



Revista de Investigación Educativa 16

enero-junio, 2013 | ISSN 1870-5308 | Xalapa, Veracruz
Instituto de Investigaciones en Educación | Universidad Veracruzana

El patrón de jubilación del personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Dr. Juan Manuel Izar Landeta

Coordinador del Posgrado en Planeación y Sistemas
Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México
jmizar@uaslp.mx

Dra. Carmen Berenice Ynzunza Cortés

Coordinador Académico de Ingenierías
Universidad Tecnológica de Querétaro, México
bynzunza@uteq.edu.mx

El presente estudio explora el patrón de jubilación de los trabajadores de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), teniendo en cuenta variables como edad, los años laborados, la categoría laboral, el sexo y el sistema de retiro de la UASLP. La información analizada muestra que el patrón de jubilación ha cambiado en los últimos años, al incrementarse el número de profesores jubilados. Hay diferencias en el tiempo en que se jubilan por categoría laboral y edad. Los empleados de servicio se jubilan anticipadamente y los funcionarios lo hacen tardíamente, lo cual se debe al tipo de trabajo que desempeñan y la responsabilidad inherente. En cuanto a la edad, los empleados más viejos se jubilan después que los jóvenes, debido a que éstos cumplen los años laborados para jubilarse con tasa de remplazo del 100%, porcentaje que sería inferior para quienes lo hacen a menores edades. Con más jubilados, quienes viven un número mayor de años, se produce una carga financiera significativa sobre el sistema de pensiones de la UASLP, lo que hace imperiosa su revisión periódica y la búsqueda de opciones que incentiven la permanencia en el empleo de los trabajadores, siendo una buena opción la jubilación flexible.

Palabras clave: Patrón de jubilación, pensiones, sistema de retiro, jubilación anticipada, jubilación flexible.

The present study explores the retirement pattern of the Autonomous University of San Luis Potosi (UASLP) employees, taking into account variables such as employee age, worked years, labour category, genre and the UASLP retirement system. The analysed information shows

Recibido: 3 de septiembre de 2012 | **Aceptado:** 4 de noviembre de 2012

Para citar este artículo:

Izar Landeta, J. M. & Ynzunza Cortés, C. B. (enero-junio, 2013). El patrón de jubilación del personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, 16. Recuperado de <http://www.uv.mx/cpue/num16/inves/izar-ynzunza-jubilacion-uaslp.html>

that the retirement pattern has changed in the latter years, as the number of retired teachers increased. There are differences in the time of retirement upon the labour category and the age. The service employees retire earlier and the staff members do it later, due to the type of work they do and the inherent responsibility. Regarding the age, older employees retire later, since the younger ones complete earlier the required time of work, attaining thus the replacement ratio of 100%, % different from those who retire at younger ages. With a greater number of retirees living more years, a significant financial charge over UASLP retirement system is produced, which makes imperative its periodical revision and the search for alternatives that cause employees to stay longer in their jobs, being the flexible retirement a good option.

Key words: Retirement pattern, pensions, retirement system, early retirement, flexible retirement.

El patrón de jubilación del personal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí

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.

Algunas de las cuestiones que se plantean son (OECD Policy Brief, 1999):

- ¿Cómo alentar las aportaciones de la gente mayor de edad para lograr la prosperidad social y económica?
- ¿Cómo deberán reformarse los sistemas de pensiones y del cuidado de la salud?
- ¿Qué cambios se requieren para dar viabilidad financiera a los sistemas de seguridad social?

Ante esta problemática, la OECD ha emitido siete principios que sirven de guía para tales reformas (OECD Policy Brief, 1999):

1. Los sistemas públicos de pensiones e impuestos, así como los programas de transferencia social, deberán reformarse para eliminar los incentivos de la jubilación anticipada y los desincentivos del retiro tardío.

Juan Manuel Izar Landeta & Carmen Berenice Ynzunza Cortés

2. Se requerirán varias reformas para asegurar mayor disponibilidad de empleo para los trabajadores viejos y que se les capacite con las habilidades y competencias necesarias para que las tomen.
3. Buscar la consolidación fiscal y reducir la deuda pública, lo que podría traer consigo reducciones en los beneficios de seguridad social e incrementos en las aportaciones a tales sistemas.
4. Los ingresos de retiro deberán proveerse mediante una mezcla de los sistemas de impuestos y transferencias, los sistemas de fondeo avanzados y el ahorro privado. El objetivo es diversificar el riesgo, mejorar el balance de la carga compartida entre las generaciones, así como dar a los individuos mayor flexibilidad respecto a sus decisiones de jubilación.
5. En cuanto a la salud y su cuidado, deberá darse mayor énfasis a la efectividad de los costos. Los gastos médicos y de investigación deberán dirigirse cada vez más a buscar formas de reducir la dependencia física y desarrollar políticas explícitas que provean cuidado para la gente débil mayor de edad.
6. El desarrollo de sistemas de pensiones de fondeo avanzado deberá ir de la mano de los de la infraestructura de los mercados financieros, incluyendo establecer un marco regulatorio moderno y efectivo.
7. Implementar estas estrategias a nivel nacional, de modo que se armonicen las reformas del envejecimiento a largo plazo y se construya la comprensión y el apoyo público.

Aunque esta problemática es más severa en los países europeos, nuestro país no escapa a ella y en poco tiempo el envejecimiento de la población será uno de los factores que requerirán soluciones, muchas de las cuales son parecidas a las que sugiere la OECD.

Para planear adecuadamente el desarrollo económico y social de cualquier nación, se requiere labrar su perfil demográfico, del cual la política de población es un componente insustituible en los programas de provisión de servicios, inversión, asistencia social, fomento al desarrollo y combate a la pobreza, elementos indispensables para la planeación a mediano y largo plazo (Tuirán, 1998), y aun cuando la política mexicana de población ha sido rica en logros desde la década de los setenta, persisten retos demográficos complejos, a fin de proveer los servicios necesarios para los mexicanos, entre los cuales se cuentan educación, empleo, vivienda, salud y por supuesto, la seguridad social.

Para darse una idea del cambio demográfico en el país, el Consejo Nacional de Población (Conapo) señala que en México en el año 1910 la población apenas sobrepasaba 15 millones de habitantes, de los cuales 50.6% eran mujeres, 40% población infan-

til, la esperanza de vida al nacer era 25.4 años, mientras que los adultos mayores sólo representaban el 2.4% y las personas en edad de laborar –las comprendidas entre 16 y 65 años de edad–, eran 56%. Del total de habitantes, 71% vivían en localidades rurales y el restante 29% en localidades urbanas.

En cambio, en 2010 la población era de 108.5 millones de habitantes, de los cuales 28% eran de edades entre 0 y 14 años, 66% entre 15 y 65 años y 6% con edad superior a 65 años (6.4 millones). Ahora sólo el 22.5% vive en comunidades rurales y el resto (77.5%), en lugares de más de 2,500 habitantes (Conapo, 2010).

De acuerdo con las proyecciones de población hasta el año 2050, el segmento de edad que más crecerá será el de las personas mayores de 65 años, pasando de 6.4 millones en 2010 a 25.5 millones en 2050; un incremento mayor al 300%, debido principalmente al aumento de los segmentos de edades mayores, compuestos por personas de 80 años o más, ya que para 2050 se proyecta que la esperanza de vida de los mexicanos se ubique en 82 años (Conapo, 2006).

Con un número mayor de ancianos, que además viven más años, los problemas jubilatorios se complican, lo cual ha hecho que varios de los planes de retiro se modifiquen para poder enfrentar la nueva realidad demográfica.

Este problema también aqueja a las universidades públicas mexicanas. Diversas instituciones educativas del país están en una situación financiera insostenible, derivada de la carga que enfrentan por el pago a trabajadores jubilados y pensionados, colocándolas en condiciones críticas o muy críticas. Al inicio del tercer milenio este problema amenazaba con convertirse en una bola de nieve por el pago creciente de los beneficios pensionarios de las universidades públicas mexicanas, ya que se venía un fuerte incremento de la edad y antigüedad de su personal, lo que traería consigo un aumento notable del número de jubilados, con un incremento de sus pasivos contingentes por los pagos pensionarios.

Ante tal situación, en el año 2001 se integró una comisión conformada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), para analizar esta problemática. Se detectó que las bases, requisitos y prestaciones por concepto de pensiones y jubilaciones son heterogéneos. La comisión gestionó ante la Cámara de Diputados la constitución de un fondo de carácter extraordinario para apoyar las reformas estructurales de los sistemas pensionarios de dichas instituciones, con reglas definidas emitidas por la SEP para tener acceso a los beneficios. Los requisitos para ello se sintetizan en la Tabla 1.

Tabla 1. Requisitos de acceso a los fondos para las reformas estructurales de los sistemas pensionarios de las universidades

Realizar una evaluación actuarial estandarizada en las universidades que efectúen modificaciones a su esquema actual jubilatorio, así como pagos únicos, con el fin de llevar a cabo comparativos que determinen la reducción del déficit actuarial de los beneficios, la reducción de los pasivos contingentes adquiridos y el ahorro fiscal.
Hacer reformas a los contratos colectivos, estatutos y en su caso a las leyes orgánicas de las universidades públicas que garanticen la aplicación de las reformas estructurales.
Crear la figura jurídica de inversión de la reserva, donde se efectuarán las aportaciones del fondo extraordinario y de las reservas actuales y futuras, de manera transparente, eliminando la posibilidad de utilizar los recursos para otros fines y con auditoría externa por parte de la autoridad federal.

Fuente: Izar, 2010.

Cabe señalar que la posibilidad de establecer estas reformas era remota, dado que las universidades públicas son los espacios con mayor pluralidad política, social y económica del país. No obstante, se lograron consolidar varias de ellas, entre las cuales están las que se muestran en la Tabla 2.

La SEP ha clasificado a las universidades públicas del país en cuatro grandes categorías, según la magnitud de su problema pensionario, ubicándose la Universidad Autónoma de San Luis Potosí en el segundo grupo: las instituciones –que al igual que las del primer grupo–, cuyos problemas no son críticos.

Sin embargo, también las instituciones del segundo grupo tenían que hacer reformas jubilatorias, ya que de lo contrario, su pasivo contingente podía crecer hasta montos impagables. Sin hacer estas reformas, se estimaba que la UASLP podría cumplir con el pago de los beneficios de retiro de sus jubilados hasta el año 2020.

Antes la política pensionaria de la UASLP era pagar el 100% del último salario (tasa de remplazo del 100%) a los trabajadores del género masculino con 30 años de servicios y del femenino con 28, sin importar su edad, conforme a la anterior Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Con la reforma, se estableció que podrán jubilarse con esta tasa de remplazo los empleados cuya suma de edad y antigüedad sea de 95 años. Por su parte, la edad de jubilación anticipada se ha incrementado de 60 años de edad y 15 de servicios a 65 y 20 años, respectivamente. Asimismo se han establecido aportaciones iguales al fondo pensionario, por parte de empleados e institución, del 8% para funcionarios y personal académico y 5% para empleados de confianza y sindicalizados administrativos. También

se ha establecido un sistema de préstamos con recursos del fondo pensionario para los trabajadores y un bono por permanencia para los empleados que pudiendo jubilarse con 30 años de antigüedad, permanezcan en el empleo, su monto es de 1.5% del salario base en el año 31, el que se incrementa 1.5% adicional cada año hasta quedar en 10.5% en el año 37 o años posteriores. Este incentivo no se considera para el salario de jubilación y, a juzgar por algunas entrevistas realizadas con personal activo, no constituye un factor que motive a los empleados universitarios a permanecer en su empleo.

Tabla 2. Reformas a los esquemas jubilatorios de las universidades públicas por generación

Generación	Reforma
Actual	Establecer una edad mínima de jubilación y hacerlo de manera gradual, con la finalidad de afectar lo menos posible a los trabajadores activos.
	Hacer incrementos graduales a los esquemas de pensiones por edad y antigüedad.
	Establecer un salario regulador de jubilación que tome como base el promedio de la vida laboral del empleado y no el último salario como trabajador activo.
	Implementar bonos por permanencia en el empleo para aquellos trabajadores que difieran su jubilación y sin que dichos bonos formen parte del beneficio de retiro.
Futura	Establecer cuotas y aportaciones a los fondos pensionarios, que se incrementen gradualmente cada año, hasta llegar a niveles del 15% de la nómina de las instituciones.
	Tener acceso a la jubilación con al menos 65 años de edad y 30 de antigüedad.
	Establecer esquemas de jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad.
	Establecer las aportaciones y cuotas al fondo desde el principio en los niveles del 15% de la nómina de las instituciones.
	Establecer la portabilidad de las cuotas y aportaciones, a fin de facilitar el establecimiento de las cuentas individuales.
	Definir un salario regulador de jubilación.

Fuente: Izar, 2010.

Estos cambios se implementaron a fines de septiembre de 2002, fecha en que entró en vigor el nuevo reglamento, que aplica para aquellos trabajadores contratados a partir del 16 de diciembre de 2000.

Las modificaciones reflejan que el sistema pensionario de la UASLP ha cambiado de beneficios definidos (su primer esquema), a un sistema mixto, con una parte de aportaciones definidas, que son las que hacen trabajadores, jubilados y la institución al fondo pensionario, y otra de beneficios definidos, que es la que corresponde al pago de los jubilados según su antigüedad y edad.

Con estos cambios en el sistema pensionario de la UASLP, Izar e Ynzunza (2011b) estiman que el pasivo contingente en materia jubilatoria disminuyó entre 45 y 50%, donde las variables que más impactan al rendimiento financiero del fondo pensionario son los incrementos salariales de los jubilados, los años adicionales que laboren pudiendo jubilarse y su esperanza de vida, y en menor medida, las aportaciones que se hagan al fondo y la edad inicial del empleado.

Marco Teórico

El problema del envejecimiento de las plantillas académicas en México es algo que preocupa tanto a los profesores como a las autoridades académicas. El cambio generacional refleja una gran brecha entre la renovación de las plantas académicas y la actualización de las metas y compromisos institucionales, lo que ha dejado ver la necesidad de realizar acciones que promuevan la jubilación de los profesores de edades avanzadas (Comas & Rivera, 2010). Desde finales de la década de los ochenta, el Programa de Modernización Educativa (PME) se planteó como una iniciativa para redefinir las relaciones entre el gobierno y las instituciones de educación superior (IES), fundamentada en la evaluación y rendición de cuentas. Una de sus premisas era la de recompensar la permanencia, calidad y dedicación de los académicos; sin embargo, esto derivó en una competencia entre los docentes, simulación, abundancia productiva, pero con detrimento de la calidad de los productos académicos y de investigación, e incentivó la permanencia de profesores de edad avanzada en las instituciones, ya que los estímulos económicos que reciben estando activos, no forman parte de los beneficios de retiro. Otro factor que incide para que los académicos se resistan a jubilarse, es el no contar con un seguro de gastos médicos justamente cuando más lo necesitan.

En un estudio con más de 30 mil académicos de 36 universidades mexicanas, Bensunsán y Ahumada (2006) afirman que la brecha en ingresos y la pérdida de prestaciones contractuales es la principal causa de que muchos académicos mexicanos de educación superior en posibilidad de jubilarse, posterguen este derecho. En tales circunstancias, sugieren la adopción de un sistema de retiro complementario, de aportaciones definidas, para mejorar los beneficios de retiro de los académicos, medida que

se ha visto obstaculizada por la desconfianza que existe entre el gremio académico y las autoridades universitarias. Con un modelo probit encuentran que la probabilidad de jubilarse para los académicos que están en posibilidad de hacerlo, depende tanto del salario del profesor como de su sistema de seguridad social. La probabilidad de jubilarse disminuye 0.2% por un incremento de mil pesos anuales en el ingreso, y para aquellos cuya seguridad social está cubierta por el IMSS o el ISSSTE, la probabilidad de que se retiren es menor en más de 30% que la de los académicos que están amparados por sistemas específicos de sus propias instituciones. El futuro envejecimiento de las plantillas laborales de las universidades hará que aumente el número de profesores activos con edades superiores a 65 años, así como el número de plazas académicas vacantes, lo que abre la oportunidad de ocuparlas a profesores más jóvenes que tengan el perfil adecuado. Asimismo señalan que no existe en México una cultura que valore las ventajas de retirarse a menor edad.

Oliver (2007) efectuó un estudio buscando identificar los principales factores que afectan la decisión de jubilación de los académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), encontrando que ésta depende de dimensiones normativas, económicas y psicológicas, las cuales varían en cada IES. En el caso de la UAM, en los aspectos normativos y económicos, si se jubila un profesor, sólo tiene acceso a los beneficios de retiro que brinda el ISSSTE, que es un monto de 10 salarios mínimos, por lo cual el académico pierde en promedio hasta 70% de sus ingresos como personal activo; aunado a esto, tampoco gozaría del seguro de gastos médicos, del cual se hace un uso más frecuente al tener mayor edad. En cuanto a los aspectos psicológicos, la autora encuentra que la percepción que tienen los académicos de la UAM no es la de estar ociosos, además que la institución no dispone de programas de apoyo en este sentido. Esto lleva a la resistencia del personal académico de la UAM a retirarse, razón por la cual el promedio de edad del claustro académico de esta institución es de los más altos en el país.

En este mismo sentido, Rodríguez, Urquidi y Mendoza (2009) comentan que la Universidad de Sonora (Unison) presenta un esquema similar al de la UAM en cuanto a la decisión de jubilación del personal académico, quienes no optan por el retiro debido a la pérdida de ingresos que ello significa, que estiman en 60%. Afortunadamente, en la actualidad el envejecimiento de la planta académica no representa un problema serio para esta institución.

González (2006) ha buscado determinar los factores psicosociales que intervienen en la toma de decisión de jubilación del personal académico de la UASLP, considerando aspectos relacionados al trabajo, la economía y salud, y asociados a variables conductuales. Dentro del primer grupo de factores, ha encontrado que los académicos que muestran más apego a su trabajo, con mayor compromiso con su carrera y la

organización y los que se sienten más satisfechos con sus labores, se jubilan a mayor edad. No encontró relación significativa entre la situación económica y el estado de salud del profesor con la decisión de jubilación. Finalmente, en el caso de las variables conductuales, los docentes que manifiestan capacidad para afrontar los cambios y los que tienen intenciones de jubilarse, lo hacen a una edad menor. Con base en estos hallazgos, la autora recomienda desarrollar programas de recursos humanos que favorezcan el apego al trabajo y el compromiso con la carrera, a fin de aumentar la permanencia de los académicos en el empleo.

En un trabajo anterior con académicos de la UASLP, Izar e Ynzunza (2011a) encuentran que el factor más importante en la decisión de retiro del personal es su sistema jubilatorio, al que consideran como un gran respaldo para enfrentar el retiro. Sin embargo, los trabajadores más jóvenes señalan que los factores más importantes que influyen en esta decisión son el económico y su estado de salud. Aquellos que han señalado que el aspecto más influyente en su decisión es el laboral, piensan jubilarse con menos antigüedad.

En Estados Unidos hay numerosos estudios del retiro del profesorado universitario, como el de Sugar, Pruitt, Anstee y Harris (2005), quienes señalan que los patrones de jubilación deben cambiar ante lo que se avecina: la jubilación de los profesores que pertenecen a la generación de los *baby boomers* (generación nacida entre 1946 y 1964, que ahora están llegando a la edad de retiro). Los administradores tienen ante esto dos tareas urgentes: balancear la edad del profesorado con jóvenes y viejos, y diseñar nuevos programas de retiro, ya que los actuales no resultan atractivos para la ola de próximos jubilados.

Doyle (2008) comenta que anteriormente la mayoría del profesorado poseían la tenencia del empleo (*tenure faculty*), mientras que ahora esto está cambiando y dentro de 10 años lo usual será tener profesores de tiempo parcial, lo que se conoce como el profesorado contingente (*contingent faculty*).

En un estudio longitudinal aplicado en 104 universidades americanas, Ashenfelter y Card (2002) encuentran que con la abolición del retiro obligatorio del profesorado, la cantidad de profesores viejos aumentará en los años siguientes, y es probable que el aumento sea mayor en las instituciones de investigación privadas. Clark y Ghent (2008) han obtenido hallazgos similares y enfatizan que la caída en las tasas de retiro es mayor en los profesores con planes de beneficios definidos (BD), comparados con los que cuentan con planes de aportaciones definidas (CD). Sin embargo, Conley (2005) señala que hay otros factores que influyen más en la decisión de jubilación que la abolición del retiro obligatorio, las cuales tienen que ver con cuestiones de tipo personal.

Las plantillas de profesores están envejeciendo, lo cual trae consigo una disminución en la productividad en la enseñanza e investigación y un aumento en la nómina. Al respecto, Allen (2004) propone la jubilación en fases, la cual crea valor para académicos e instituciones. Por su parte, Bahrami y Stockrahm (2001) sugieren establecer políticas de evaluación del desempeño ligadas al pago, a fin de evitar que los malos profesores permanezcan en sus puestos de trabajo.

Lozier y Dooris (1991) han estudiado algunos aspectos que influyen en la decisión de jubilación de los profesores; mediante una encuesta aplicada a 747 miembros de 101 instituciones, que incluye 18 factores, resultaron los más importantes: el estatus financiero global del profesor, la elegibilidad por beneficios completos de retiro, su deseo por tiempo libre y otros intereses. Cuando están disponibles incentivos de jubilación anticipada, también son un factor muy importante, junto con otras consideraciones financieras. Las instituciones desean analizar correlaciones entre los beneficios y la edad de retiro, a fin de determinar los efectos de los programas de incentivos y otras medidas. El dinero es factor importante en la decisión de retiro, mientras que los efectos de otros factores no fueron uniformes ni consistentes.

Dorfman (2009), mediante un estudio comparativo de profesores estadounidenses que permanecieron activos después de cumplir 70 años y aquellos que se jubilaron antes de dicha edad, con datos cuantitativos y cualitativos, encontró que los que permanecían laborando era menos probable que estuvieran casados o con hijos y nietos; además de estar más orientados al rol profesional, señalaron que continuaban laborando porque lo disfrutaban, mientras que los que se jubilaron comentaron que tomaron la decisión por el deseo de hacer otras cosas. Ambos grupos dijeron sentirse satisfechos con la decisión tomada.

Fishman (2012) afirma que los profesores eméritos son un recurso sin explotar de parte de las universidades norteamericanas, que podrían utilizarlos en algunas tareas, como labores de investigación, para solicitar subsidios y participar en comités de disertaciones.

Una de las opciones que se han manejado para incentivar la permanencia de los trabajadores en el empleo es la jubilación flexible, la que puede adoptar tipo, lugar y horario de trabajo flexible, lo que en algunos casos se ha podido implementar exitosamente, como en la empresa Monsanto (Geber, 2000). Izar, Ynzunza y Abreu han planteado esta posibilidad para el caso de las universidades mexicanas (2011), ya que si un profesor permanece durante más años laborando, aporta más a su cuenta de retiro y los años que permanece jubilado disminuyen, lo que viene a aliviar la carga financiera de los fondos pensionarios; no obstante, deberá tenerse cuidado, ya que esto podría motivar a los malos profesores a permanecer en el empleo.

Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación que pretende responder este estudio son:

1. ¿En qué medida influye a la decisión de haberse jubilado el sexo del empleado, su categoría laboral o su edad?
2. ¿Ha habido un cambio en estas variables últimamente a raíz de la reforma efectuada al sistema pensionario de la UASLP?

Metodología

Para la realización del presente estudio se utilizó una base de datos del personal jubilado hasta abril de 2012 de la UASLP, proporcionada por el Departamento de Desarrollo Humano de la Universidad. Una vez revisada y determinadas las variables de estudio, se procedió a hacer un análisis estadístico, buscando encontrar relaciones significativas entre las variables incluidas, como el sexo, los años laborados, la edad al momento de jubilarse y su categoría laboral, que ayuden a identificar el patrón de retiro del personal jubilado. Se hizo uso de la técnica estadística de regresión logística, ya que es robusta en algunas condiciones que no se cumplan, como la normalidad de los errores o la homogeneidad de la varianza. Para esto se codificó el tiempo laborado por los trabajadores en la UASLP antes del retiro en 2 categorías: 0, si el empleado se jubiló a tiempo –mujeres con 28 años laborados y hombres con 30–; y 1, si el trabajador se jubiló después de tal tiempo.

Se ubicó este tiempo como la variable dependiente para proceder a hacer la regresión, considerando como variables independientes el sexo de los empleados, su categoría laboral y su edad al momento de jubilarse. La categoría laboral se codificó con 1 para empleados de servicio, 2 para administrativos, 3 para empleados de confianza, 5 para docentes y 8 para funcionarios, debido a las diferencias salariales entre cada categoría.

La población objeto de estudio está conformada por 1,240 jubilados, de los cuales 153 han fallecido, por lo cual el personal con vida a abril de 2012 es 1,087. Definidas las variables a estudiar, se procedió a hacer un análisis descriptivo de los datos para proceder luego al análisis de regresión logística binaria.

Resultados

De los 1,240 jubilados de la UASLP de 1969 a abril de 2012, para el análisis estadístico se eliminaron algunos datos atípicos, y en cuanto al sexo, 744 universitarios (60%)

son hombres y 496, mujeres (40%). En cuanto a la edad en que se han jubilado, varía en un rango de 33 a 88 años, siendo la media 59.6 años, la moda 60 años y la desviación estándar 8.8 años. Con relación a las categorías laborales de los retirados, la mayoría han sido docentes (53%), seguidos por los empleados administrativos (17%), los de servicios (14%), funcionarios (12%) y empleados de confianza (4%).

Respecto a los años laborados en la institución, el promedio se ha jubilado con 29 años de servicio, con desviación estándar de un año, la moda es 30 años y los años varían desde un mínimo de 15 hasta un máximo de 53 años.

La historia institucional refleja que el primer jubilado se retiró en 1969 y el número anual de retirados se mantuvo bajo hasta 2006; en 2007 se incrementó a más de 100, hasta alcanzar la cifra máxima en 2009, año en que hubo 146 jubilados; en 2010 la cifra se ubicó en 110 y en 2011 volvió a disminuir, ubicándose en 97. Se han incluido los jubilados de 2012 hasta el mes de abril, que son 24; si la tendencia se mantiene, cerraría el año con menos de 100 trabajadores jubilados (Figura 1).

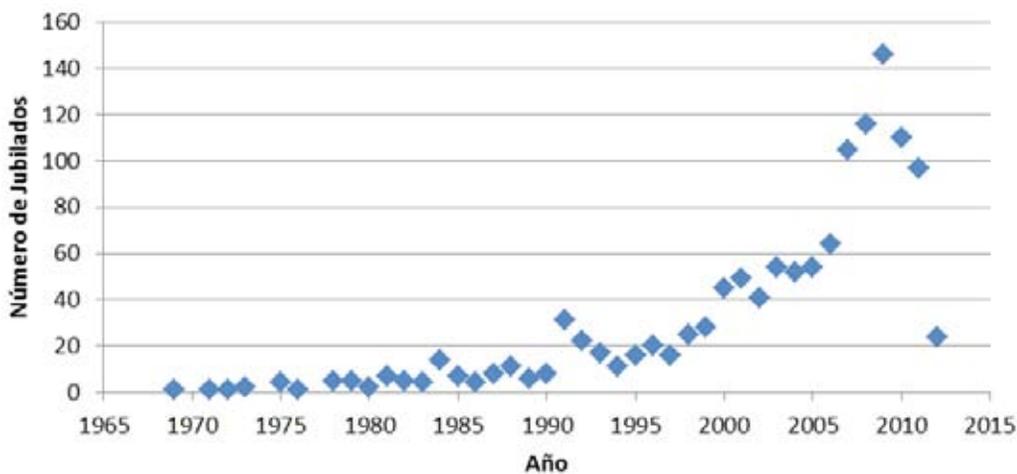


Figura 1. Número de jubilados por año

Fuente: Elaboración propia.

Es notorio que el número de jubilados se incrementó en mayor medida del año 2000 al 2009, para luego decrecer los dos años siguientes.

Buscando contestar a la primera pregunta de investigación, al hacer el análisis de regresión logística, se colocó al tiempo de retiro con sus dos categorías (retiro a tiempo o tardío) como la variable dependiente y el sexo del trabajador, su categoría laboral y su

edad al momento de jubilarse, como variables independientes. En un primer análisis resultó que el sexo no fue significativo, ya que se obtuvo un valor del estadístico de Wald de 1.145, con un grado de libertad y *p*-value de 0.285, razón por la cual se eliminó esta variable y en un segundo análisis se obtuvieron los resultados que se sintetizan en la Tabla 3.

Tabla 3. Variables en la regresión logística

Variable	B	S. E.	Wald	gl	<i>p</i> -value	Exp(B)
Categoría	.155	.030	26.828	1	.000	1.168
Edad Jub	.015	.007	4.073	1	.044	1.015
Constante	-2.318	.463	25.104	1	.000	.098

Fuente: Elaboración propia.

Las dos variables independientes, categoría laboral y edad de jubilación, son significativas al nivel de 0.05, y su valor Beta refleja el grado de importancia de cada una de ellas, de modo que al ser mayor la Beta de la categoría laboral, hace ver que es la variable más importante en la decisión del trabajador de retirarse a tiempo o tardíamente, y al ser positiva indica que un incremento de la categoría laboral lleva al valor mayor del tiempo de retiro, de modo que son los funcionarios (categoría máxima), quienes se jubilan tardíamente y los empleados de servicio y administrativos quienes lo hacen a tiempo.

La Beta de la edad de jubilación también tiene signo positivo, que señala que al contar con más edad el empleado universitario, se jubila más tarde.

En este ajuste los coeficientes ómnibus han sido significativos, pues su *p*-value ha sido de 0.000, que muestra que el ajuste es adecuado con la inclusión de las variables independientes comentadas.

La Tabla 4 muestra los valores del ajuste del R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, que son equivalentes al R^2 de la regresión lineal, y que al resultar en valores muy bajos, dan cuenta que el modelo explica muy poco de la varianza de la variable dependiente.

Tabla 4. Resumen del Modelo

Etapa	-2 Log Verosimilitud	R^2 de Cox & Snell	R^2 de Nagelkerke
1	1515.288	.025	.035

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 5 presenta la prueba de Hosmer y Lemeshow, cuyo estadístico ha resultado significativo (p -value de 0.222), lo que indica que los valores predichos por el modelo logístico son parecidos a los reales; de hecho, el ajuste ha pronosticado con certeza los valores de la variable dependiente en 68.3% de los casos.

Tabla 5. Prueba de Hosmer y Lemeshow

Etapa	Chi-cuadrada	gl	p -value
1	10.651	8	.222

Fuente: Elaboración propia.

Para contestar la segunda pregunta de investigación, se decidió hacer un análisis de regresión logística con los jubilados en el periodo entre 1969 y 2005, con 578 datos, y otro con los jubilados de 2006 a la fecha, con 662 datos, para ver si hay cambios significativos entre ambos grupos. Los resultados de los dos grupos se sintetizan en la Tabla 6.

Tabla 6. Resultados de los 2 grupos de jubilados

Estadísticos	Primeros jubilados	Últimos jubilados
Coefficientes Ómnibus (p -value)	0.000	0.079
R ² de Nagelkerke	0.094	0.011
Prueba de Hosmer y Lemeshow p -value	0.284	0.190
Pronósticos acertados, %	72.9	66.8
Variable Categoría laboral B p -value	0.246 0.000	0.038 0.001
Variable Edad de Jubilación B p -value	0.086 0.030	-0.005 0.586

Fuente: Elaboración propia.

La diferencia entre ambos grupos ha sido que para el caso de los últimos jubilados el ajuste del modelo no es aceptable y la edad de jubilación no es significativa, lo que hace ver que hay cambio respecto a los jubilados del primer grupo. En ambos grupos

la categoría laboral ha sido significativa, aunque en mayor medida en el caso de los primeros jubilados, y el signo positivo de Beta señala que se jubilan más tarde los empleados de mayores categorías.

Conclusiones

Se han hecho algunos hallazgos interesantes al analizar la información de los jubilados de la UASLP.

En primer término se ha visto que el número de jubilados se ha incrementado en los últimos años, lo cual se debe al envejecimiento de la plantilla laboral de la UASLP. De igual manera, se han visto patrones distintos de jubilación en función de las variables estudiadas, como la categoría laboral y la edad al momento de jubilarse.

El análisis de regresión logística señala que aun cuando la varianza explicada no es adecuada, las variables que influyen en el momento de decidir jubilarse han sido la categoría laboral y la edad del empleado, siendo más importante la primera de ellas.

Los empleados que más se jubilan de manera tardía son los funcionarios. En entrevistas con algunos empleados universitarios, los funcionarios permanecen más tiempo activos debido a las mayores responsabilidades que tienen, ya que desempeñan puestos de mayor escalafón y su trabajo es básicamente administrativo, razón por la cual pueden permanecer en sus puestos durante más tiempo, contrario a los empleados de servicio, donde las tareas del puesto demandan mayor actividad física, por lo cual los empleados de mayores edades ya no pueden desempeñarlas con la misma eficiencia.

Otro de los factores que han comentado es que en ocasiones muchos empleados universitarios se jubilan por razones políticas, que nada tienen que ver con su desempeño laboral.

En cuanto a la edad a la que se jubilan los universitarios, lo hacen tardíamente los empleados más viejos y a tiempo los más jóvenes, lo cual se debe a que la gran mayoría se ha jubilado al momento de cumplir con los años que establece la legislación institucional para alcanzar un salario de jubilación igual al último devengado como trabajador activo (tasa de remplazo del 100%), sin importar la edad, lo que ha ocasionado que a veces se jubilen profesores de 50 años de edad, cuando están en condiciones óptimas para desempeñar su trabajo académico.

Sin duda, la categoría más numerosa la constituyen los docentes. La carrera docente se ha convertido en un empleo atractivo, al gozar durante la vida activa de estímulos económicos como los que se han comentado a lo largo de este trabajo, lo cual

sin duda hace que un número mayor de profesionistas se interese por la carrera académica y permanezca activo en el puesto a mayores edades.

Los patrones de jubilación están cambiando, ya que en las variables comprendidas en el estudio ha habido diferencias entre los jubilados del periodo de 1969 a 2005, respecto de los que lo hicieron entre 2006 y 2012. Ahora se percibe que algunos universitarios se han jubilado por temor a que los cambios en la legislación pensionaria pongan en predicamento el pago de sus beneficios de retiro, lo que lejos de ayudar a la solvencia financiera, la perjudica.

Explorar los patrones de jubilación de las instituciones educativas puede servir para establecer esquemas apropiados, que ayuden por un lado a contrarrestar los efectos adversos del retiro anticipado de profesores jóvenes, o la permanencia más allá del tiempo de jubilación de los malos profesores, y permitirá conocer las razones por las que un profesor que está en condiciones óptimas, tanto físicas como psíquicas, opte por la jubilación.

Las universidades deberán buscar estrategias que contribuyan a tener un balance adecuado entre profesores viejos y jóvenes y diseñar e implementar programas de retiro efectivos, que permitan que los profesores viejos que deseen jubilarse puedan hacerlo en condiciones decorosas, cumpliendo así con los objetivos de la educación superior y evitando que malos profesores con edades superiores a los 70 años permanezcan activos. Esto plantea la necesidad inminente de revisar periódicamente los sistemas pensionarios de las instituciones, de modo que se garantice su solvencia financiera para el pago de los beneficios de retiro de su personal.

Una de las mayores preocupaciones de la rectoría de la UASLP, es garantizar la solvencia financiera de su sistema pensionario. En este sentido, una de las estrategias que puede ayudar es la que ya se comentó de la jubilación flexible, que aun cuando implica la revisión y adecuación de la normativa institucional, puede ser de gran ayuda, ya que evitaría que muchos profesores jóvenes que han alcanzado la antigüedad necesaria para jubilarse, opten por el retiro.

Lista de Referencias

- Allen, S. (2004). The value of phased retirement (Working paper). *TIAA-CREF Institute Conference*, New York.
- Ashenfelter, O., & Card, D. (2002). Did the Elimination of Mandatory Retirement Affect Faculty Retirement?. *American Economic Review*, 92(4), 957-980.
- Bahrami, B., & Stockrahm, J. (2001). Analysis of Faculty Retirement Intention: Using

- a Proportional Odds Model. *Journal of Applied Business Research*, 17(3), 55-60.
- Bensunsán, G. & Ahumada, Í. (2006). Sistemas de Jubilación en las Instituciones Públicas de Educación Superior y Composición por Edad del Personal Académico. *Revista de la Educación Superior, ANUIES*, 35(138), 7-35.
- Clark, R., & Ghent, L. (2008). Mandatory retirement and faculty retirement decisions. *Industrial Relations*, 47(1), 153-163.
- Comas, O., & Rivera, J. R. (2010). *Los retos de la carrera académica* (Memorias del II Simposium Internacional de Docencia Universitaria). Guadalajara, Jalisco: Domzen.
- Conley, V. (2005). Demographics and motives affecting faculty retirement. *New Directions for Higher Education*, 132, 9-30.
- Consejo Nacional de Población. (2006). *Proyecciones de la Población de México, 2005-2050*. México: Impresores Profesionales.
- Consejo Nacional de Población. (septiembre, 2010). México: A más de 100 años de análisis de información en población, *Boletín No. 25*. Recuperado de http://www.conapo.gob.mx/en/CONAPO/Mexico_D_F_14_de_septiembre_de_2010
- Departamento de Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. (2012). *Pensionados UASLP a la fecha, información para Auditoría*. Manuscrito inédito. Departamento de Desarrollo Humano, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
- Dorfman, L. (2009). Ten years later: A follow-up study of professors still working after age 70. *Educational Gerontology*, 35(11), 1032-1045.
- Doyle, W. (2008). The baby boomers as faculty: What will they leave behind?. *Change*, 40(6), 56-59.
- Fishman, S. (2012). The merits of emeriti. *Academe*, 98(3), 39-41.
- Geber, B., (2000). Who Will Replace Those Vanishing Execs. *Training*, 37(7), 48-56.
- González, A. (2006). *Factores psicosociales que predicen la toma de decisión para la jubilación de los docentes universitarios en San Luis Potosí* (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca, España.
- Izar, J. M. (2010). *Los retos del retiro: Análisis de sistema de pensiones en México*. México: Trillas.
- Izar, J. M., & Ynzunza, C. B. (2011a). La decisión de retiro en una universidad pública. *Conciencia Tecnológica*, 41, 22-27.
- Izar, J. M., & Ynzunza, C. B. (2011b). Efecto de la reforma del sistema jubilatorio en el pasivo contingente de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. *Revista de la Educación Superior, ANUIES*, 40(159), 87-106.

- Izar, J. M., Ynzunza, C. B., & Abreu, M., (2011). Implementación de la jubilación flexible en las Universidades Mexicanas con fondos pensionarios, una discusión teórica-práctica. *Administración Contemporánea*, Colegio de Posgraduados en Administración de la República Mexicana, A. C., 3(15), 1-18.
- Lozier, G. & Dooris, M. (1991). Projecting Faculty Retirement: Factors Influencing Individual Decisions. *American Economic Review*, 81(2), 101-105.
- Oliver L. (2007). *Ausencia de regulación en pensiones y jubilaciones de las universidades públicas estatales* (Memorias del IX Congreso Internacional de Investigación Educativa). Mérida, Yucatán: Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A. C. ISBN: 968-7542-42-X.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico Policy Brief (1999). *Maintaining prosperity in an ageing society*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/bookshop>
- Rodríguez, J. R., Urquidi, L. E. & Mendoza, G. (2009). Edad, Producción Académica y Jubilación en la Universidad de Sonora. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14(41), 593-617.
- Sugar, J. Pruitt, K., Anstee, J. & Harris, S. (2005). Academic administrators and faculty retirement in a new era. *Educational Gerontology*, 31(5), 405-418.
- Tuirán, R. (1998). Los desafíos demográficos de México en el nuevo milenio. *Este País*, 85, 1-16.