

Villardón-Gallego, L., Moro, A. & Atxurra, C. (2017). Percepciones sobre la jubilación en el profesorado universitario. El caso de la Universidad de Deusto. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(1), 87-99.

DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.1.255161>

Percepciones sobre la jubilación en el profesorado universitario. El caso de la Universidad de Deusto

Lourdes Villardón-Gallego, Álvaro Moro, Cristina Atxurra

Universidad de Deusto

Resumen

El objetivo de la investigación es el análisis de las condiciones, emociones y sentimientos asociadas al momento de la jubilación del profesorado universitario. En este artículo se analiza el caso de la Universidad de Deusto, a través de las respuestas de 81 profesoras y profesores activos, jubilados y eméritos a un cuestionario sobre su experiencia profesional, valoración de la profesión docente, y repercusión en la misma de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), así como sobre su percepción y vivencia de la jubilación.

La información recibida a través del cuestionario se ha completado con la realización de una entrevista en profundidad a siete personas significativas, entre las que figura profesorado activo, jubilado y emérito.

Los resultados indican que el profesorado tiene disposición a seguir vinculado a la institución universitaria aportando su conocimiento y experiencia en distintas funciones.

Del análisis de esta información se derivan conclusiones en torno a las transformaciones más o menos profundas sufridas por la universidad a lo largo del período que abarca la trayectoria profesional de estos docentes y que atañen a diferentes ámbitos. Estas conclusiones permiten reflexionar sobre propuestas de actuación con respecto al momento de jubilación del profesorado.

Palabras clave

Enseñanza universitaria; jubilación; desarrollo profesional; EEES.

Contacto:

Lourdes Villardón-Gallego, lourdes.villardon@deusto.es

Investigación financiada por el Ministerio de Economía y Competitividad de España (EDU2012-37068).

Perceptions about retirement in the university. The case of the University of Deusto

Abstract

The aim of the research is the analysis of the conditions, emotions and feelings associated with retirement age of university teachers. This article describes the case of the University of Deusto that is analyzed through responses to a questionnaire by 81 teachers and active teachers, retirees and emeriti on their professional experience, their assessments of the teaching profession, on the impact on it of the implementation of the European High Education Area (EHEA). It has also been especially asked about their perception and experience of retirement.

The information received through the questionnaire was completed by conducting an in-depth interview seven significant teachers, which include faculty active, retired and emeritus. The results indicate that teachers have willingness to follow linked to the university institution contributing with their knowledge and experience in different functions.

The analysis of this information permits to draw conclusions about the more or less deep transformations undergone by the university during the period covered by the career of these teachers and regarding different areas. These conclusions reflect on proposals for action regarding the retirement of university teachers.

Key words

University education; retirement; professional development; EHEA.

Introducción

Las nuevas condiciones de la enseñanza universitaria después de la entrada en vigor del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) (Alvarez-Rojo, 2009), junto con algunas políticas de jubilación actuales, están suponiendo una merma en la satisfacción con el trabajo de muchos profesores y profesoras con experiencia y reconocida competencia profesional docente e investigadora. En este sentido, algunos estudios (Morales, 2015; Padilla González, 2013) han relacionado la satisfacción laboral de los docentes universitarios con la intención de jubilarse de la profesión académica.

La implementación del EEES ha supuesto una serie de implicaciones en las funciones, la metodología, etc. y, por tanto, en las condiciones profesionales y laborales del profesorado (Murillo, 2006). Así, la realidad profesional del docente universitario ha sufrido un cambio muy rápido en los últimos años que ha acarreado en el profesorado de más edad dificultades acompañadas de una sensación de incertidumbre e inseguridad para afrontarlas (Arrufat, 2007; García, 2003).

Muy vinculado con el EEES cabe añadir el perfil del alumnado de nuevo ingreso, con demandas y proyecciones profesionales muy condicionadas por el mercado de trabajo actual, lo que exige una formación universitaria competencial, basada en el desempeño y, por tanto, activa y colaborativa, lo cual requiere al profesorado un cambio de paradigma que no siempre es fácil de asumir (Alvarez-Rojo, 2009).

En consecuencia, los profesores y profesoras de más edad pueden entender que la institución en la que desarrollan su trabajo, la universidad, les plantea exigencias que no pueden cumplir fácilmente; pueden considerar que la universidad no presta la debida atención a sus necesidades y problemáticas específicas como profesores con experiencia y expertos (Lucero, 2013; Escobar, 2009; March, 2008; Herranz-Bellido, 2007). Esta situación puede llevarles a decidir adelantar la edad de jubilación o a desvincularse de la universidad una vez jubilados (Morales, 2015).

Sin embargo, el conocimiento y la experiencia son bienes valiosos en nuestra sociedad. Bienes que cuesta mucho construir y conviene, por tanto, proteger y aprovechar; por su experiencia y conocimiento, el profesorado de más edad constituye una valiosísima fuente de información y asesoramiento en los procesos de innovación de la educación universitaria (Trillo, Zabalza-Cerdeiría y Parada, 2015)

Se hace necesario replantear el proceso de jubilación del profesorado universitario de más edad, de forma que, por un lado, la institución pueda beneficiarse de su experiencia y conocimiento y, por otro, el profesorado sienta que puede seguir aportando y contribuyendo a la mejora de la universidad, en la que ha trabajado durante muchos años. Para ello, es necesario conocer cómo percibe el profesorado su recorrido profesional y el momento de la jubilación.

El presente trabajo forma parte de una investigación más amplia en la que han participado varias universidades españolas. Su objetivo principal es analizar las condiciones normativas, estructurales y organizativas que han condicionado o pueden condicionar a profesoras y profesores universitarios con experiencia a abandonar la profesión docente, profundizando en las condiciones y emociones asociadas a los procesos de jubilación. Asimismo, se analizan sus intereses y expectativas profesionales a corto/medio plazo relacionadas con este momento vital. Este artículo se centra en el estudio de caso de una de las universidades participantes en la investigación.

Metodología

Este trabajo se ha sustentado en una metodología mixta en dos fases. La primera etapa de tipo cuantitativo estaba dirigida a recoger las opiniones del conjunto de profesores de la institución sobre su recorrido profesional y su percepción de la jubilación. La segunda etapa de tipo cualitativo y de carácter interpretativo ha pretendido profundizar en las percepciones y vivencias del profesorado en torno a estos temas (Alasuutari, Brickman, y Brannen, 2008; Cohen, Manion, y Morrison, 2007; Conrad, y Serlin, 2005; Goetz, y LeCompte, 1988; Taylor, y Bogdan, 1992)

Instrumentos

Se utilizaron dos técnicas de recogida de información: un cuestionario y una entrevista semiestructurada. A continuación se describe cada uno de ellas.

Cuestionario

El cuestionario consta de varios apartados, tres de ellos dirigidos a la totalidad de la muestra, docentes en ejercicio, jubilados y eméritos, un apartado específico para profesorado activo, otro para el profesorado jubilado y otro apartado específico para profesoras y profesores eméritos.

- Datos biográficos. Apartado común a toda la muestra que recoge las características sociodemográficas y la situación profesional, con cuestiones tales como sexo, edad, puesto actual y años de experiencia docente.

- Antecedentes. Este apartado se refiere a las condiciones de acceso a la universidad, así como al recorrido profesional en la misma. Incluye pregunta tales como vía de acceso a la universidad, momento vital de incorporación a la universidad, razones para optar por la profesión universitaria, balance del paso por la universidad, cargos de gestión desempeñados, motivos de satisfacción profesional e influencia de las condiciones laborales en las relaciones familiares.

- Opinión sobre el EEES e implicaciones para el docente, incluye preguntas como grado de satisfacción con las nuevas funciones derivadas del EEES y propuestas de mejora de la situación.

Para el profesorado activo se incluye un apartado específico sobre motivos de satisfacción/insatisfacción profesional, motivos que le harían pensar en la jubilación, posible vinculación futura a la universidad después de la jubilación y proyectos vitales para después de la jubilación.

Para la muestra de profesorado jubilado se incluye un apartado con preguntas referidas a las condiciones de la jubilación, tales como motivos para tomar la decisión de jubilarse, emociones en torno a la situación de jubilación, actividad universitaria realizada en el primer año de la jubilación.

Para la muestra de eméritos se incluye un apartado específico con preguntas sobre emociones en torno a la retirada completa de la actividad universitaria, posibles motivos de renuncia a ser emérito, y proyectos vitales para el momento de la retirada completa.

Entrevistas semiestructuradas

Las dimensiones incluidas en la entrevista fueron las siguientes: características sociodemográficas y situación personal/familiar; condiciones normativas, condiciones estructurales, condiciones organizativas de la Universidad, circunstancias experienciales del sujeto (satisfacción profesional a largo de la trayectoria laboral); ciclos vitales (momento personal de vinculación con la universidad); problemas, limitaciones o deficiencias en el aula, centro o institución; sugerencias y propuestas.

Procedimiento

Una vez solicitado permiso a los responsables de la universidad, se contactó por email con el profesorado activo y el jubilado y emérito para explicarle los objetivos de la investigación y el carácter voluntario y confidencial de su participación. Se incluía el link al cuestionario on line. La cumplimentación del mismo suponía unos 30 minutos.

Entre aquellos participantes que expresaron la voluntad de colaborar en la siguiente fase de la investigación se seleccionaron aquellas y aquellos activos, jubilados y eméritos considerados significativos para ser entrevistados considerando como criterios de selección que todos los colectivos (activos, jubilados y eméritos) estuvieran representados, el prestigio profesional, y variabilidad en cuanto al género. Se concertó la entrevista, que se llevó a cabo en alrededor de una hora y fue grabada, una vez obtenido el permiso del entrevistado.

Participantes

El cuestionario se envió a profesorado en distintos momentos de la carrera profesional, tanto activos, como jubilados y eméritos. La recogida de información se realizó sobre el

profesorado activo de la Universidad de Deusto en 2014 (572 profesores y profesoras), así como aquellos jubilados y eméritos entre 2008 y 2014 (157 profesores y profesoras).

Respondieron el cuestionario un total de 81 profesores, de los cuales 73 estaban en activo, 6 eran jubilados y 2 eran eméritos. Con respecto al género, 41 (50,6%) eran hombres y 40 mujeres (49,6). La distribución por edad, se presenta en la Tabla 1. Los grupos más representados corresponden a las edades desde 30 a 55, los cuales suman más del 70% de la muestra, grupos que también son los más numerosos en la población a estudiar. Según el área de conocimiento, la mayoría pertenecen a Ciencias Sociales y Jurídicas (75,3%), en menor medida a Humanidades (12,3%) y a Ingeniería (11,1%).

Tabla 1.

Distribución de la muestra por grupos de edad.

Edad	Frecuencia	%
Menos de 30 años	1	1,2
entre 31-40 años	18	22,2
entre 41-50 años	20	24,7
entre 51-55 años	20	24,7
entre 56-60 años	9	11,1
entre 61-64 años	6	7,4
65 años	3	3,7
entre 66-69 años	3	3,7
entre 70-73 años	1	1,2
Total	81	100

Por otro lado, se realizaron 7 entrevistas semiestructuradas a 1 profesora emérita, 2 jubilados y 4 en activo identificados como significativos. Cuatro de los entrevistados fueron mujeres y tres hombres.

De este análisis se derivan conclusiones en torno a las transformaciones más o menos profundas sufridas por la universidad a lo largo del período que abarca la trayectoria profesional de estos docentes y que atañen a diferentes ámbitos y que afectan a su vivencia de la jubilación.

Resultados

A continuación se presentan las opiniones de los participantes sobre la universidad, sobre su experiencia profesional, sobre la profesión docente y la implantación del EEES; además, se incluye su percepción y vivencia de la jubilación para poder elaborar, a partir de su experiencia, un marco de referencia que permita comprender mejor este momento profesional y vital.

La información presentada proviene del análisis descriptivo de las respuestas al cuestionario online, así como del análisis de contenido de las entrevistas realizadas.

La presentación de los resultados se organiza en dos partes diferenciadas; la primera parte se refiere a la experiencia profesional de los participantes, e incluye valoraciones sobre las implicaciones para el docente del EEES, así como propuestas de mejora. La segunda parte

describe la vivencia de la jubilación del profesorado en tres momentos del ciclo profesional (en activo, jubilación y emérito).

Experiencia profesional

Se distinguen dos apartados, uno describe los recorridos profesionales y el otro analiza las percepciones y valoraciones que hacen los profesores y profesoras del mismo.

Recorrido profesional

Los participantes tienen una amplia experiencia docente ya que casi el 60% de los participantes lleva más de 16 años en la Universidad (Tabla 2).

Tabla 2.

Distribución de la muestra según la experiencia docente.

Experiencia docente	Frecuencia	%
Menos de 10 años	17	21
10-15 años	16	19,8
16-20 años	9	11,1
21-30 años	22	27,2
31-40 años	16	19,8
Más de 40 años	1	1,2
Total	81	100

Con respecto a la categoría profesional, 20 son licenciados encargados (24,69%), 18 son contratados doctor, habiendo el mismo número de titulares (22,2%). Hay 7 catedráticos (11,1%). El resto, en mucho menor número ocupan diferentes puestos como ayudante doctor (N=2) y no doctor (N=3), etc.

En lo referente a la vía de acceso a su primer contrato en la Universidad, la beca predoctoral es bastante frecuente (N=18; 22,2%); asimismo, el concurso de méritos (N=15; 19,7%) y la sustitución (N=17; 21%). Un total de 22 participantes indican otras vías sin especificar (27,16%)

El momento vital más habitual (58%) para entrar a trabajar en la Universidad fue recién terminada la licenciatura o inmediatamente después de realizar otros estudios (master y/o doctorado); tan sólo el 25,9% lo hizo después de años de experiencia profesional en el mundo laboral de su especialidad.

Las razones principales que influyeron en su decisión de optar por la profesión universitaria fueron fundamentalmente el interés por la docencia (88,9%) y la investigación (67,9%), así como la aportación a la generación de conocimiento (82,7%); entre las razones que menos influyeron se pueden citar la remuneración económica (17,2%) y las condiciones laborales (13,5%).

La mayoría (61,7%) reconoce bastante o mucha *influencia de alguna persona u organización* en su decisión de dedicarse profesionalmente al ámbito universitario, principalmente directores de departamento o compañeros de trabajo.

El 79% de los participantes ha ocupado algún cargo de gestión durante su trayectoria profesional en la Universidad.

Valoración del recorrido profesional

La mayoría (84%) hace un balance positivo o muy positivo de su paso por la universidad, reconociendo como mayor motivo de satisfacción profesional la docencia como actividad profesional (95%) y las relaciones con los estudiantes (93,8%); y como menos satisfactorias las condiciones laborales derivadas de las leyes educativas y/o universitarias (22,2%) y las condiciones docentes provocadas por el EEES. (28,4%) (Tabla 3).

Tabla 3.

Valoración de las circunstancias y/o motivos que contribuyen a su satisfacción profesional

Circunstancia y/o motivo	Media	Desv.
Las relaciones con los estudiantes	3.64	.639
La docencia, como actividad profesional	3.63	.660
Los comportamientos y las actitudes de los estudiantes	3.30	.732
Las relaciones con los compañeros	3.28	.778
La estabilidad profesional	3.12	.857
Las condiciones para desarrollar la docencia	3.02	.935
Las facilidades para el aprendizaje continuo	2.91	.951
Las condiciones profesionales (ritmo de trabajo, flexibilidad horaria)	2.89	.908
La posibilidad de formar parte de redes o equipos profesionales	2.89	.908
La investigación, como actividad profesional	2.86	.945
La posibilidad de publicar y difundir el conocimiento	2.80	.967
Las posibilidades de viajar y asistir a reuniones, congresos, etc...	2.64	1.028
Las condiciones para desarrollar la investigación	2.30	.980
Las relaciones con los superiores o gestores universitarios	2.43	.894
Las condiciones económicas	2.36	.780
Las condiciones docentes provocadas por el EEES	2.05	.907
Las condiciones laborales como consecuencias de las leyes educativas y/o universitarias	1.89	.894

Con respecto a este tema, se consultó por la posible repercusión negativa en su desempeño profesional de la implantación del EEES, confirmada por un 44,4%. En lo referente a la docencia, investigación y gestión, los participantes se muestran poco ilusionados y poco satisfechos con respecto a las funciones y roles profesionales que desempeñan. Sin embargo, los aspectos más positivos del EEES tienen que ver con la posibilidad de desarrollar las asignaturas desde una vertiente más práctica (59,4%), con el acercamiento de los planes de estudios a la realidad social (42,6%) y con la mejora de las relaciones con los alumnos (42,1%).

Por último, cabe destacar en este balance la valoración positiva que hacen de la repercusión de ciertos aspectos de su trabajo en sus relaciones familiares, principalmente el calendario (77,7%), la flexibilidad en el horario laboral (74%), y en menor medida la posibilidad de trabajar en equipo (68%) y las estancias en otras universidades (35,8%).

Con el fin de revitalizar la satisfacción del docente universitario las propuestas mejor valoradas por los participantes son la mejora del reconocimiento de la labor docente e investigadora (91,3%), la revitalización de la figura y el prestigio social del profesorado

(85,1%), y el diseño de acciones que permitan la reflexión individual y colectiva del profesorado (81,4%). (Tabla 4).

Tabla 4.

Valoración de las propuestas para la mejora de la satisfacción del docente

Propuesta	Media	Desv.
Proporcionar mayor reconocimiento de la labor docente e investigadora	3.59	.685
Revitalizar la figura y el prestigio social del profesorado	3.32	.788
Diseñar acciones que permitan la reflexión individual y colectiva del profesorado	3.20	.732
Intercambiar de experiencias docentes	3.09	.840
Participar en acciones de coordinación entre profesores	3.06	.871
Crear espacios para compartir buenas prácticas docentes	3.01	.844
Proporcionar mayor autoridad al profesorado ante los estudiantes	2.78	.880
Participar en acciones formativas que incidan en los problemas del profesorado	2.77	.826

Vivencia de la jubilación

En este apartado se recogen los sentimientos, las motivaciones y los proyectos que tienen los docentes respecto a la jubilación teniendo en cuenta momentos profesionales de los participantes (en activo, jubilados y jubiladas y emérita).

En activo

A la mayoría de los participantes en activo pensar en retirarse profesionalmente les hace sentirse tristes (55,3%) y preocupados (35,4%). Los principales motivos que hacen o podrían hacerle pensar en la idea de su jubilación son el estado de salud, la carga de trabajo y las condiciones familiares. Las relaciones con superiores o compañeros y las características y/o comportamientos del alumnado no son motivos poderosos para pensar en retirarse (Tabla 5).

Tabla 5.

Valoración de los motivos que hacen pensar en la idea de su jubilación (activos)

MOTIVOS PARA LA JUBILACIÓN (Activos)	Media	Desv.
Estado de salud	2.62	1.209
Carga de trabajo	2.41	1.141
Condiciones familiares	2.40	1.233
Situación familiar/personal	2.38	1.186
Tipo de tareas a realizar	2.38	1.036
Las condiciones económicas	2.36	1.005
Las condiciones procedentes de la implantación del EEES	2.29	1.060
Relación con superiores	2.26	1.028
Relaciones con compañeros	2.18	1.097
Características y/o comportamientos de los alumnos	2.00	1.000

La mayoría de los docentes en activo (69,2%) no piensan abandonar progresivamente sus responsabilidades profesionales hasta la jubilación, y tienen idea de continuar al mismo ritmo de trabajo; además, una gran parte de ellos (58,8%) pretende seguir vinculado con la Universidad. En este sentido, demandan una política de la institución que pueda canalizar ese potencial después de la jubilación:

“una organización que se precie, tendría que tener un sistema de gestión de recursos en los cuales tuviera perfectamente claro cuál es el grado de plusvalía,..., y en esta medida debe tener una política activa para no descapitalizarse académicamente.” (E02)

“yo creo que ahí hay un pozo de conocimientos que nadie lo está utilizando.” (E07)

Jubilados y Jubiladas

Los participantes jubilados vivieron el momento de su jubilación con tristeza pero esperanzados. Los principales motivos que les impulsaron a tomar la decisión de jubilarse fueron las condiciones económicas (66,6%) y la aparición de nuevas tareas a realizar (50%). Para un 33% influyeron las relaciones con superiores y/o gestores universitarios y la implantación del EEES.

Respecto al ámbito profesional, estas personas han continuado al mismo ritmo de trabajo hasta el momento de la jubilación, pero apenas un tercio (33%) ha seguido vinculado con la Universidad (con proyectos o actividades esporádicas). En las entrevistas expresan que no ha habido demasiado interés por parte de la institución en que continuara la vinculación:

“muchos profesores que he visto, que han sido unas eminencias, que incluso tienen una fama... y, sin embargo, Deusto deja de contar con ellos” (E06)

Así mismo, aunque declaran continuar realizando las mismas actividades y tareas que antes de la jubilación consideran que tras ella han dedicado más tiempo a la familia y amigos.

Eméritos y eméritas

Los participantes eméritos piensan en el momento de su jubilación de forma feliz y esperanzada. Ninguno de ellos ha pensado en retirarse profesionalmente de la Universidad sin terminar el ciclo completo (de 3 años) de emérito.

Los principales motivos que hacen o podrán hacerle pensar en la idea de dejar de ser emérito son su situación familiar/personal, su estado de salud o las condiciones familiares, y no tanto la carga de trabajo o el tipo de tareas a realizar. Describen su actividad como vocacional y tienen gran motivación por el trabajo.

“Sí, porque ahora acabo de ser emérita y por lo tanto... sí, tengo intención de seguir como hasta ahora, trabajando, investigando... con los equipos y presentándome a las convocatorias.”(E04)

Respecto al ámbito profesional, no tienen proyectos inmediatos que puedan modificar su labor actual como eméritos, y pretenden seguir vinculados con la Universidad, a través de proyectos o actividades esporádicas. Así mismo, cuando llegue el momento de su jubilación, piensan dedicar más tiempo a la familia y amigos.

Discusión y conclusiones

El principal objetivo de este estudio ha sido analizar la valoración que hacen los docentes de la Universidad de Deusto de su recorrido profesional y de la jubilación, y más concretamente, identificar los sentimientos, las motivaciones y los proyectos que tienen los

docentes con relación a este momento, así como sus percepciones sobre el papel de la universidad en este hito.

Según la información recogida, estas personas en su mayoría tienen una gran cantidad de responsabilidades profesionales hasta la jubilación, la cual suele producirse de forma “obligada” por la propia normativa laboral.

Los profesores y profesoras participantes no están muy satisfechos con sus condiciones laborales derivadas de las leyes educativas y/o universitarias (burocratización, papeleo) ni con las consecuencias para el desempeño docente derivadas de la implantación del EEES. En este sentido, se encontró similitud con lo expresado en los estudios de Martínez, Méndez y Murata (2011) y Morales, Medina y Fernández (2015), donde se pone de manifiesto que la sobrecarga de trabajo producto de funciones administrativas provoca insatisfacción en el profesorado.

No en vano, la investigación realizada por Tizard y Owen (2001) señala la insatisfacción con los cambios en la universidad como una de las razones más frecuentes de la jubilación anticipada. En la misma línea, Dorfman (2000) concluye que el disfrute y la percepción de que es importante continuar con el trabajo, así como una valoración positiva del clima del departamento y la universidad y la ausencia de presión institucional para el retiro tienen más peso que las razones económicas para que el profesorado decida continuar activo.

El apoyo institucional podría contrarrestar este malestar, tal y como se deduce del estudio realizado por Pan, Shen, Liu, Yang y Wang (2015) sobre factores asociados a la satisfacción laboral de profesorado universitario. Con el fin de revitalizar la satisfacción del docente universitario, los participantes consideran importante el reconocimiento de la labor docente e investigadora, esto es, la revitalización de la figura y el prestigio social del profesorado. Así mismo, reclaman acciones que permitan la reflexión individual y colectiva del profesorado.

Las profesoras y profesores muestran una gran voluntad de seguir activos y en la medida de lo posible vinculados con la universidad. Por ello, consideran importante que la universidad valore y rentabilice su conocimiento y experiencia. En esta línea, sugieren la conveniencia de que la institución cuente con un plan de gestión de recursos humanos, que aproveche el potencial del profesorado jubilado, que se percibe como desaprovechado por la propia universidad y aprovechado sin embargo, por otras organizaciones.

Así, el profesorado remarca en las entrevistas la necesidad de actuaciones que canalicen ese potencial después de la jubilación a través de distintas fórmulas como las siguientes:

- Representación institucional (inauguración de curso, lecciones de investiduras,...)
- Ayuda a la investigación (escuela de formación postdoctoral, mentores, incorporación a líneas de investigación,...)
- Ayuda a la docencia (acompañamiento a nuevos profesores,...)
- Ayuda a la financiación (captación de fondos para proyectos de investigación).

Dorfman, Conner, Ward, Tompkins (1982) recogen las recomendaciones que hacen los profesores universitarios jubilados con respecto a las políticas institucionales: ante la jubilación: apoyo en la planificación de la misma, mayor información, apoyo para continuar con tareas y retiro gradual

Los entrevistados mencionan el poder motivador que tendría para el profesorado en su última fase del recorrido en la institución la realización de un trabajo intergeneracional que les permitiera seguir aportando voluntariamente la experiencia y el conocimiento que han

desarrollado durante su vida profesional, y ponerlo sin coste alguno a disposición de la institución. Además, este tipo de colaboración permitiría a la institución universitaria establecer un sistema equilibrado de nuevas incorporaciones y jubilaciones (Silver, Pang y Williams, 2015).

Dorfman (1992) confirma estas opiniones al concluir en su investigación que la participación en actividades voluntarias y la importancia concedida a la investigación y al trabajo creativo son predictores de la satisfacción en la jubilación de los académicos.

En EEUU se han llevado a cabo experiencias en esta línea a través de los denominados “emeritus colleges”, unidades oficiales de las propias universidades que ofrecen una relación continua con científicos productivos, académicos y artistas que se han retirado de sus puestos de la facultad, pero no de sus disciplinas. Estos “colleges” pueden suponer un apoyo complementario en actividades que han sido señaladas también por los participantes de esta investigación, tales como la organización y participación en simposiums, clases, investigación, tutorías, relaciones públicas, captación de fondos, etc. (Auerbach, 1984). De esta forma, proporcionan un puente que permite el paso de la carrera académica a una jubilación satisfactoria al tiempo que favorece el enriquecimiento de las comunidades educativas (Baldwin, 2013).

En el País Vasco se están implementando con éxito experiencias en otras etapas e instituciones educativas no universitarias, tal como “Zahar eta Gazte”, una asociación de profesores y profesoras jubilados de centros de Formación Profesional Públicos de Euskadi que aporta la experiencia de sus integrantes, colaborando con los centros de FP, con su profesorado y alumnado¹.

En definitiva, los resultados de esta investigación subrayan la necesidad de apoyar al profesorado ante los cambios producidos en la función docente con la implantación del EEES, así como la conveniencia de favorecer su transición progresiva y flexible a la jubilación de forma que no suponga un proceso traumático para los académicos y permita a la institución universitaria beneficiarse del conocimiento y de la experiencia adquirida durante la trayectoria profesional.

Agradecimientos

Esta investigación ha sido financiada por el Ministerio de Economía y Competitividad de España (EDU2012-37068).

¹ Jubilados y jubiladas de FP aportarán su experiencia y conocimientos a la FP vasca. Recuperado el 23 de Marzo de 2016, del Sitio web del Gobierno Vasco: <http://www.irekia.euskadi.eus/es/news/30297-jubilados-jubiladas-aportaran-experiencia-conocimientos-vasca>

Referencias

- Alasuutari, P., Brickman, L. y Brannen, J. (2008). *The Sage Handbook of Social Research Methods*. London: Sage.
- Álvarez-Rojo, V., Asensio-Muñoz, I., Clares, J., Del-Frago, R., García-Lupión, B., García-Nieto, N., García-García, M., Gil, J., González-González, D., Guardia, S., Ibarra, M., López-Fuentes, R., Rodríguez-Diéguez, A., Rodríguez-Gómez, G., Rodríguez-Santero, J., Romero, S., Salmerón, P. (2009). Perfiles docentes para el espacio europeo de educación superior (EEES) en el ámbito Universitario Español. (Report). *RELIEVE: Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, Vol.15 (1).
- Arrufat, M. J. G. (2007). Las funciones docentes presenciales y virtuales de profesorado universitario. *Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 8(2), 137-161.
- Auerbach, A. J. (1984). Emeritus professors: Engagement and involvement. *Educational Gerontology*, 10 (4), 277-287.
- Baldwin, Roger G., & Zeig, Michael J. (2013). Emeritus Colleges: Enriching Academic Communities by Extending Academic Life. *Innovative Higher Education*, 38(5), 355-368.
- Cohen, L.; Manion, L. y Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education (6th Ed.)* New York: Routledge.
- Conrad, C.F y Serlin, R.C. (2005). *The Sage Handbook for Research in Education: Engaging Ideas and Enriching Inquiry*. London: Sage.
- Dorfmand, L. T. (1992). Academics and the transition to retirement. *Educational Gerontology*, 18, (4), 343-363
- Dorfmand, L. T. (2000). Still working after age 70: Older professors in academe. *Educational Gerontology*, 2 (8), 695-713 .
- Dorfman, L.T, Conner, K.A, Ward, W. y Tompkins, J.B (1982). . Reactions of professors to retirement: A comparison of retired faculty from three types of institutions. *Research in Higher Education*, 20 (1), 89-102
- Escobar, M. L., Margall, M. V. M., & Toledo, V. N. (2009). Amaneciendo en el Tren del Ocaso. *Fundamentos en humanidades*, (20), 117-133.
- García, L., Cabrera, E. M., & de Mendoza Lugo, R. A. (2003). Demandas del profesorado universitario sobre su formación docente. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, (47), 53-77.
- Goetz, J.P. y LeCompte, M.D. (1988) *Etnografía y diseño cualitativo en investigación Educativa*. Madrid: Morata
- Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A., Cabrero-García, J., Ferrer-Cascales, R., & González-Gómez, J. P. (2007). La satisfacción académica de los profesores universitarios. *Humanidades*, 68(20), 5.
- Lucero, J. C. V., Muñiz, J. G., López, N. A. M., Lara, R. M. M., & Pérez, Ó. P. G. (2013). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y salud*, 18(1), 27-36.
- March, A. F. (2008). La gestión de la formación del profesorado en la universidad. *Teoría de la Educación*, (20), 275-312.

- Martínez Alcántara, S., Méndez Ramírez, I. & Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro*, (61), 56-70.
- Morales, N., Medina, D., & Fernández, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios/job satisfaction on university research professors. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28.
- Murillo, P. (2006). La profesión docente en la sociedad actual. En Larrosa, F. y Jiménez, M^a D. (Edts.) *Análisis de la profesión docente*, Alicante, Ediciones CAM. CEE Limencop, 45-62.
- Padilla González, Loza, & De Los Dolores Ramírez Gordillo. (2013). La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Perfiles Educativos*, 35(141), 8-25.
- Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y. y Wang, L. (2015). Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12, 12761-12775. doi:10.3390/ijerph121012761
- Silver, M. P., Pang, N. C., Williams, S. A.(2015) "Why Give Up Something That Works So Well?": Retirement Expectations Among Academic Physicians. *Educational Gerontology*, 41(5), 333-347
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Tizard, B; Owen, C. (2001). Activities and attitudes of retired university staff. *Oxford Review of Education*, 27 (2) v253-270
- Trillo, F., Zabalza-Cerdeiriña, A. y Parade, A. (2015). La visión del profesorado emérito sobre los estudiantes: aprendiendo de los mayores. *Revista de Docencia Universitaria*, 13 (2), 143-169.