



**XVIII CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE INNOVACIONES EN DOCENCIA E  
INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS 2015**

**PONENCIA:**

**LA PRODUCTIVIDAD DEL DOCENTE ADULTO MAYOR Y SU IMPACTO EN EL  
PROGRAMA DE ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE. CASO: DEPARTAMENTO DE  
CONTABILIDAD**

Autores:

Dra. Ana Elsa Ortiz Noriega<sup>1</sup>  
Dr. Sergio Félix Enríquez<sup>2</sup>  
Dr. Fernando Calles Montijo<sup>3</sup>  
Universidad de Sonora, México

Mesa de Trabajo: Evaluación del aprendizaje, desempeño docente, la investigación y la vinculación

Nuevo Vallarta, Nayarit

Septiembre de 2015

---

<sup>1</sup> Maestra de tiempo Completo Universidad de Sonora, tel 662 2592212 Correo: [aeortiz@pitic.uson.mx](mailto:aeortiz@pitic.uson.mx)

<sup>2</sup> Maestro de tiempo Completo Universidad de Sonora, tel 662 2592212 Correo: [sfelix@guaymas.uson.mx](mailto:sfelix@guaymas.uson.mx)

<sup>3</sup> Maestro de tiempo Completo Universidad de Sonora, tel 662 2592212 Correo: [fcalles@eca.uson.mx](mailto:fcalles@eca.uson.mx)

## Índice

	<b>Pág.</b>
Resumen .....	3
Introducción.....	4
I. Marco teórico.....	4
II. Metodología.....	9
1. Objetivo .....	13
2. Diseño de la investigación.....	13
3. Metodología y técnicas de muestreo .....	14
III. Resultados .....	15
IV. Conclusiones y discusión .....	22
Bibliografía.....	23

## Resumen

El presente trabajo es producto de un proyecto de investigación desarrollado en el Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, que por ser una de las escuelas fundadoras, cuenta con una las plantas docentes de mayor edad, donde se analiza la productividad de los maestros en edad adulta con base a los indicadores que establece el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD), con el objetivo de analizar estos factores y su incidencia en las actividades académicas y su repercusión en los niveles de dicho programa.

Se aplicó una encuesta a una muestra de profesores que cumplen con el requisito de adulto mayor para conocer su percepción en sus labores académicas y se obtuvo información sobre el resultado del PEDPD en los últimos 5 años

Los resultados encontrados fueron que los trabajadores académicos se perciben así mismo como personas que cumplen satisfactoriamente con todas sus actividades, en base a que cuentan con instalaciones físicas adecuadas, con apoyo de las autoridades, más sin embargo al revisar los resultados del programa de estímulos se encuentra que la mayoría se encuentran en los niveles bajos o intermedios, concluyendo que el maestro conforme se acerca a la tercera edad, va disminuyendo su productividad en base los indicadores analizados, proponiendo apoyos por parte de la autoridad para un retiro digno y no afectar a los estudiantes con el trabajo de este sector docente.

**Palabras Clave: Adulto mayor, Productividad, Estímulo, Desempeño Académico**

## LA PRODUCTIVIDAD DEL DOCENTE ADULTO MAYOR EN BASE AL PROGRAMA DE ESTÍMULO AL DESEMPEÑO DOCENTE. CASO: DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD.

### **Introducción**

En la mayoría de los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), el envejecimiento de la población es un fenómeno que amenaza su prosperidad en el futuro, ante el cual los gobiernos deben tomar acciones en los ámbitos social, económico y político que aseguren su buen desarrollo, lo que requiere reformas en varios campos (Landeta, 2013).

En lo que respecta al presente trabajo, se aborda la productividad de la población docente en edad avanzada del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora medida en base a los lineamientos que establece el programa universitario de estímulo al desempeño docente, que de alguna manera crea un estándar de productividad que se refleja en la remuneración económica de manera adicional de los docentes de tiempo completo de la institución, revelando el nivel de conformidad o confort laboral de los mismos maestros, dando pie a que las autoridades diseñen algunas estrategias de trabajo para este grupo de docentes con la finalidad de abonar a la calidad educativa, sin menoscabo de su bienestar.

### **I Marco Teórico**

#### **1. Adulto Mayor**

La ONU establece la edad de 60 años para considerar que una persona es adulta mayor, aunque en los países desarrollados se considera que la vejez empieza a los 65 años. Así mismo, actualmente a nivel mundial e incluso en el país, los diversos fondos pensiones y jubilaciones, han cambiado la edad promedio para considerar a una persona con los requisitos para aplicar a dicho fondo, para la cual se han tenido que modificar las leyes correspondientes como son los casos del Instituto Mexicano del Seguro Social, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, tanto a nivel federal como estatal, sin embargo para el Instituto Nacional de Atención de las Personas Adultas Mayores (INIPAM), que es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, rector de la Política Nacional a favor de las personas adultas mayores y que coordina las acciones públicas y programas que benefician a este tipo de personas y de conformidad por lo dispuesto en la Ley de los Derechos de las

Personas Adultas Mayores, publicada en junio de 2002, reconoce que las personas de 60 años o más (Art. 3ro. de esta ley), las reconoce como tales.

Si bien la edad cronológica es uno de los indicadores más utilizados para considerar a alguien viejo o no, ésta por sí misma no nos dice mucho de la situación en la que se encuentra una persona, de sus sentimientos, deseos, necesidades, relaciones.

Lazarus (2000) menciona que a medida que las personas envejecen, aumenta la probabilidad de importantes pérdidas funcionales. Igualmente, el adulto mayor con alguna enfermedad, especialmente si es crónica, teme la pérdida de su buen funcionamiento mental y físico, la presencia de dolores crónicos y penosos, así como las condiciones progresivas de degeneración, haciendo alusión a que el deterioro físico y mental pudiese agudizarse a causa de la depresión e impotencia, y a los temores por la pérdida del control.

Parece relevante conocer cómo se presenta el envejecimiento y cuál es la perspectiva de la vejez en la población adscrita a sectores socioeconómicos medio y popular, conocer los estados de salud físico y mental, los estilos y condiciones de vida, formas de convivencia intra e intergeneracionales y la experiencia de envejecer para hombres y mujeres. Dada la importancia de las Universidades en la sociedad mexicana, un tema central es la calidad de vida de los trabajadores y particularmente de los docentes, lo cual encierra una gran responsabilidad de formación de las presentes y futuras generaciones de profesionistas.

Los catedráticos empiezan a envejecer y los sistemas de pensiones y jubilaciones no son del todo satisfactorios. Bensusán y Ahumada (2006) desarrollaron un amplio proyecto de investigación que consideró 36 instituciones de educación superior, más de 30 mil académicos de tiempo completo activos y tres mil pensionados. Entre los resultados más importantes de este proyecto, los autores reportan que el envejecimiento aún no es un problema mayor, ya que el promedio de edad de los profesores activos es de 48 años y, sólo una proporción pequeña (4.1%) tiene más de 65. Sin embargo, al analizar la información en el plano institucional se aprecian diferencias notables, por ejemplo, los promedios de edad van de los 38 años (Universidad Tecnológica Tepeji del Río) hasta los 51 (Instituto Politécnico Nacional); y el porcentaje de profesores con más de 65 años varía entre 7.6 (Universidad Autónoma de Querétaro) y cero (Colegio de la Frontera Sur).

En el terreno de la edad biológica, las acciones se relacionan con las políticas de salud dirigidas a prevenir, aplazar o aminorar los problemas que afectan las capacidades físicas o mentales derivadas de la edad. Como se trata de un desarrollo permanente, esas medidas deben comenzar desde temprana edad (seguimiento continuo del estado de salud, nutrición y estilos de vida). Con respecto a la edad subjetiva, el fomento de la autoconfianza es fundamental y se requieren iniciativas en las que participen la familia y la comunidad y que propicien la valoración social de las personas de edad y favorezcan su autoestima (Del Popolo, 2001).

## **2. La edad de los Docentes Universitarios y sus implicaciones.**

Los antecedentes teóricos y prácticos muestran que una significativa proporción de las personas en la edad de vejez permanecen insertas en el mundo del trabajo, lo que parece obedecer a una necesidad económica y no a una decisión voluntaria. La falta de previsión social y los magros montos de las jubilaciones y pensiones son los principales factores que obligan esa permanencia. En cambio, la decisión voluntaria de seguir trabajando está generalmente asociada al deseo de mejores condiciones de vida, donde la realización personal y la ocupación del “tiempo libre”, entre otros, serían algunos factores explicativos. Las personas de edad avanzada que dejan la fuerza laboral no tienen asegurado por fuerza un ingreso suficiente. Sin embargo, algunas no podrían seguir trabajando, debido a problemas de salud y otros abandonaron la búsqueda de trabajo, desalentados por la discriminación a su grupo de edad y la escasez de la oferta. En relación a esta última situación, los mejores niveles educativos de la población más joven y la capacitación actualizada son aspectos que ponen en desventaja al adulto mayor (Del Popolo, 2001).

## **3. Productividad.**

La productividad está asociada con el tiempo y la eficiencia, por medio de esta se pone a prueba la capacidad de una estructura o de una persona para desarrollar los productos o actividades y el nivel en el cual se aprovechan los recursos disponibles, en el caso de las personas medibles con la remuneración que percibe a cambio de su trabajo. Se considera también como la forma de ser útil y provechoso.

La productividad debe entenderse como el principio guía de las actividades productivas de los seres humanos, o de la actividad humana en su utilización de la naturaleza, lo cual debe hacerse con efectividad correctamente, la misma debe ser guiada evaluada por algunos criterios de humanidad, tales como la moral o aspiraciones de los trabajadores, los sentimientos de satisfacción, la seguridad protección, recreación y belleza (Kazukiyo, 1992).

La productividad es la relación entre cierta producción y ciertos insumos. Es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables (Bain, 2002).

La productividad es un concepto que en sentido restringido se le ha vinculado a expresiones matemáticas producto/insumos a su operacionalización cuantitativa y, por esta vía, se ve mal interpretada y disminuida su importancia, es la facultad de producir, calidad de lo que es productivo ...(Rodriguez y Gómez, 2002).

En el ámbito docente las actuales políticas educativas se enfocan a premiar la productividad docente a través de modelos y programas que incentivan el trabajo productivo del maestro, adicional a los sueldos que normalmente reciben. En este contexto las universidades públicas han impulsado la reestructuración académica a través de los programas de becas, buscando la productividad y la permanencia en las labores propias del docente, logrando de esta manera dicha producción al salario del trabajador.

La evaluación de la productividad docente se inicia de alguna manera a partir de 1986, cuando se pone en marcha el programa de la carrera docente del personal académico, que forma parte del Proyecto Nacional de Formación del Personal Académico y que en 1993 se convierte en el instrumento de la política de educación superior con el programa nacional de superación del personal académico conocido como SUPERA y que en la actualidad se ha transformado en el Programa de Desarrollo del Personal Académico (PRODEP)

#### **4. Programa de Estímulo al Desempeño Académico en la Universidad de Sonora**

De acuerdo con el Reglamento al Programa de Estímulos al Desempeño Académico del Personal Docente de la Universidad de Sonora, este programa tiene como objetivo entre otros el de reconocer y estimular la calidad, productividad, dedicación y permanencia en el trabajo del personal docente de la institución, exclusivamente para los maestros de tiempo completo, fortalecer las funciones de docencia frente a grupo, generación y aplicación del conocimiento, la actividad tutorial y la participación en órganos colegiados, fortalecer la estructura académica de la Universidad y evaluar las actividades de la institución en las que participa el docente.

Cada año la Universidad lanza la convocatoria dirigida a los MTC, informando de los requisitos de ingreso, fechas y plazos, monto del estímulo, factores a evaluar y niveles a alcanzar de acuerdo a la producción académica requerida.

Los requisitos para ingresar al programa son:

1. Personal docente de carrera de tiempo completo con categoría de profesor de asociado o titular, así como los técnicos académicos.
2. Cumplir con la jornada de trabajo
3. Hayan obtenido perfil deseable Prodep
4. Tener el grado mínimo de maestría.
5. Hayan tenido carga académica mínima de 4 horas semana mes de acuerdo a su categoría y nivel. ([www.uson/institucional/marconormativo](http://www.uson/institucional/marconormativo)).

Siendo los requisitos anteriormente mencionados de entre los más importantes.

El mismo reglamento menciona que el estímulo consistirá en un beneficio económico, que comúnmente se le conoce como “beca” o “tortibeca” que estimule la calidad, productividad y dedicación con montos diferenciales y clasificados por nivel de acuerdo a la calidad y la productividad que en ningún caso será menor a un salario mínimo mensual y no mayor de 7 salarios mínimos, siendo la puntuación lograda la que marque el nivel alcanzado de siete que se establecen, como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla1 : Programa de estímulo al desempeño docente, puntuación y nivel.**

<b><i>Puntuación total</i></b>	<b>Puntuación de Calidad</b>	<b>Nivel</b>	<b>Salarios mínimos Mensuales</b>
<i>901-1000</i>	631-700	VII	7
<i>801-900</i>	561-630	VI	6
<i>701-800</i>	491-560	V	5
<i>601-700</i>	421-490	IV	4
<i>501-600</i>	351-420	III	3
<i>401-500</i>	281-350	II	2
<i>301-400</i>	210-280	1	1

Fuente: [www.uson.mx/institucional/marconormativo](http://www.uson.mx/institucional/marconormativo)

El puntaje de los factores a evaluar se asigna en una escala del 1 al 1000, siendo los siguientes factores por orden de importancia los que se consideran:

1. La calidad y la productividad del desempeño de la docencia: 700 puntos=70%
2. La dedicación a la docencia: 200 puntos: 20%
3. La permanencia en las actividades de la docencia: 100 puntos= 10%

Como se puede observar el primer punto es el de mayor valor e importancia que es el que mide la productividad del maestro.

## **II Metodología**

### **1. Definición del problema**

El Departamento de Contabilidad es una de las escuelas precursoras de la Universidad de Sonora, la cual se funda en el año de 1941, siendo este Departamento por lo tanto uno de los más antiguos, iniciando como Escuela de Comercio, posteriormente, Escuela de Contabilidad y Administración (ECA), hasta nombrarse como actualmente se le conoce: Departamento de Contabilidad y por consecuencia su planta docente cuenta con un promedio de edad de 52 años. Actualmente algunos de los maestros se encuentran físicamente impedidos para desplazarse a las aulas, otros afectados por enfermedades que

les imposibilitan para cumplir cabalmente con sus compromisos académicos frente al aula y con el resto de las actividades que como docente universitario deben desarrollar.

En estudios realizados con anterioridad se planteó la problemática del trabajo docente frente al aula, pero el resto de las actividades a las que está obligado el docente, sobre todo el de tiempo completo, como es la difusión, la investigación, vinculación y la gestión y la tutoría, también se ve gravemente afectada, por las condiciones físicas y de salud del docente adulto mayor, que se entiende que sus facultades van mermando impidiéndoles cumplir con esas actividades y se reflejan solo en su productividad académica, pudiéndose evaluar mediante el programa de estímulo al desempeño docente.

Por lo anterior, es necesario dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las causas que hace que la planta docente del Departamento de Contabilidad permanezca en el desempeño de sus actividades al llegar a la tercera edad?

¿De qué manera repercute la edad avanzada del docente universitario en la productividad académica desde los factores que evalúa el programa de estímulos al desempeño docente?

## **2. Antecedentes.-**

Los especialistas en el tema de los académicos sostienen que esta profesión es de naturaleza compleja.

La disciplina, la materia base de la profesión académica, tiende a una constante ampliación y fragmentación en un espectro que recorre los más variados campos de conocimiento. Becher (2001) explora el tema de las disciplinas en la academia y descubre marcadas diferencias en sus dinámicas de organización interna, culturas, ritmos de producción y estrategias de socialización de sus practicantes.

Por su lado, Jiménez y Villalobos (2013), afirman que el establecimiento es la forma organizativa que han encontrado los sistemas de educación superior para ordenar la generación, preservación y trasmisión del conocimiento. Estos elementos tensan la profesión académica en direcciones opuestas: mientras que la disciplina tiende a la

ampliación y profundización del conocimiento, sin respetar fronteras, el establecimiento fija y ordena a los académicos en espacios organizativos concretos.

No obstante que la enseñanza continúa siendo una de las funciones centrales de los académicos, ahora se cuenta con una gama más amplia de actividades, sobre todo si se consideran aquellas vinculadas a incentivos económicos (Galaz et al., 2008). Claro está, que estos datos tienen fuertes variaciones por tipo de entidad, disciplina y región: por ejemplo, los centros públicos de investigación, las universidades federales o las universidades estatales presentan diferencias en la escolaridad de sus académicos o la participación en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Otras investigaciones observan a los académicos bajo perspectivas diferentes. Uno de ellos es el tema del envejecimiento y la renovación de las plantas académicas. Esta cuestión se ha venido convirtiendo en un serio problema, en los últimos años, puesto que hasta ahora se carece de esquemas que permitan un retiro laboral digno de los profesores que cubren los requisitos legales y el arribo de quienes los sustituirán (Bensusán y Ahumada, 2006; Grediaga, 2012).

En una investigación sobre la reflexión crítica en la práctica docente de profesores de la Universidad de Sonora se sostiene que la planta académica es una planta envejecida, que ingresó a la universidad como profesor, teniendo al menos 24 años y que los límites de edad oscilan entre 26 años y 71 años (González y Ruibal, 2012). Al igual como lo menciona Arredondo (1998) en su investigación “Los rasgos de la diversidad: un estudio sobre los académicos Mexicanos”, (1998), “el 26 % de los profesores ingresa a la universidad como profesor, teniendo al menos 24 años y el 74% con menos de 30 años”.

El personal académico se clasifica en: profesor, profesor-investigador, técnico académico y ayudante, pudiendo ser de carrera cuando se dedican de tiempo completo a las labores las actividades académicas o medio tiempo. Y de asignatura que tiene como función básica la impartición de una o varias cátedras. Existen varias categorías y niveles como parte del escalafón siendo estas de asociados con cuatro niveles: A, B, C y D. Categoría de titular

con tres niveles: A, B, C, Esta clasificación se logra con una serie de requisitos y actividades establecidas en el mismo Estatutos del Personal Académico (EPA), que marca el nivel de ingreso económico del docente. Las actividades Académicas se agrupan según el EPA, en Docencia, Investigación, Difusión y Tutorías

Para los maestros de tiempo completo el incentivo para el desarrollo de sus actividades y que se refleja en sus percepciones económicas es a través del Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep), actualmente Prodep dependiente de la Secretaría de Educación Pública, conocido como perfil Prodep, el cual le da acceso al académico a un estatus que se manifiesta en la productividad docente y que lo lleva a obtener apoyos económicos para su infraestructura académica y de investigación. Este perfil es con duración de tres años, el cual se renueva si el profesor mantiene su nivel de productividad.

El otro estímulo económico es a través del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD) mencionado en párrafos anteriores y que maneja los mismos parámetros de productividad que el Prodep. Este programa es de vigencia anual mediante convocatoria y cuenta con 7 niveles los cual se mencionan en párrafos más adelante.

### **3. Justificación.-**

Actualmente la economía está inmersa en una gran competencia a nivel mundial, donde los negocios buscan sobresalir o subsistir a través de su competitividad mediante la calidad de sus servicios incluyendo a su personal por lo que buscan a los mejores profesionistas y más preparados en su área, es decir a los de mayor calidad.

El Departamento de Contabilidad al igual que el resto de los otros Departamentos de la Universidad de Sonora, han buscado la certificación de sus planes de estudio, con el fin de garantizar la calidad de éstos y por lo tanto en la calidad de sus egresados. Dentro de esta certificación de la calidad de los programas de estudio, entre las diversas variables que considera está la de maestros, aplicando varios factores para su medición como el nivel de preparación, cumplimiento de las obligaciones académicas de docencia, investigación, difusión (vinculación y extensión) y tutorías, así como la actualización permanente y educación profesional continua, en resumen esta variable de la certificación mide la productividad del docente en beneficio de la calidad del programa.

El Departamento de Contabilidad, cuenta con una planta docente donde el promedio de edad es de 52 años, considerado como elevado, comparado con la edad promedio para la jubilación, situación que se ha reflejado en el estado de salud y por ende en el desempeño del maestro frente al grupo, incidiendo en la preparación y aprovechamiento escolar del alumno y repercutiendo en el resto de sus obligaciones laborales y compromisos de desempeño visto desde el punto de vista de la productividad docente, por lo que se hace importante conocer cuál es el nivel de productividad de los docentes de tiempo completo de edad avanzada desde la perspectiva del PEDPD, adicionalmente a su desempeño frente a los alumnos, para buscar alternativas de solución que ayuden tanto al maestro a superar su situación y al alumno a mejorar la calidad de su preparación.

#### **4. Objetivo General**

Analizar el desempeño académico y la productividad de la población docente en edad avanzada del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora y en base a los indicadores de productividad del Programa de Estímulo al Desempeño Docente.

#### **5. Objetivos Específicos**

- Identificar las causas que inciden en la decisión del maestro de edad avanzada para permanecer en el ejercicio de la docencia universitaria.
- Analizar los indicadores de la productividad y los niveles alcanzados en el PEDPD
- Identificar la influencia de la edad avanzada del maestro en el cumplimiento de actividades académicas que le son asignadas.

#### **6. Diseño de investigación**

El presente estudio tiene un enfoque cualitativo. En las investigaciones cualitativas, la reflexión es el puente que vincula al investigador y a los participantes (Mertens, 2005) de tipo descriptivo, basado en cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Su finalidad es recolectar datos que permitan conocer las razones que motivan al docente universitario a quedarse laborando en la Universidad, aun después de cumplir los años de

servicio reglamentario para su jubilación o retiro. Tomándose una muestra de los docentes adultos mayores, representativa del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora.

Actualmente la planta docente adscrita al Departamento de Contabilidad es de 165 maestros, de acuerdo a información proporcionada por la Secretaría Académica del Departamento, quien es la instancia que se encarga de elaborar la programación académica en cada semestre.

De este total de maestros 44 docentes cumplen con la condición de adulto mayor, es decir de 60 años o más, de esta cantidad 4 personas se encuentran sin carga académica, debido a que se encuentran gozando de una beca para estudios de posgrado, dando un total de 40 maestros con carga académica para el semestre 2014-2.

Muestra Docente

$$N = \frac{(40)(1.96)^2(.5)(.5)}{(.05)^2(39) + (1.96)(.5)(.5)}$$

$$N = 36$$

## **7. Metodología y técnicas de muestreo**

El método utilizado fue la Encuesta, la cual tiene como objetivo describir características de una población a partir de las respuestas de una muestra a encuestas o cuestionarios (Ara, 2006); y la técnica de recolección de la información fue el cuestionario, de acuerdo con Ortez (2011), este permite al investigador conocer información de un hecho a través de las opiniones que reflejan ciertas maneras y formas de asimilar y comprender los hechos, y consiste en hacer las mismas preguntas, a una parte de la población que previamente fue definida y determinada a través de procedimientos estadísticos del muestreo. La obtención de la información es a través de la interrogación escrita.

El instrumento utilizado es el cuestionario, el cual fue diseñado haciendo las siguientes consideraciones: Antes de proceder a medir algo se debe tener una idea muy clara de lo que se pretende medir; a eso se le llama “definir el constructo”. Ello puede

requerir la realización de una revisión de la bibliografía y la consulta con expertos en la materia.

### III. Resultados de la aplicación de la Encuesta a los docentes

A continuación se presentan las gráficas con los resultados de la aplicación de la encuesta a los maestros de la muestra calculada para este estudio.

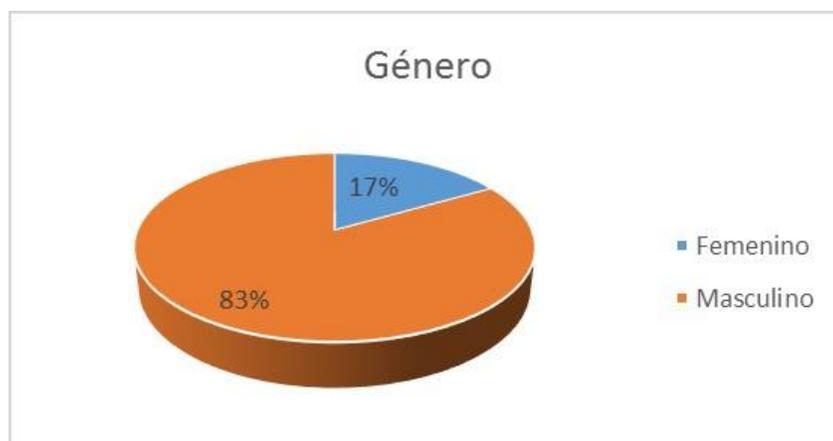
Grafica 1.-



Fuente: Elaboración Propia

La gráfica 1 muestran el tipo de contratación de los docentes mayores de 60 años de edad que laboran en el Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, cuya distribución es la siguiente: el 47% son Maestros de Tiempo Completo, el 45% son Maestros de Asignatura Indeterminados y un 8% son Maestros de Asignatura Determinados.

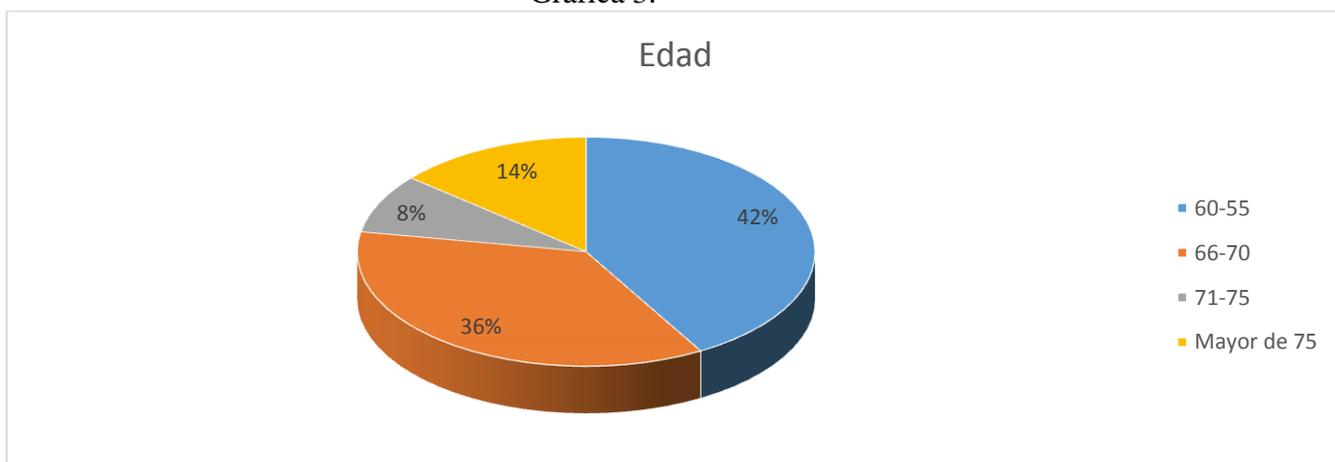
Grafica 2



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 2 muestran la constitución, de acuerdo al género de la planta docentes mayores de 60 años de edad que laboran en el Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, la cual se presenta a continuación: el 83% son del género masculino y el 17% del género femenino.

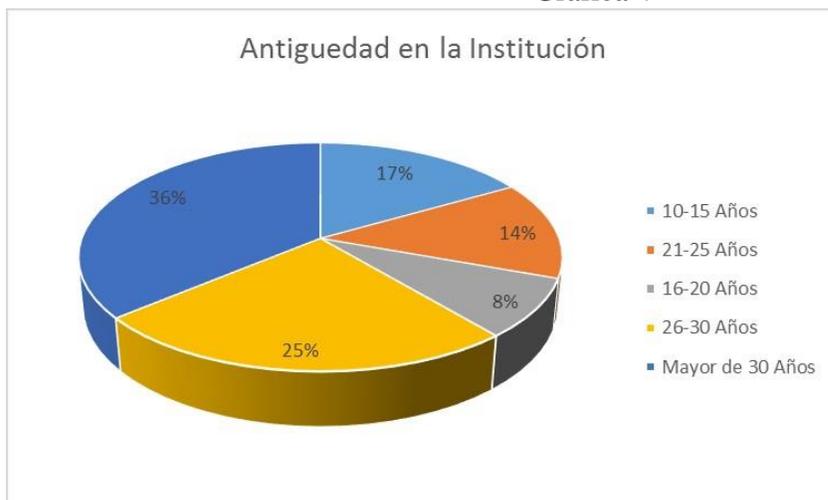
Gráfica 3.



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 3 muestran la distribución de la edad de los docentes que laboran en el Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, cuya distribución es la siguiente: el 42% posee una edad entre 60 y 65 años, el 36% entre 66 y 70 años, el 8% de 71 a 75 años y el 14% es mayor de 75 años de edad.

Grafica 4



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 4 presenta la distribución de los años de antigüedad de la planta docente del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, y es la siguiente, el 36% tiene una antigüedad mayor a 30 años, el 25% entre 26 y 30 años, el 17% tiene una antigüedad de 10 a 15, el 14% entre 21 y 25 años y el 8% entre 16 y 20 años

Grafica 5.



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 5 muestra la percepción que tienen los docentes del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora sobre su actuación personal en la realización de sus actividades como docentes, misma que se presenta a continuación: el 36% se percibe así mismo con una muy buena actuación, mientras que un 33% se califica con una buena actuación y el restante 33% se visualiza con una actuación excelente.

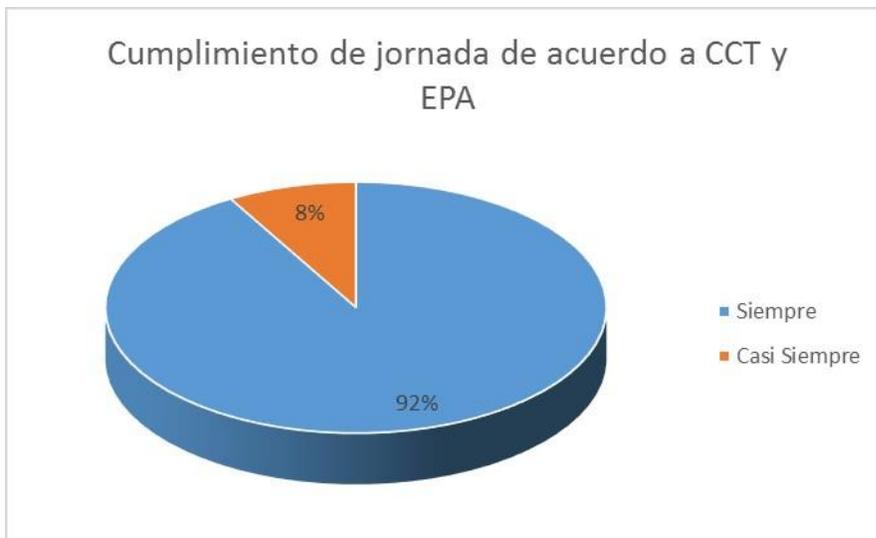
Grafica 6



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 6 se muestra cómo consideran los docentes del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora las instalaciones físicas de este Departamento, si son las adecuadas para el desempeño de sus labores académicas, y estas consideraciones se presentan de la siguiente manera: el 53% las considera muy buenas, el 36% opina que buenas, el 5% regular, el 3% excelente y otro 3% malas.

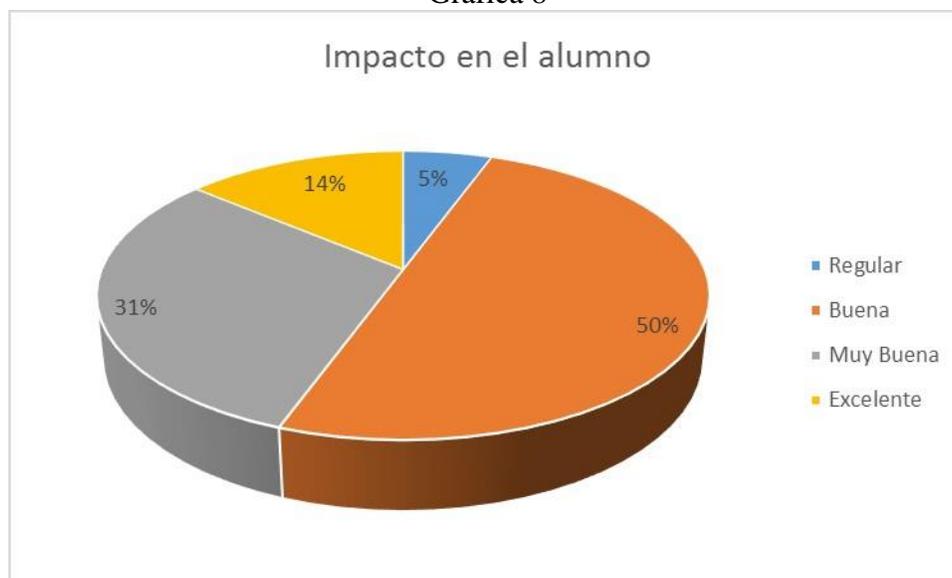
Grafica 7



Fuente: Elaboración propia

En referencia al cumplimiento de la jornada laboral de acuerdo al CCT y al EPA, las opiniones de los docentes se presentan en la gráfica 7 y es como sigue: el 92% considera que siempre cumple con su jornada de trabajo, mientras que el restante 8% considera que casi siempre cumple con esta.

Gráfica 8



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 8 se muestra cómo percibe el docente el impacto en el alumno en lo concerniente a su trabajo docente, se observa que un 50% lo percibe como bueno, un 31% lo percibe como muy bueno, un 14% como excelente y un 5% como regular.

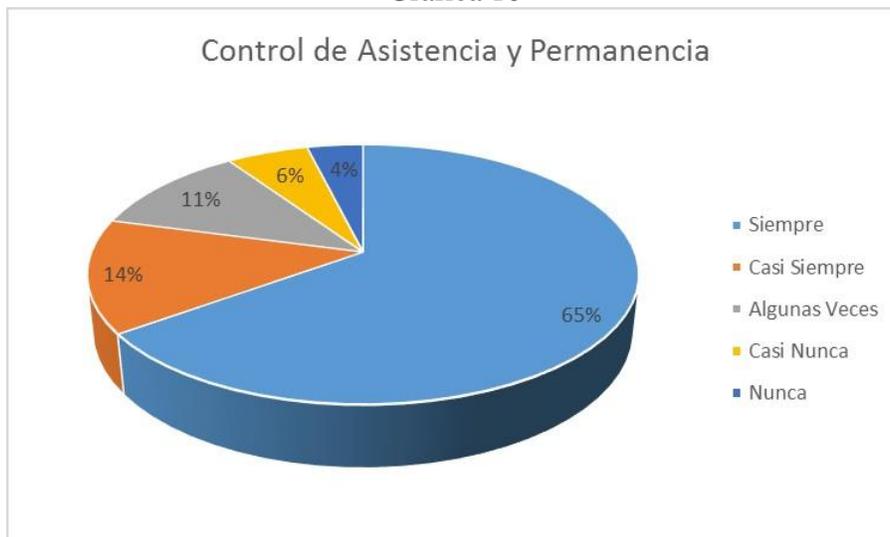
Grafica 9



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 9 muestra si el docente tiene algún incentivo para desarrollar las actividades a las cuales está comprometido a realizar y las respuesta fueron las siguientes: un 47% dicen que siempre, un 22% casi siempre, un 14% algunas veces, un 11% nunca y un 6 % casi nunca.

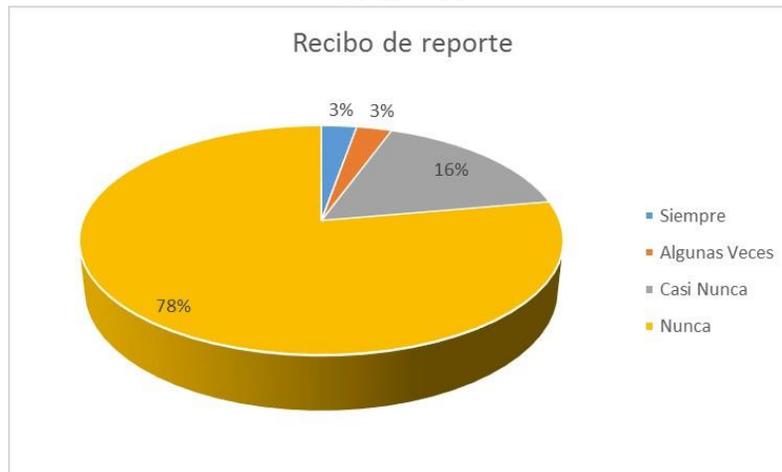
Grafica 10



Fuente: Elaboración propia

La grafica 10 muestra si el docente conoce algún tipo de mecanismo implementado por la autoridad para el control de la asistencia y permanencia en el desempeño de sus labores académicas, cuyos resultados se presentan a continuación: el 65% dice que siempre se implementa, un 14% dice que casi siempre, un 11% algunas veces, un 6% dice que casi nunca y un 4% casi nunca.

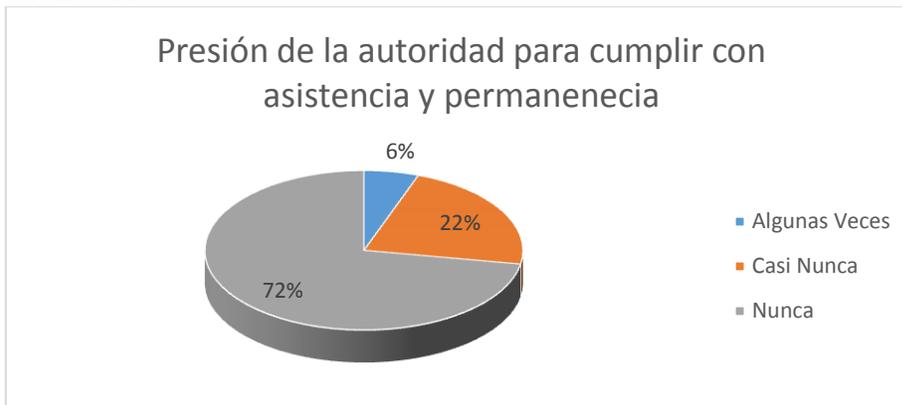
Grafica 11



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 11 muestra si el docente ha recibido algún tipo de reporte por parte de la autoridad departamental en cuanto a su conducta, desempeño docente o cumplimiento de sus obligaciones, cuyos resultados se presentan a continuación: el 78% dice que nunca, un 3% dice que siempre y otro 3% algunas veces.

Gráfica 12.



Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica 12 señalan las veces que los docentes han sentido que la autoridad le presiona para que cumplan con su asistencia y permanencia en su jornada de trabajo, los cuales mencionaron lo siguiente: el 72% dijo que nunca, 22% algunas veces y 6% algunas veces. Adicionalmente se obtuvo información de los resultados de los últimos 5 años, del Programa de estímulo al desempeño docente, de los maestros que cumplen con las condiciones, objeto de este estudio y que se presenta a continuación:

Tabla 2. Productividad en base a los niveles alcanzados en el PEDPD, maestros de tiempo completo

No	EDAD	ANTIGUEDAD	NIVEL DE BECA
----	------	------------	---------------

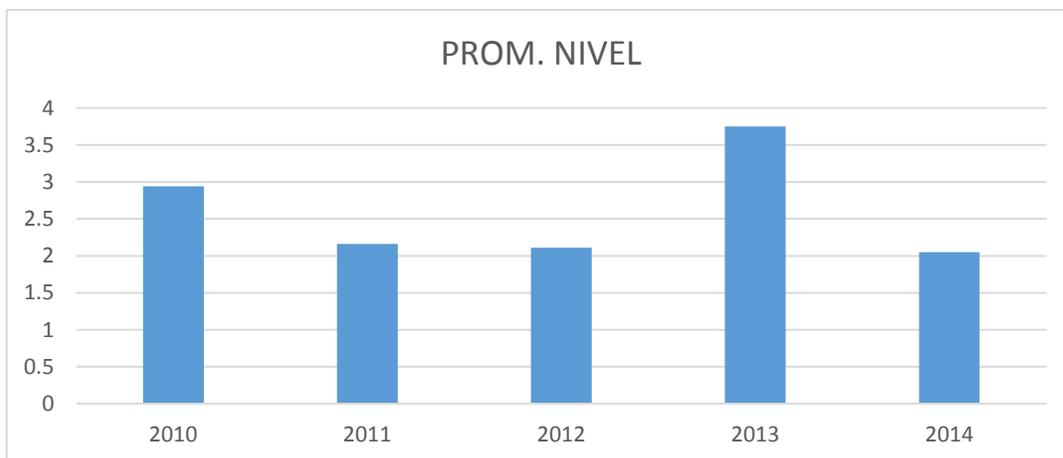
			2010	2011	2012	2013	2014
1	80	30.07	4	3	5	4	4
2	79	36.01	X	X	X	X	X
3	74	33.03	X	X	X	X	X
4	73	31.02	X	X	X	X	X
5	72	41.07	6	5	5	5	3
6	69	12.06	X	X	X	2	1
7	68	27.02	5	1	1	2	X
8	67	31.04	X	X	X	X	X
9	67	33.03	5	4	5	5	5
10	67	31.09	6	2	1	1	X
11	67	45.09	6	4	5	6	4
12	65	20.09	2	2	X	X	X
13	64	31.04	4	1	2	3	2
14	64	27.08	5	4	3	5	4
15	63	24		5	5	6	6
16	62	26.02	5	3	4	4	4
17	61	36	5	3	2	2	4
18	60	33.07	2	0	0	0	X

Fuente: Elaboración propia con datos de la Universidad de Sonora. [www.desarrolloacademico.uson.mx/](http://www.desarrolloacademico.uson.mx/)

Como se puede observar, en el año más reciente, promoción 2014, 5 maestros de 18 el 28% disminuyó de nivel, 8 ya no participaron representando el 44%, representando en total el 72% que de acuerdo a los indicadores del PEDPD ha disminuido su trabajo productivo, de acuerdo a este programa. El resto, 5 docentes han mantenido su nivel con respecto al año anterior, representando el 28%.

Del total de los participantes de los maestros, de esta muestra, 14 o han disminuido su nivel o ya no participan en los últimos 5 años analizados representando el 78%. Situación que puede reflejar el desinterés por parte del maestro por su trabajo, contexto académico o la poca o nula acción de la autoridad para hacer cumplir con las obligaciones laborales de acuerdo a las condiciones contractuales que rigen la relación laboral entre la institución y el trabajador académico.

Gráfica 13



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la gráfica 13, la tendencia en cuanto al promedio de nivel alcanzado en el programa va descendiendo a excepción del año 2013 que hubo un repunte.

La tendencia se debe a que los maestros conforme se van acercando a la tercer edad, oficialmente hablando su productividad va disminuyendo, adicionalmente, 6 maestros ya no aplican para el Prodep, lo cual demuestra baja productividad.

#### **IV Conclusiones y Discusiones**

Con la revisión de la literatura oportuna al tema de estudio y el análisis de resultados, se puede considerar:

En las Instituciones de Educación Superior se hacen esfuerzos institucionales para incrementar la productividad, privilegiando los méritos institucionales que traen consigo incentivos económicos y acreditación de la calidad de sus programas educativos y soslayando el mérito personal del maestro, es decir, dejando en segundo plano al desarrollo y satisfacción del docente en lo individual, quien puede llegar a sentirse utilizado para estos fines meramente materiales de las universidades, esto no es solo sentimiento, sino que se ve reflejado en sus percepciones económicas, ya que al jubilarse, pierde los estímulos al desempeño docente, como perfil Prodep y los mencionados es el estudio.

Lo anterior construye un escenario negativo, y el panorama invita a los docentes de edad avanzada a permanecer en la práctica, motivados en primer lugar por los incentivos económicos y en segundo por las consideraciones humanitarias que pudieran tenerles en cuanto a la aplicación de medidas de control, de asistencia, permanencia y desempeño por parte de la administración universitaria, todo ello derivado de su trayectoria y experiencia

pues en ocasiones han logrado desarrollar un liderazgo referencial o de expertos y esto los convierte en íconos de respeto.

Aunque según los teóricos, las capacidades tienden a disminuir con el paso de los años, lo cual resultaría en un desempeño deficiente de los docentes en edad avanzada del Departamento de Contabilidad, tal y como se demuestra en la tendencia a la baja en el nivel alcanzado en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente, en los últimos 5 años de este análisis, y al hecho de que algunos de ellos ya no aplica para el perfil Prodep de acuerdo a como se acercan a la edad adulta, a pesar de que en la opinión del maestro, se sienten cómodos, cumpliendo con sus actividades laborales rutinarias sin presión por parte de la autoridad para cumplir con sus obligaciones y contar con las instalaciones físicas adecuadas para hacerlo.

La baja en la productividad, impacta en el desarrollo profesional del docente en su etapa final, impactando en sus ingresos económicos y en la calidad de los servicios que los alumnos reciben de ellos.

### **1. Recomendaciones.-**

Para los docentes de edad avanzada, se recomienda que en la Universidad de Sonora, exista un programa que incentive el retiro voluntario, tal como se realiza en algunas universidades españolas.

Existen diversos modelos que permiten que el profesorado se acoja a los planes voluntarios de jubilación anticipada y participe de las tareas académicas en sus universidades.

En la Universidad de Sonora se puede aprovechar, lo que en la práctica se ha venido realizando, que los docentes de edad avanzada que se jubilan, algunos optan por continuar impartiendo su cátedra en la modalidad de honorarios, con un horario que no exceda a las 8 horas semanales, así mismo sería favorable aprovechar el cumulo de experiencias y conocimientos de los docentes, con su participación en proyectos de investigación, redes de investigación, programas de tutorías, cursos remediales, entre otras.

Se sugiere que se nombre comisiones en la que participen la Universidad y el Sindicato, para que se hagan esfuerzos conjuntos que lleven a compromisos que a su vez, beneficien al docente de edad avanzada, que mejoren su calidad de vida como jubilado.

Se está de acuerdo en la continuación de los programas de estímulo a la jubilación anticipada que ha emprendido la Universidad, que siendo un programa anual y limitado, beneficia económicamente al jubilado

### **Referencias Bibliográficas**

- Ara, M. J. N., & Saboya, P. R. (2006). Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica. Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Arredondo, G. M. Vinculación docencia-investigación en Memoria del Foro Relación Docencia- Investigación, colección Pedagogía Universitaria, Núm. 6, Jalapa, Veracruz, 1988
- Bain, D (2002). La solución a los problemas empresariales. Recuperado de: [http://digeset.ucol.mx/tesis\\_posgrado/Pdf/Delia\\_Rdgz\\_Rosas.PDF](http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Delia_Rdgz_Rosas.PDF)
- Becher, Tony (2001), Tribus y territorios académicos, Barcelona, Gedisa
- Bensusán, Graciela e Ívico Ahumada (2006), “Sistema de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico”, Revista de la Educación Superior, vol. XXXV (2), núm. 138, pp. 7-35.
- Del Popolo, F. (2001). Características sociodemográficas y socioeconómicas de las personas de edad en América Latina. Cepal.
- Galaz F, J. F. Padilla, L., Gil M. A. y Sevilla, J. J (2008), “Los dilemas del profesorado en la educación superior mexicana”, Calidad en la Educación, núm. 28, pp. 53-69, en: [http://www.rdisa.org.mx/documentos/Productos%20RPAM/cse\\_articulo686\\_cRes.pdf](http://www.rdisa.org.mx/documentos/Productos%20RPAM/cse_articulo686_cRes.pdf)
- González, R. M. T., & Ruibal, R. E. S. (2012). La reflexión crítica en la práctica docente de profesores de la Universidad de Sonora. Educação, Ciência e Cultura, 17(1), p-123.
- Grediaga, R. (coord.) (2012), Socialización de la nueva generación de investigadores en México: consolidación, recambio o renovación de la planta académica nacional, México, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), col. Biblioteca de la Educación Superior.
- Jiménez, J. R. R., Pablo, J., & Villalobos, D. (2013). Notas para la evaluación del trabajo académico. Presentación 7 Mario Rueda Beltrán y Susana García Salord, 46

- Kazukiyo (1992) en Vázquez H. 2012 Análisis de la productividad; su medición e indicadores en un sistema de ruta para una empresa de Servicios de mantenimiento. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/228626554/articulo-productividad-120929220259-phpapp02>
- Landeta, J. M. I., & Cortés, C. B. Y. (2013). El patrón de jubilación del personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. CPU-e, Revista de Investigación Educativa, (16), 92-109
- Mertens, D. (2005). Research and evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods. Thousand Oaks: Sage.
- Rodríguez y Gómez (2002). Marco Teórico. Recuperado de: [http://biblioteca.unet.edu.ve/db/alexandr/db/bcunet/edocs/TEUNET/2007/pregrado/Industrial/UsecheP\\_JoseL-ZambranoB\\_GermnaO/Capitulo3.pdf](http://biblioteca.unet.edu.ve/db/alexandr/db/bcunet/edocs/TEUNET/2007/pregrado/Industrial/UsecheP_JoseL-ZambranoB_GermnaO/Capitulo3.pdf)