



LAS VICISITUDES DE LA CULMINACIÓN DE LA CARRERA ACADÉMICA, LA JUBILACIÓN, EN DIEZ UNIVERSIDADES PÚBLICAS DEL PAÍS

López Zárate Romualdo

Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco

Área de Sociología de las Universidades.

lzt@azc.uam.mx

Martínez Becerra María del Rocío

Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco

Área de Sociología de las Universidades.

mrmb@azc.uam.mx

Área temática 11: Educación superior, ciencia tecnología e innovación.

Línea temática:13: Temas emergentes en la educación superior: la jubilación de los académicos.

Tipo de ponencia: Reporte parcial de investigación sobre “La Jubilación del personal académico en las universidades públicas autónomas de México”.



Resumen

El artículo ofrece, primero, un panorama general de las diferentes perspectivas de la jubilación del personal académico de las universidades públicas en el panorama internacional y nacional; en segundo lugar, mostrar, con base en los Contratos Colectivos de Trabajo y legislación universitarias de diez universidades públicas autónomas del país, la diversidad de formas de jubilación, gratificación y apoyos para el caso de fallecimiento que ofrecen las instituciones a su personal.

Las variables que se consideran en las perspectivas son la obligatoriedad o no de la jubilación, la edad cronológica y de servicios, la remuneración; los apoyos institucionales para el retiro.

Con respecto a la segunda parte, la selección de las diez universidades se hizo procurando que algunas de ellas se ubicaran en los cuatro diferentes tipos de jubilación según la clasificación de la ANUIES y de otros analistas, a saber: a) a cargo de una institución de salud pública nacional; b) complementaria a la que otorga una institución de salud pública; c) a cargo de la institución y d) doble jubilación.

La ponencia es un resultado parcial de una investigación más amplia sobre “La jubilación, gratificación y fallecimiento del personal académico de las universidades públicas” que considera otros aspectos cuantitativos y cualitativos de la jubilación.

Palabras clave: jubilación, personal académico, universidades públicas autónomas.

Introducción

Generalmente se ha considerado que la profesión académica tiene tres grandes etapas: el ingreso, la permanencia y el retiro. Las dos primeras han sido objeto de múltiples análisis por la importancia que ha adquirido el ingreso a la profesión como por las condiciones que se han ido configurando para regularla y fortalecerla (Galaz, 2009). La jubilación, en cambio, se empezó a ver con más detenimiento a principios de este siglo fundamentalmente por las repercusiones financieras en las instituciones cuando se vieron y se están viendo en situaciones difíciles para cubrir los acuerdos de jubilación establecidos y/o pactados con el sindicato cuando era muy reducido el número de profesores que se jubilaban.

Las instituciones en las últimas dos décadas del siglo pasado procuraron establecer condiciones atractivas para atender una etapa del profesorado que se consideraba muy remota: la jubilación o muerte del trabajador. Esa etapa ha adquirido dimensiones preocupantes en buena parte de las instituciones de educación superior por diversas circunstancias. Entre otras porque: 1) el número de profesores que cumplen con los requisitos establecidos para optar por la jubilación es creciente, muchos de ellos a una edad todavía muy productiva; 2) las condiciones de jubilación son atractivas en tanto se retiran con un ingreso equivalente al que obtuvieron el último año; 3) a las instituciones les interesa renovar su planta académica para dar oportunidad de incorporarse a miles de personas mucho más jóvenes y que resultan mucho más económicos; 4) el número de profesores que fallecen está creciendo; 5) la mayor parte de las instituciones no cuentan con fondos financieros suficientes para cubrir lo que se pactó el siglo pasado.

Adicional a la jubilación, las instituciones pactaron con los sindicatos otorgar diferentes beneficios a los académicos que decidieran retirarse, una “gratificación” adicional e independiente del monto de la jubilación. El más común de estos beneficios es dar una cantidad adicional única por los años de servicio trabajados que es variable en cada institución y que por su monto es una cantidad considerable que muchas instituciones no tienen los fondos para cubrirla.

También las instituciones han acordado o dar algunos beneficios a los deudos de los trabajadores que implican un gasto adicional.

Estas tres variables, jubilación, gratificación y fallecimiento son las que se abordan en este reporte parcial referido a los académicos de tiempo completo de 10 universidades públicas del país. No se consideran las jubilaciones por causas diferentes a la edad y años de trabajo, como los accidentes de trabajo, la renuncia voluntaria, la incapacidad, o despido del trabajador.

Desarrollo

La jubilación, gratificación y muerte del académico tiene múltiples dimensiones y repercusiones. Entre ellas las siguientes: la política gubernamental, la magnitud del problema para cada país, la expectativa institucional, la dimensión financiera y la dimensión humana. El propósito principal de este reporte parcial es dar cuenta de los resultados de la indagación en 10 universidades. Los resultados se enmarcarán en un contexto más amplio que comprende las dimensiones antes señaladas. Para dar un breve panorama de la complejidad se mencionan algunos aspectos para cada dimensión.

La política gubernamental

La política gubernamental varía por países. Dos variables se consideran fundamentales: la existencia de una política de Estado y si es obligatoria u opcional. Con respecto a la primera llama la atención que México no tiene una política nacional para la jubilación de los académicos. En cambio, en otros países sí la hay. En algunos se estableció un régimen particular (EUA, Canadá, Venezuela, Argentina); en otros son servidores públicos (Francia, España, Brasil), y en otro, al menos, son adscritos al régimen de los trabajadores, (Chile) (Bensusán, 2006). Con respecto a la segunda variable, hay diferencias: En EUA, por ejemplo, hasta 1982 fue obligatoria al cumplir los 65 años, de 82 a 96, se elevó a 70 años y a partir de 1994, ya no es obligatoria (Frasch, 2019). En Argentina, (Argentina, 2009) es obligatoria, (lo mismo que en Brasil, España, Francia). Cuando es obligatoria se dan condiciones para hacer una planeación de la renovación de la planta académica. En nuestra exploración de las 10 universidades, en 2 de ellas la jubilación es obligatoria y en todas las demás es optativa.

La magnitud del problema

El número de profesores en edad de optar o de jubilarse es variable también por países. La proporción de académicos mayores de 50 años en los países de la OCDE es del 40%, en Canadá es el 49%, en Francia 37%, en Brasil 34% y en Alemania tan sólo del 29% (OCDE, 2020). En México se acerca al 60%. En 2005 se estimaba en 48 años (Bensusán, 2006).

La edad promedio de jubilación en la OCDE es de 67 años, en Italia a los 70; Francia entre 62-64 años; Alemania, de 65 a 67, EUA, 67 años (OCDE, 2020).

En México, hasta el siglo pasado, la jubilación ocurría en la mayor parte de las universidades antes de los 60 años. Fue necesario instrumentar un Programa especial por parte de la SEP y apoyo de la ANUIES, denominado “Fondo para la atención de problemas estructurales de las Universidades públicas estatales” para apoyar la modificación de la edad de retiro y tiempo de trabajo en los contratos colectivos de trabajo, de tal manera que se tendiera a una edad de 65 años y por lo menos con 35 años de antigüedad. Al programa se le asignaron recursos en el período de 2002 a 2018 y en el actual ya no se le canalizaron recursos. Se obtuvieron resultados

positivos en la mayor parte de las instituciones que lo aceptaron, si bien hubo algunas que recibieron el apoyo de la SEP-ANUIES por varios años y no hicieron cambio alguno en su normatividad (Mendoza, 2022).

La expectativa institucional

Hay universidades que han diseñado programas específicos para fomentar el retiro de los profesores y así propiciar la renovación de la planta académica. Es conocido que la etapa de mayor productividad de los académicos se reduce con la edad y también que su sueldo se incrementa con la edad. La época más productiva es, en general, entre los 50 y 60 años, con variaciones por disciplina (Kaskie, 2017). En el caso mexicano es de 58 años para las investigadoras y 57 para los investigadores (Rodríguez, 2017). En EUA se han instrumentado programas para fomentar el retiro que han dado resultados pues se ha incrementado hasta en un 20% (Frasch, 2019). Otras instituciones han diseñado programas para retener sólo a algunos profesores destacados que atraen inversiones para desarrollar sus investigaciones. También hay universidades que han creado programas para hacer de la separación de la universidad un proceso gradual y no un rompimiento drástico.

La dimensión financiera es uno de los aspectos más complicados. Cuando la jubilación corre a cuenta del gobierno no hay gran problema, pero cuando las instituciones son corresponsables de financiarlo, el problema puede llegar a ser grave. En México “en 2017, el subsistema de UPEs tenía un déficit actuarial de un billón 289 mil 088 millones de pesos causados por su sistema de pensiones y jubilaciones (ASF, 2018) cantidad igual a 22 veces el subsidio ordinario federal asignado a todas las UPEs en ese año” (Cedillo, 2020) imposibles de pagar.

Estan grave la situación que ha sido necesario que el gobierno federal, a través de la Subsecretaría de Educación Superior, diseñe e instrumente programas especiales para modificar las condiciones de jubilación pactadas con los sindicatos y también, aplicar mecanismos excepcionales de apoyo económico para que las universidades cuenten con fondos suficientes para terminar un ejercicio anual.

La dimensión humana

La dimensión humana es de las más difíciles de abordar y comprender. Se mezclan e interceptan un conjunto de percepciones y apreciaciones sobre la propia vida que hace complicado su análisis (Rodríguez, 2009; Oliva, 2012, 2022). Por ejemplo, la aceptación de concluir un ciclo de vida en el cual uno se consideró importante, no es fácil de asumir, es el preámbulo para la muerte, es sentirse inútil o despreciado. Esa sensación se mezcla con la aspiración del descanso, de disfrutar de otros aspectos de la vida que se dejaron de lado por la academia, de hacer lo que no se pudo durante muchos años, de “gastar” un patrimonio en antojos postergados. Es complicado aceptar una ruptura drástica con una institución que le dio sentido a la vida. La satisfacción en el trabajo cuenta para tomar la decisión. Es más sencilla cuando uno se siente abandonado, prescindible,

innecesario que cuando se perciben las sensaciones contrarias: cobijado, apreciado, buscado por los pares y la institución. El estado de salud del académico es importante. La jubilación es la aceptación de una etapa de mayor proclividad a las enfermedades, de sentirse más vulnerable sin el apoyo institucional (Sánchez, 2020). De saber que a la institución no le importa que uno se vaya o percibir que está esperando que uno se vaya. “Adiós” y “Buena Suerte” es un rompimiento drástico. Hay países e instituciones que han fomentado y apoyado redes para atender a los jubilados, programas para preparar para el retiro, (Shaw, 2023) otorgan externalidades para hacer menos difícil el tránsito (Baldwin, 2017, 2018).

Los anteriores aspectos se tratarán en el conjunto de la investigación. En este caso se desea aportar los avances en el análisis de 10 instituciones destacando lo relacionado con la jubilación, si bien se cuenta con el análisis también para las gratificaciones y fallecimiento, pero por espacio no se puede incluir.

El trabajo da cuenta de que cada institución se ha ajustado a tres influencias determinantes: el modelo o tipo de universidad, la relación de las autoridades con la fuerza y representación de los líderes sindicales, la cercanía o no de las autoridades con el gobierno federal y estatal.

Las en un tiempo llamadas universidades democráticas, críticas y populares pactaron con el sindicato condiciones muy favorables para el académico, ingresos iguales a como si estuvieran en activo, pero inviables financieramente a largo plazo. Algunas de éstas lograron modificar sus contratos en este siglo, pero otras no lo han hecho y tienen fuertes problemas financieros.

Otras universidades pensando en una jubilación digna para el académico diseñaron esquemas financieros para que, con aportación de los propios trabajadores, de la institución y de los gobiernos constituyeran fondos de ahorro que permitieran hacer frente a los costos de la jubilación.

De las dos universidades federales (UNAM y UAM) adscritas al ISSSTE, una de ellas ofrece un Programa que permite duplicar el monto del retiro que ofrece el ISSSTE (UNAM) y la otra sólo ofrece lo pactado con esa institución. La consecuencia más notoria es que en la segunda, los académicos tienen mucha reticencia para la jubilación (el 30% de su planta académica es mayor a 65 años), el promedio de edad es de 62 años (De los Reyes, 2023).

La mayor parte de las universidades a diferencia de otros países, no cuentan con programas para preparar y para ubicarse una vez jubilados.

Resultados de la indagación

Se ofrecen resultados solo para la Jubilación y quedan en el tintero lo referido a la gratificación y fallecimiento.

Características de los sistemas de jubilación de diez universidades públicas autónomas para el personal académico de tiempo completo.

(Fuentes: Contratos Colectivos de trabajo y Acuerdos de los Consejos universitarios. Se tiene la versión de ubicación en cada CCT institucional).

1.- Sistemas de jubilación:

Tipo	Frecuencia
Jubilación a cargo de una institución federal	4
Jubilación compartida entre una institución federal y complementada por la propia institución	2
Jubilación a cargo de la institución.	2
Doble jubilación	2

2.- Requisitos para la jubilación.

Institución	Requisitos para obtener el máximo monto: Edad/Años laborados. Orientación de la Subsecretaría de Educación Superior (SES)
UAA	65/30
UV	65/30
UNISON	Cualquiera que sea su edad/ 35 para hombres Cualquiera que sea su edad/33 para mujeres.
UABC	65/30
UANL	65/30
UAdY	65/30
UdeG	65/35
UAS	65/35
UNAM	65/25 de cotización en ISSSTE
UAM	65/25 de cotización en ISSSTE

3.- Carácter de la jubilación.

Carácter	Frecuencia
Optativa después de los 65	8
Obligatoria	2

4.- Integración del monto de la jubilación.

Institución	Factores que incluye
UAA	IMSS y complemento institucional
UV	Instituto de pensiones del Estado
UNISON	ISSSTESON
UABC	IMSS y Complemento institucional
UANL	La institución paga el 100%
UAdY	La institución paga el 100%
UdeG	Sistema dual: dos jubilaciones.
UAS	Sistema dual: dos jubilaciones
UNAM	ISSSTE
UAM	ISSSTE

5.- Prestaciones asociadas a la jubilación.

Institución	Prestaciones
UAA	Apoyos médicos y clínicos. Aumentos salariales. Aguinaldo. Bono de apoyo académico. Descuentos en servicios universitarios (atención dental, óptica, psicológica, nutrición, podología y clínica veterinaria). Estudios gratuitos para hijos de trabajadores académicos. Apoyo a trabajadores académicos en cursos de la institución.
UV	No especifica
UNISON	Aguinaldo. Despensa mensual. Seguro de vida. Seguro de gastos médicos mayores. Credenciales y paquete de libros.
UABC	En el sistema de pensión vitalicia: Aguinaldo anual. En el sistema de pago único: La suma equivalente a siete años de la pensión mensual vitalicia, o La suma equivalente al total de las aportaciones efectuadas al Fondo de Pensiones por el trabajador académico y la Universidad, consideradas a valor histórico.
UANL	Aguinaldo. Bono mensual de seguridad familiar. Cinco o seis días de salario como ajuste al calendario.

UAdY	<p>Compensación anual equivalente al importe del 40% de un mes de su salario.</p> <p>Estímulo del día del maestro.</p> <p>Libros de texto para preparatoria.</p> <p>Libros de texto para licenciatura.</p> <p>Becas para los hijos de académicos.</p> <p>Exención de pagos para la realización de estudios.</p> <p>Becas para educación especial.</p> <p>Pago por antigüedad.</p> <p>Aguinaldo.</p> <p>Pago por ajuste al calendario.</p> <p>Apoyo económico para previsión social.</p> <p>Apoyo económico para previsión social por fin de año.</p> <p>Servicio médico alópata u homeópata.</p> <p>Ayuda para gastos de defunción.</p> <p>Seguro de vida.</p> <p>Aparatos ortopédicos y servicios especializados.</p> <p>Silla de ruedas.</p> <p>Anteojos.</p>
UdeG	<p>Aguinaldo.</p> <p>Seguro de vida.</p> <p>Incrementos salariales.</p>
UAS	<p>Seguro de vida.</p> <p>Incremento de pensión.</p>
UNAM	<p>Gastos Médicos mayores.</p> <p>Compensación mensual de 28,000 ajustable anualmente.</p>
UAM	<p>Aguinaldo.</p> <p>Anualmente recibirán si lo requieren: Anteojos o lentes de contacto, silla de ruedas, prótesis dental, aparatos ortopédicos o auditivos.</p> <p>Seguro de gastos médicos mayores.</p> <p>Fondo de retiro.</p>

6.- Suma al momento de jubilarse.

Institución	Suma al momento de jubilarse.
UAA	Gratificación, de veinte años de servicio en adelante reciben el importe de 15 días de servicio de salario (percibido en su último año de servicio) por cada año de servicio.
UV	12 días de salario por año trabajado. Sin límite de años.
UNISON	<p>Gratificación de ocho meses de salario integrado vigente, en atención a su antigüedad cuando se jubile.</p> <p>El importe de 16 días de salario integrado vigente por cada año de servicios prestados a la Institución, por concepto de prima de antigüedad.</p> <p>La parte proporcional del último año laborado, de las siguientes prestaciones: Aguinaldo. Prima vacacional, Cinco días de ajuste de calendario laboral y lo que hasta el momento de jubilarse tenga acumulado en los fondos de ahorro, colectivo e individual.</p>

UABC	16 días de salario integrado por cada año de servicios prestados. Sin límite de años. Estímulo económico de 79 días de salario base a quienes cumplan 30 años de servicio a la universidad.
UANL	12 días de salario por año laborado. El salario para el pago de este concepto está topado al doble del salario mínimo.
UAdY	15 días de salario tabulado por cada año de trabajo. Sin límite de año como prima de antigüedad. 12 días de salario tabulado, por cada año de servicios, como prima de antigüedad por jubilación.
UdeG	Gratificación por retiro voluntario: 8 días de salario integrado por cada año de servicio prestado Estímulos por antigüedad, por 30 años de servicio corresponde 20 días de salario íntegro.
UAS	No se menciona.
UNAM	Gratificación por antigüedad 17 días de salario por cada año de servicios. Para la mujer académica, es de 19 días por cada año. Estímulo por antigüedad, por 30 años de servicio corresponde 60 días de salario Mas Pago de Retiro hasta de \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) a cada trabajador que se pensione en términos de la Ley del ISSSTE
UAM	20 días de salario por cada año de servicios, sin límite de años. 18 días por cada año de servicio Más 1000 pesos Más. Un Fondo de retiro de \$55,000.00 pesos.

Conclusiones preliminares.

1.- No existe una política de Estado Mexicano para la jubilación del personal académico de las universidades autónomas. Por lo tanto, cada universidad ha diseñado, en acuerdo con los sindicatos y, en algunos casos, dentro del consejo universitario, las características del sistema. Cabe señalar que todos los sistemas son diferentes, no hay uno igual a otro. Sin embargo, a nivel general, la ANUIES y varios analistas han tipificado estos sistemas de la siguiente manera: (ANUIES, 2016).

1.1 La jubilación del personal es responsabilidad total de una institución nacional de seguridad social, como el IMSS, el ISSSTE o sus modalidades estatales. Por lo tanto, la universidad se desentiende completamente de la situación del jubilado. El monto de la jubilación lo establece la institución de salud, no la universidad.

1.2 La jubilación es responsabilidad compartida entre una institución de seguridad social y la propia institución. En esta modalidad la institución determina el monto de la jubilación (generalmente el promedio de ingreso-tabulador más antigüedad- del último año laborado) y hace un arreglo con alguna institución de seguridad social para que cubra una parte y la institución la restante para llegar al monto acordado de la jubilación.

1.3 La jubilación es responsabilidad completa de la institución. Esta establece los montos a recibir por la jubilación. No hay un aporte complementario de alguna institución de salud. Generalmente las universidades que optan por esta modalidad han creado un Fondo de Ahorro, con aportaciones múltiples -la institución, el trabajador, los jubilados- para hacer frente a las erogaciones derivadas de la jubilación.

1.4 Doble jubilación. El jubilado tiene derecho a una jubilación por parte de una institución de seguridad social y a otra jubilación por parte de la universidad. Es la modalidad menos frecuente.

2.- Predominan los siguientes requisitos para la jubilación: edad cronológica, tiempo de trabajo en la institución, género del académico. La mayor parte de las universidades han modificado, en el transcurso de este siglo estos tres criterios para tendencialmente llegar a una edad cronológica de 65 años y 35 años de servicio para recibir una jubilación equivalente al promedio de ingreso del último año que toma en cuenta el salario tabular y la antigüedad. Las instituciones que están en la modalidad primera, cuando la jubilación es responsabilidad de una instancia externa, se ajusta a los parámetros establecidos por ella, que siempre, cabe señalarlo, es menor al ingreso promedio del último año del trabajador

3.- La mayor parte de las universidades analizadas no tienen una edad obligatoria para la jubilación. En aquellas en que la jubilación ofrece un ingreso igual al que se tiene laborando, la jubilación es una opción atractiva; en cambio en aquellas instituciones donde el ingreso se reduce significativamente, la jubilación no es atractiva, lo cual da lugar a un envejecimiento progresivo y preocupante que restringe la renovación de la planta académica. Se presenta fundamentalmente en dos instituciones.

4.- Cada institución ubicada en los grupos 2, 3 y 4 integra el monto de la jubilación de diferente manera. La modalidad más frecuente es considerar en el "ingreso" el sueldo tabular más la compensación por años de trabajo estimado según el último recibido por el trabajador; en otros casos es el promedio de ingreso del último año; o bien, el promedio de ingreso de los últimos cinco años.

5.- En la mayor parte de las universidades consideradas, el aporte del monto de la jubilación es mensual y perdura hasta la muerte del académico. Sin embargo, hay algunas, sobre todo las ubicadas en el primer sistema, que ofrecen un monto que representa lo ahorrado por el trabajador a lo largo de su trayectoria laboral.

6.- Además del ingreso tabular más la antigüedad se ofrece un conjunto variado de prestaciones de las cuáles se da cuenta en este análisis.

7.- Cabe destacar que ninguna institución considera en el monto de la jubilación los ingresos obtenidos por "becas" o "estímulos" a los que se ha hecho acreedor el académico por su desempeño excepcional. Tampoco se considera, en la mayor parte de los casos, los ingresos derivados del ejercicio temporal de una responsabilidad institucional: rector, director, coordinador.

8.- A diferencia de otros países, no se detectaron medidas institucionales para “ayudar” al jubilado a adaptarse a su nueva situación.

9.- Se considera que el tema adquirirá cada año mayor relevancia dados los impactos nacionales, institucionales y personales del académico.

Referencias.

- ANUIES. (2016). *Atención a la problemática de las pensiones en las universidades públicas estatales*. Recuperado de https://senado.gob.mx/comisiones/seguridad_social/docs/ss_2016/jmr.pdf
- Argentina, Ley 22.929 (1983). (Consulta: 3 de mayo de 2023). Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-3245-1983-106191/texto>
- Argentina, Ley 26.508 (2009). (Consulta: 3 de mayo de 2023). Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/157398/norma.htm>
- Baldwin, R. G., Belin, A. A., y Say, B. H. (2018). Why reinvent academic retirement? *New Directions for Higher Education*, 2018(182), 9-16.
- Baldwin, R. G., Say, B. H., y Belin, A. A. (2017). *Transforming academic retirement: The performance and potential of retirement organizations in higher education*. Center for Higher and Adult Education, Michigan State University. Recuperado de: <https://chae.msu.edu/stories/2017-special-chae-report-released>.
- Bensusán, G., y Ahumada Lobo, Í. (2006). Sistemas de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico. *Revista de la Educación Superior*, XXXV(138), 7-36.
- Cedillo Morales, D. (2020). Análisis comparativo de los determinantes de la Reforma en los sistemas de pensiones de las Universidades Públicas Estatales del 2002 a 2018 (Tesis de Maestría) CIDE, Mexico.
- Contratos Colectivos de Trabajo de las Universidades Autónomas de Aguascalientes, Veracruzana, Sonora, Baja California, Nuevo León, Yucatán, Guadalajara, Sinaloa, UNAM y UAM.
- Frasch, K., Goulden, M., Stacy, A., y Broughton, J. (2019). Thinking about Retirement. Policies for late-career and retired faculty. *Academe*.
- Galaz Fontes, J. F., y Gil Antón, M. (2009). La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-31.
- Izar, J. (2010). *Los Retos del Retiro. Análisis del Sistema de Pensiones en México*. (1ª. ed.). México: Trillas.
- Kaskie, B. (2017) The Academy Is Aging in Place: Assessing Alternatives for Modifying Institutions of Higher Education. *The Gerontologist*, 57(5), 816-823.

- Mendoza Rojas, J. (2022). *La Educación Superior en México. Expansión, diversificación y financiamiento en el período 2006-2021*. México: IISUE, UNAM.
- OCDE (2020). *Education at a Glance 2020. OCDE Indicators*. Paris; OECD.
- Oliva Zárate, M. (2012). Una reflexión acerca de la jubilación de los académicos en las universidades públicas estatales de México. *Ciencia administrativa*, (1), 102-106.
- Oliva Zárate, M. y Espinoza Oliva, M. L. (2022). Una mirada a los sistemas de jubilación en las universidades públicas estatales en México. *Ciencia Administrativa*, (2), 109-122.
- Rodríguez Jiménez, J. R., Urquidi Treviño, L. E., y Mendoza Grijalva, G. (2009). Edad, producción académica y jubilación en la Universidad de Sonora: una primera exploración. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14(41), 593-617.
- Rodríguez Miramontes, J., González Brambila, C. N., y Maqueda Rodríguez, G. (2017). El Sistema Nacional de Investigadores en México, 20 años de producción científica en las Instituciones de educación superior (1991-2011). *Investigación bibliotecológica*. (Especial), 187-219.
- Sanchez Brkic, D., y Mayor Ruiz, C. (2020). Retraso en la jubilación de académicos chilenos: Una visión de sus percepciones ante el futuro. *Praxis Educativa*, 25(1), 1-22.
- Shaw Susan, M. (2023). Retirement Planning for professors. *Inside Higher Ed*. Recuperado de: <https://www.insidehighered.com/advice/2023/02/09/14-recommendations-professors-approaching-retirement-opinion#.ZByfVU7G1uw.link>