumana reducción de sus ingresos, postulando en muchos testimonios la posibilidad de crear una caja compensadora, como la poseen algunos colegios profesionales, que permita, luego de algunos años de aportes, contar con un ingreso que complemente el haber jubilatorio.

Por ello, si bien para algunos investigadores la obligación de jubilarse significa verse impedidos de cumplir su deseo de continuar en actividad, situación a la que nadie debería enfrentarse y verse obligado a realizar, para

muchos otros la posibilidad y perspectiva de continuar activos a pesar de poder retirarse resulta poco atractiva.

Algunos se sienten compelidos a abandonar una actividad que desearían legítimamente continuar ejerciendo, demostrando un verdadero interés en seguir enseñando o investigando.

Si bien la jubilación de oficio permite que el profesor jubilado pueda integrar el claustro en distintas categorías y no se prohíbe continuar investigando o enseñando, no todos los jubilados acceden a este tipo de contrato, que a su vez es renovable y anual, con la implicancia que este tipo de vinculación inestable significa para los sujetos, sobre todo en épocas de crisis económicas como las actuales.

Tomando en cuenta toda la información obtenida y la manera en que las opiniones pudieron categorizarse a partir de sus similitudes y diferencias, considero que los objetivos planteados para el desarrollo del siguiente trabajo fueron alcanzados; se pudo evaluar en general, las distintas posturas y opiniones de los agentes del campo académico en relación con la jubilación obligatoria, como también conocer alguna de sus expectativas. Evidentemente existen diferencias, si bien la mayoría opina que es necesaria la jubilación obligatoria, y están de acuerdo con ella, ya que es una de las maneras de asegurar y permitir el recambio generacional, un porcentaje alto opina que las experiencias y conocimientos obtenidos durante toda una vida dedicada a la docencia o investigación, no pueden deshecharse, deben continuar trabajando en la formación de futuros profesionales.

En cuanto a las políticas postuladas por las distintas unidades académicas con respecto a la jubilación obligatoria se pudo identificar que la mayoría considera que la política vigente es la más adecuada para los implicados, ya que les permite poder seguir ligados al sistema, a través de contratos, conservando la Universidad, de esta manera, a quienes han aportado y pueden aportar tanto de sus destrezas, conocimientos y habilidades al campo académico y junto con ello al desarrollo de la ciencia en general. También pudieron identificarse algunos otros tipos de políticas a implementar, como por ejemplo evaluar mejor a los docentes, por medio de

alguna Ordenanza de Consejo Superior que regule las características que debe cumplir un docente-investigador para ser recontratado una vez jubilado, para algunas temáticas que la Universidad declare prioritarias, saliendo recursos de subsidios a la investigación, tomar encuestas previas a los involucrados para poder conocer de esta manera sus intereses y necesidades reales, alargar la edad jubilatoria o trabajar para que el paso de la actividad a la pasividad sea un paso amortiguado y ligado a la libre elección de cada individuo.

En cuanto a las diferentes propuestas realizadas para evitar la crisis jubilatoria, se pudo diferenciar, aquellos que proponen formas de continuidad en el sistema (modelos de otros países, categoría emérita, o consultas), contratos alternativos, desempeño de cargos de formación de docentes y transmisión de experiencia a través de concursos que permitan y habiliten el desarrollo de cargos, en los cuales viejos profesores apoyen y guíen a los nuevos, trabajen con sus dudas, orienten, sin tener que estar al frente de las clases, crear consejos asesores permanentes dentro de las Unidades Académicas, dar inserción en las áreas de investigación, evaluación de docentes e investigadores, crear redes sociales y la posibilidad de una intervención activa dentro de la gestión universitaria.

El presente trabajo, entre sus alcances, permite conocer y reconocer distintas posturas con relación a un tema de tanta importancia, actualidad y vigencia, ya que de una u otra manera, toda persona que durante su vida ha desarrollado alguna actividad laboral, cesará en algún momento en su función activa- productiva y deberá vivenciar este paso o tránsito crítico, ligado a consecuencias y reestructuraciones personales y sociales. Integrando toda esta información se podría trabajar para un mejor acompañamiento y resolución de este período crítico, cambiando normativas, realizando propuestas, integrando opiniones y sobre todo escuchando y otorgándole un lugar a quienes son los partícipes en esta problemática.

Como todo trabajo, y dado que se trata de una aproximación a la problemática, tiene una serie de limitaciones y críticas para analizar. Entre

las mismas considero que un trabajo de este tipo debería ser realizado ampliando tanto el número de casos, la muestra, como así también el universo de análisis. En próximos trabajos, se podría analizar la existencia o no de opiniones diferenciales según grupos de edad o sexo. Sería muy rico poder recolectar información y conocer las opiniones de otros grupos de trabajadores incluidos dentro de esta problemática, llegar a otras instituciones, como los distintos Ministerios, Escuelas, Empresas y demás, ya que es una problemática que atañe a toda la población, más allá de sus diferencias sociales, económicas y culturales. Dicha amplitud nos permitiría aceptar y reconocer la importancia del tema y trabajar en políticas sociales orientadas a brindar soluciones al mismo. Crear nuevos espacios y acompañar a quienes, a pesar de seguir sintiéndose útiles y capaces en sus funciones, deben abandonarlas y reestructurar todo su campo social, familiar, económico y cultural.

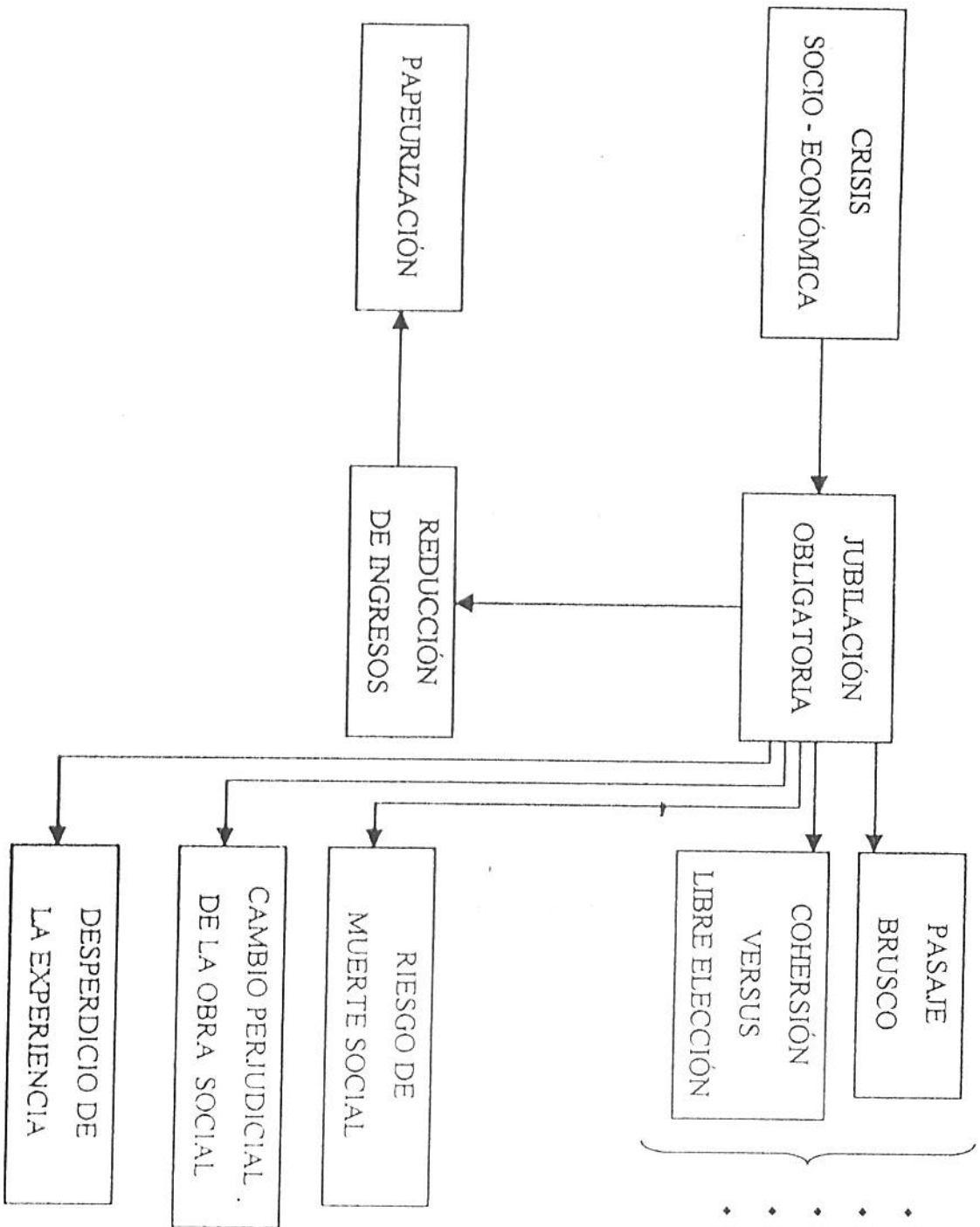
Considero que se puede seguir investigando en esta línea, ampliando el abanico de casos y de ámbitos, trabajar en talleres, charlas, políticas a implementar y difusión.

Entre las propuestas creo que se podría abordar las distintas problemáticas planteadas, la difusión de la Información, el acompañamiento profesional que guíe el pasaje brusco de la actividad a la pasividad, la pérdida de lazos identificatorios que posibilitan el riesgo de muerte social, la revalorización de la experiencia vital, la creación de programas de apoyo y contención social, de paneles y foros que provean mayor información y la implementación de un período pre-jubilatorio que amortice y prepare para el cambio.

Integrando estas problemáticas y tomando como referencia los lineamientos metodológicos de gestión, desarrollados por Antonio Lapalma en su libro *Turbulencia y planificación Social*, las mismas podrían plantearse y abordarse a partir de la organización de un modelo problemático integrado y de la diagramación de una matriz de problemas y estrategias resolutivas, apuntando a sus puntos críticos y a sus estrategias de resolución.

En el modelo problemático integrado, como su nombre lo indica, se integran aquellos problemas que se detectaron e identificaron en la etapa de diagnóstico de la situación. Aquí, claramente se relacionan los conceptos de crisis y jubilación obligatoria. La misma, como paso obligado y determinado por una variable de tipo etárea, determina y condiciona una situación de crisis en la persona que lo atraviesa; crisis que impacta en el ámbito social, cultural, económico e individual. Este pasaje brusco de la actividad a la pasividad, vivido como coercitivo e impuesto legalmente, genera toda una serie de perturbaciones o situaciones problemáticas a resolver. Las mismas se ven reforzadas por falta de información sobre el tema, por falta de una actitud y actividad preventiva para la preparación de esta etapa con la implementación de programas de apoyo que preparen para el cambio, por la imposición de un nuevo régimen de actividad diferente al vivido y realizado hasta el momento y por la necesidad de resignificar una nueva etapa vital que implica cambios en el contenido y en el tipo de relaciones sociales mantenidas hasta el momento.

Los cambios producidos y la situación de crisis, podrían dar cuenta de un posible riesgo de muerte social, de sensación de finitud, en aquellas personas, que en su mayoría, se encuentran en condiciones de seguir sintiéndose y siendo útil dentro de su ámbito social y laboral, vivenciándose como un desperdicio de su experiencia y trayectoria y acentuándose la misma, por los cambios ocasionados y debidos a la reducción de ingresos, de posibilidades, de relaciones sociales, de coberturas para su salud; pudiendo todo en su conjunto, determinar un alto nivel de pauperización social. Dicho modelo problemático integrado quedaría diagramado de la siguiente manera:



- ♦ POR FALTA DE INFORMACIÓN.
- ♦ FALTA DE ETAPA PREVENTIVA.
- ♦ IMPOSICIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN.
- ♦ AUSENCIA DE PROGRAMA DE APOYO
- ♦ CONTENIDO SOCIAL.

La matriz de problemas y estrategias de resolución, da cuenta de aquellas problemáticas visualizadas y planteadas como centrales para el tema. Se especifican los puntos de ataque, que serían las problemáticas a trabajar y se elaboran estrategias resolutorias. Así, ante la posibilidad de vivencias de muerte social, se podría trabajar en la implementación de programas de apoyo que ayuden a resignificar esta nueva etapa vital. Ante el proceso de pauperización o empobrecimiento, sería importante la creación de cajas compensatorias; ante la problemática de alejamiento o pérdida de experiencia profesional (garantizada por toda una trayectoria en un ámbito de trabajo o en un tema) se plantea la importancia de la continuidad laboral en mesas redondas o paneles asesores; ante un cambio en la obra social, se plantea el mantenimiento de la misma; ante la falta de información, la creación de paneles o foros que la brinden, y la creación de programas de apoyo y preparación para el pasaje de la actividad a la pasividad, con implementación de un período pre jubilatorio que minimice los efectos nocivos y acompañe para el cambio. Dicha matriz de datos y soluciones quedaría planteada de la siguiente manera:

**MATRIZ DE PROBLEMAS IDENTIFICADOS Y POSIBLES  
ESTRATEGIAS**

<b>PUNTOS DE ATAQUE</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>
1) Muerte social	Implementación de programas de apoyo social
2) Proceso de pauperización	Creación de una caja compensatoria
3) Pérdida de la experiencia docente en el ámbito académico	Creación de mesas redondas que permitan la continuidad laboral
4) Cambio perjudicial con relación a la obra social	Mantenimiento de la misma obra social
5) Falta de información	Creación de paneles y foros que provean mayor trabajo y

	comunicación de la información
7) Ausencia de programas de apoyo	Creación de programas de apoyo
8) Pasaje brusco de la actividad a la pasividad	Implementación de un período pre-jubilatorio
Coerción vs. Libre elección	Evaluación periódica de las capacidades docentes

A modo de reflexión final y tratando de complementar las distintas opiniones acerca de la aceptación o no de la política jubilatoria, podría agregarse, que si bien resulta de suma importancia, la posibilidad de que los mayores puedan ceder posiciones a los más jóvenes, también sería fundamental, que las nuevas generaciones, permitan a quienes deseen continuar participando de la vida académica, a una edad avanzada, puedan hacerlo, ya que tanto los sistemas científicos como los de educación superior lo requieren para poder conservar su identidad y tradición Institucional.

**Agradecimientos:**

A los alumnos cursantes de la materia Psicología Institucional y Comunitaria (cuarto año) quienes realizaron las entrevistas:

Albornoz, C, Allegretti, M; Andrés, K; Ballerini, L; Barreneche, N; Bonadero, J; Córdoba, M; Cortes, M; Dall Armellita, F; Del Molino, C; Josserme, R; Martín, E; Martín, J; Pasciulli, V; Ramos, M; Rangote, L; Reguera, N; Ricco, S; Román, C; Sacco, M; Spath, M; Volpe, A; Yaker, D; Olmos, A; Spinelli, V.

### **Bibliografía:**

- Bourdieu. (1990) *Sociología y Cultura*. Barcelona: México.
- Bourdieu. (1995) *Respuestas. Por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.
- Bourdieu. (1999) *Intelectuales, política y poder*. Buenos Aires: Eudeba.
- Glasser, B y Strauss, A (1967). "*The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*". New w York: Aldine Publishing Company.
- Erikson, E (1989) " Identidad, juventud y crisis" Taurus. Humanidades. Golpe, L: I. 1994" Condiciones Psicosociales De Los Adultos Mayores en la Argentina Actual". Rev. Especializada En Psicología, N 3: Mar del Plata (,Pcia. De Bs. As. )
- Golpe, L. I., Bidegain, L y Arias, J. C. (2003) " Edaísmo y Apoyo Social". Una mirada interdisciplinaria sobre el proceso de envejecimiento en un enclave geróntico argentino. Ediciones Suárez . Mar del Plata
- Golpe, L y Mulero E. (2000). Edaísmo y Violencia Generacional. VI Congreso Argentino de Antropología Social. Nacional. Septiembre 2000. Mar del Plata.
- Lapalma, A, Robirosa, M y Cardarelli, G.. (1990). " Turbulencia y planificación Social". Siglo XXI. Unicef. Argentina.