

## **La Decisión de Retiro en una Universidad Pública**

Investigación

Dr. Juan Manuel Izar Landeta<sup>1</sup>, Dra. Carmen Berenice Ynzunza Cortés<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

<sup>2</sup> Universidad Tecnológica de Querétaro.

e-mail: jmizar@uaslp.mx, ynzunzaber@hotmail.com.

### **Resumen**

Se ha efectuado esta investigación con el personal que labora en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, para indagar los factores que influyen en su decisión de retiro. Los hallazgos son: el factor más importante es su sistema jubilatorio, siendo también importantes su estado de salud, su situación económica y el ambiente laboral. La institución deberá implementar medidas pertinentes para incentivar la permanencia del personal, ya que esto representa un alivio a la carga financiera que significa pagar salarios de retiro a un número creciente de jubilados, quienes además viven ahora un número mayor de años.

**Palabras Clave:** Decisión de retiro, estado de salud, sistema de retiro, situación económica, edad de retiro.

### **Abstract**

This work has been done with workers of Universidad Autónoma de San Luis Potosí, to find out the factors that influence their retirement decisions. The findings are: the most important factor is their retirement system, being important too their health status, their economical situation and the labor climate. The institution must implement adequate measures to motivate the personnel to stay at work, since this is a relief for the financial threat that represents the retirement payment of an increasing number of retirees, who live a greater number of years now.

**Key words:** Retirement decision, health status, retirement system, economical situation, retirement age.

### **Introducción**

Un aspecto muy importante en las organizaciones actuales es el de la decisión de jubilación, cuestión que cobra gran relevancia, por el debate actual en muchas naciones sobre si tal decisión debe o no ser un derecho de los trabajadores y por el impacto que tiene en los sistemas de pensiones.

Los sistemas de seguridad social juegan un papel primordial en las decisiones de retiro, pues si un trabajador está protegido por su sistema, éste le brinda la posibilidad de jubilarse antes y con una buena cobertura de beneficios, que por lo general son de tipo económico y de gastos médicos, los cuales resultan fundamentales para las personas de la tercera edad. Otros factores que influyen en dicha decisión son de tipo laboral y personal. Con los cambios demográficos que se están dando, demorar el retiro de los trabajadores por algunos años, es un alivio al pasivo contingente que representa pagar los beneficios de retiro de un número creciente de jubilados y el riesgo que corren los sistemas de seguridad social de caer en insolvencia financiera.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), consciente de la importancia de esto, ha realizado varios estudios sobre el tema y señala que los desincentivos para continuar en el trabajo después de alcanzar la edad mínima de retiro son fuertes, mientras que los derechos por permanecer años adicionales laborando son insuficientes para compensar las aportaciones extra que hay que hacer para cubrir los pagos jubilatorios. En algunos países se han incrementado los incentivos del retiro anticipado, sin embargo, existe la tendencia a reducir los mismos, mediante la modificación de algunos parámetros que determinan los beneficios pensionarios, lo que trae consigo un incremento significativo de la oferta laboral de empleados viejos y esto dificulta la situación en naciones con alto desempleo. Los desincentivos financieros por trabajar a edades mayores, incluyendo las tasas de reemplazo, la edad estándar para tener derecho a la pensión, las tasas devengadas y algunas variables socioeconómicas, juegan un papel importante para optar por la jubilación anticipada o el retiro por desempleo o incapacidad. El deterioro de las condiciones laborales también induce a los empleados a tomar el retiro anticipado, por lo que se sugieren cambios a los sistemas de seguridad social de dichos países, que incentiven la permanencia de los trabajadores viejos en el empleo y desincentiven el retiro anticipado [1].

Este trabajo busca conocer los factores que influyen en la decisión de retiro de los trabajadores, utilizando como caso de estudio la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP).

La UASLP tiene actualmente 2 reglamentos pensionarios, el primero de ellos apegado a la ley anterior del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que otorga jubilación con 100% del último salario a los hombres con 30 años de antigüedad y con 28 años a las mujeres; mientras que con el nuevo reglamento, que establece que los empleados deben hacer aportaciones escalonadas de ahorro al fondo pensionario institucional hasta llegar al 8% del salario tabulado y logran jubilarse con el último salario como personal activo si suman 95 años entre edad y antigüedad en el empleo, sin distinción de género.

Las preguntas de investigación planteadas en el presente estudio son 3: 1) ¿qué factores influyen en la decisión de retiro y cuál es su importancia? 2) ¿qué relación existe entre estos factores y variables como la edad, antigüedad en el empleo, la edad planeada de retiro y los años laborados para jubilarse? y 3) ¿cuál es el vínculo existente entre el estado civil, el género, la antigüedad y la categoría laboral con la decisión de retiro?

### Fundamentos teóricos

Las tendencias encontradas mediante estudios longitudinales en los Estados Unidos señalan que para darle sustentabilidad a los sistemas de retiro, la edad de jubilación debe elevarse y los avances médicos hacen factible que la gente pueda seguir laborando sin problemas de salud durante más años, a la par se han implementado incentivos a los planes para aquellos trabajadores que permanecen laborando y se ha procurado desincentivar la jubilación anticipada.

Mucha de la investigación al respecto se ha centrado en los efectos de los incentivos de la seguridad social y los planes de retiro. Dentro de los aspectos financieros, Fields y Mitchell [2] comentan que en Estados Unidos los trabajadores con mayores bases de bienestar se retiran antes y aquellos que esperan ganar más posponiendo su retiro, se jubilan después.

Coile y Gruber [3] han examinado el efecto que los incentivos de la Seguridad Social tienen en el retiro de los trabajadores norteamericanos del género masculino, encontrando que este tipo de políticas motivan a los trabajadores viejos a demorar su jubilación. Asimismo, Fatas y colaboradores [4] señalan que recibir un pago único al jubilarse, tiene un efecto mayor para que los

trabajadores acepten demorar su retiro, comparado con recibir pagos periódicos mayores.

Numerosos estudios concluyen que con mayores niveles de bienestar económico e ingresos de retiro, las personas tienden a jubilarse antes (Sickles y Taubam [5], Johnson and Neumark [6], Costa [7]). No obstante, otros autores afirman lo contrario, es decir que aquellos trabajadores que tienen mayores salarios es menos probable que se jubilen (Diamond y Hausman [8]).

Por lo que se refiere a las cuestiones fiscales, Cremer y colaboradores [9] y Duval [10] comentan que establecer impuestos a la actividad continuada de los trabajadores más viejos, los induce al retiro anticipado, por lo cual una política fiscal óptima debe considerar tal situación.

En cuanto a la importancia de la salud en la decisión de retiro, Bazzoli [11] señala que dichos aspectos han sido sobrevalorados y además los datos de una mala salud no son confiables, ya que por lo general son auto reportados. Concluye que los aspectos financieros influyen más que las cuestiones de salud en la decisión de jubilación. En contraparte, Dwyer y Mitchell [12] encuentran que los problemas de salud influyen en mayor medida sobre los planes de retiro que las variables económicas. Por su parte Muksian [13] señala que a menos que la jubilación se dé por motivos de salud, la decisión debe tomarse con bases racionales, pues por cada año que el trabajador dure laborando después de los 62 años, aumentan sus beneficios de retiro.

Desde un enfoque psicosocial, Cerezo y Topa [14] encuentran que el control personal es importante en el proceso de prejubilación y en su calidad de vida como jubilados. También Filer y Petri [15] señalan que algunas características del trabajo, tales como demandas físicas intensas, estrés y condiciones laborales repetitivas, se asocian a la jubilación anticipada.

Lahey y colaboradores [16] encuentran que la edad, el estado de salud, el estatus de retiro del cónyuge y tener deudas hipotecarias, son los factores más significativos que influyen en la decisión de retiro. Cahill y colaboradores [17] concluyen que los trabajadores se retiran gradualmente y no de manera total y estos hallazgos fueron más comunes entre los que están sin planes de beneficios definidos (BD) y los que se sitúan en los extremos máximo y mínimo de salarios.

Repka y colaboradores [18] encuentran que dentro de los factores que influyen en la decisión de jubilarse en una muestra de 1030 docentes de universidades norteamericanas, se cuentan aspectos de índole personal y laboral, como el tener un ingreso adecuado de retiro y la opción de jubilarse anticipadamente.

Bahrami y Stockrahm [19] señalan que de no hacerse algo respecto a la abolición del retiro obligatorio en Estados Unidos, la probabilidad del retiro tardío podría aumentar al doble e inducir a algunos profesores a demorar su jubilación hasta después de los 70 años.

Finalmente, en un estudio reciente Izar y colaboradores [20] analizan los factores que influyen en la decisión de jubilación de los trabajadores de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, encontrando mediante regresión logística que los que gozan de buena salud tienden a jubilarse más tarde y los que están satisfechos con su trabajo y quienes manifiestan temores por los cambios en la legislación pensionaria, tienden a jubilarse antes.

### Materiales y métodos

El estudio es de tipo exploratorio y transversal. Se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. El muestreo fue no probabilístico de conveniencia, con base en la buena disposición de profesores y personal de la institución a colaborar con el mismo. El tamaño de muestra fue de 314 trabajadores, de los cuales 24% son personal sindicalizado administrativo, 34% profesores asignatura, 22% profesores de carrera, 8% directivos y 12% empleados de confianza. En cuanto a género, 46% de los encuestados son hombres y 54% mujeres. En cuanto a niveles salariales, 29% ganan entre 1 y 3 salarios mínimos generales (SMG), 14% entre 3 y 5 SMG, 29% entre 5 y 10 SMG, 19% entre 10 y 20 SMG y 9% más de 20 SMG. La estrategia de recopilación de la información fue mediante un cuestionario estructurado, formado de 75 ítems medidos en escala Likert de 5 puntos, que va de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo, desarrollado ex profeso para la investigación, con base en las referencias bibliográficas consultadas. Para la captura de la información se utilizó el software SPSS 17 y para el análisis de datos, las técnicas estadísticas empleadas fueron MANOVA y análisis factorial exploratorio con rotación varimax. El determinante de la matriz de correlaciones fue 0.001, el coeficiente de Kaiser Meyer Olkin (KMO) resultó 0.809 y el de esfericidad de Bartlett 2128.5 con significación 0.000, los cuales son indicadores de que el análisis es aceptable. Las medidas de adecuación de la muestra fueron apropiadas al igual que las comunalidades de los ítems. El valor mínimo alcanzado fue de 0.427. La matriz de componentes rotadas se ilustra en la tabla II, en la cual aparecen los valores de los ítems que han cargado alto en cada factor, la varianza por factor y la varianza total acumulada, que fue del 54.4%. Los supuestos de investigación planteados son: 1) aspectos como las condiciones del sistema jubilatorio, la situación del país, el estado

de salud, el ambiente laboral, la situación personal y económica del trabajador son factores importantes en la decisión de retiro; 2) estos factores están relacionados con la edad, antigüedad en el empleo, la edad planeada de retiro y los años laborados para jubilarse; y 3) existen diferencias significativas en la decisión de retiro en función del estado civil, el sexo, la antigüedad y la categoría laboral del trabajador.

### Resultados y discusión

Los valores estadísticos de algunas variables numéricas de los encuestados como su edad, antigüedad en el empleo, edad planeada de jubilación y los años que piensan laborar antes de jubilarse, se muestran en la tabla I:

Variable	Media	Desv. Estándar	Valor Mín.	Valor Máx.
Edad	49.49	8.03	28	76
Antigüedad en el empleo	21.74	7.28	3	45
Edad planeada de retiro	58.24	6.29	47	82
Años a laborar para jubilarse	30.6	3.71	20	51

**Tabla I.** Estadística descriptiva de los encuestados  
Fuente: Elaboración propia.

La primera pregunta de investigación busca determinar los factores que influyen en la decisión de retiro. Los hallazgos encontrados muestran que el sistema jubilatorio, la situación laboral, el estado de salud, la situación financiera, los incentivos de permanencia y algunos aspectos personales relacionados con el sentir del jubilado, son factores que influyen en la decisión de jubilación, tal y como lo muestra la tabla II:

Re-activo	Factor					
	Sit. Labor. 1	Sist. Jubil. 2	Edo. Salud 3	Sit. Econ. 4	Sit. Personal 5	Inc. de Perm. 6
R17	0.625	-0.217	0.038	-0.045	0.335	0.084
R43	0.609	0.105	0.041	-0.169	-0.043	-0.113
R65	0.722	-0.014	0.11	-0.158	-0.04	-0.027
R69	0.48	-0.025	0.291	-0.36	-0.189	0.059
R72	0.558	0.05	0.148	0.236	0.053	-0.324
R74	0.719	-0.121	0.089	0.008	0.059	0.003
R1	-0.012	0.508	0.005	0.482	-0.182	0.054
R15	0.148	0.721	0.022	-0.017	0.015	-0.169
R19	-0.091	0.716	0.032	0.05	0.075	0.115
R32	-0.123	0.495	-0.022	0.199	0.399	0.206
R37	-0.038	0.656	0.06	0.122	0.251	0.134

R52	-0.013	0.479	-0.044	0.347	0.021	0.443
R71	-0.052	0.565	-0.188	0.229	0.011	0.339
R11	-0.16	-0.002	0.78	-0.08	0.131	0.005
R16	0.354	-0.026	0.57	0.038	-0.15	0.132
R34	0.52	0.08	0.53	0.029	-0.103	-0.033
R39	0.302	0.021	0.66	-0.031	-0.002	-0.013
R48	0.113	-0.026	0.79	-0.015	0.028	-0.033
R30	-0.087	0.218	-0.083	0.644	-0.068	0.089
R33	-0.116	-0.08	0.003	0.718	0.175	-0.018
R45	-0.023	0.181	0.017	0.706	-0.043	0.096
R51	-0.131	0.441	0.036	-0.074	0.5	0.239
R60	0.027	0.149	0.089	0.034	0.753	-0.15
R64	0.139	0.041	-0.115	-0.014	0.667	0.291
R5	0.002	0.1	0.031	0.146	0.019	0.777
R24	-0.128	0.153	0.055	-0.023	0.16	0.646
Var.	11.50	11.29	9.54	8.35	6.91	6.80
Var. Ac.	11.50	22.29	32.33	40.68	47.59	54.39

**Tabla II.** Análisis Factorial Exploratorio

Método de extracción: Análisis de Componentes Principales

Método de Rotación: Varimax con Normalización Kaiser

Fuente: Elaboración propia.

La importancia asignada por los trabajadores a dichos factores se presenta en la tabla III. Los resultados reflejan que el sistema jubilatorio, las cuestiones personales y el estado de salud son los aspectos que inciden en mayor medida en la decisión de retiro.

Factor	Media	Desviación estándar
Su sistema jubilatorio	2.63	1.18
La situación del país	2.42	1.24
Su estado de salud	2.54	1.41
Su situación laboral	2.39	1.36
Sus cuestiones personales	2.58	1.36
Su situación financiera	2.43	1.32

**Tabla III.** Importancia de los factores que influyen en la decisión de retiro.

Fuente: Elaboración propia.

La segunda pregunta de investigación busca probar la existencia de relaciones significativas entre estos factores con la edad, antigüedad en el empleo, la edad planeada de retiro y los años laborados para jubilarse. Las relaciones que han resultado significativas al nivel de confianza del 90%, se muestran en la tabla IV:

Variable	Factor	Pi	Beta
Edad	Salud	0.045	-0.165
Años para jubilarse	Laboral	0.069	-0.144
Edad	Económico	0.100	-0.127

**Tabla IV.** Variables con relación estadística con los factores.

Fuente: Elaboración propia.

Al ser negativas las betas, los más jóvenes consideran más importantes los factores de salud y económico, como influyentes en su decisión de jubilación, mientras que los que consideran el factor laboral como importante, piensan jubilarse con menos años laborados.

La tercera pregunta de investigación explora la relación existente entre las variables edad, edad planeada de retiro y años laborados para jubilarse, con variables de control como el estado civil, sexo, antigüedad en el empleo actual y la categoría laboral. Los hallazgos presentados en la tabla V muestran las relaciones que han resultado significativas:

Variable	Variable de control	Pi	Beta
Años para jubilarse	Sexo	0.001	1.651
Años para jubilarse	Antigüedad	0.000	0.248
Edad de jubilación	Sexo	0.000	3.208
Edad de jubilación	Categoría laboral	0.001	*

**Tabla V.** Variables con asociación estadística con los años laborados.

Fuente: Elaboración propia.

Se piensan jubilar con menos años laborados los de menos antigüedad y las mujeres en comparación con los de mayores antigüedades y los hombres. Asimismo, las mujeres se piensan jubilar de menor edad que los hombres. En el último renglón se ha obtenido el estadístico F, que ha resultado significativo en la relación entre la categoría laboral con la edad de retiro, los sindicalizados administrativos piensan jubilarse de menor edad, con 56.3 años en promedio, en comparación con los profesores de tiempo completo, que lo piensan hacer de 59.9 años y los profesores hora clase, con 60.1 años.

No se encontraron relaciones significativas entre la edad de los trabajadores y las variables de control.

## Conclusiones

En este estudio del caso de la UASLP, resaltan algunas conclusiones de la encuesta aplicada a sus trabajadores.

La edad planeada de retiro es 58 años, lo que indica que los trabajadores gozarían de 20 años de jubilación, lo que representa una amenaza a la solvencia financiera del fondo pensionario de la institución.

Con relación a la importancia asignada a estos factores, el sistema jubilatorio parece ser el factor al que asignan mayor importancia los trabajadores, ya que está relacionado con su seguridad y bienestar

económico futuro, confirmando lo señalado por varios autores referenciados en el marco teórico.

El estado de salud ha resultado ser otro factor importante en la decisión de jubilación, corroborando así lo expuesto por Dwyer y Mitchell [12].

La situación financiera del trabajador es también un elemento influyente para retrasar el momento de retiro, reforzando lo planteado por Fields y Mitchel [2] y Sickles y Taubam [5], quienes señalan que los trabajadores con mayor nivel de bienestar tienen mayor probabilidad de retirarse antes.

Las condiciones laborales también se han asociado a la jubilación y al ser el signo de la beta negativo, sugiere que con malas condiciones de trabajo, los empleados optan por jubilarse antes, haciendo sentido con lo señalado por Filer y Petri [15].

El factor más importante para los empleados universitarios ha sido el de su sistema jubilatorio, lo que es un claro indicio de que sienten protección del mismo. Sin embargo, también se percibe de pláticas con varios de los encuestados, que no todos están enterados de manera adecuada de la problemática pensionaria, por lo cual hay que difundir entre los trabajadores las acciones que se están tomando al respecto.

En estas circunstancias, la institución deberá implementar acciones tendientes a incentivar la permanencia del trabajador en el empleo, lo cual es un importante apoyo para alcanzar la sustentabilidad financiera de su sistema jubilatorio. Dentro de estas acciones pueden incluirse incentivos económicos, la mejora del ambiente laboral y otras estrategias como la jubilación flexible, que cada vez cobra mayor relevancia ante la ola de jubilados que se aproxima y que puede adoptar formas como horarios, lugares y tipo de trabajo flexible.

Se sugiere que la Universidad establezca programas de difusión de la problemática pensionaria, lo cual ayudaría a que los trabajadores estén bien informados y con ello, a que no haya tanta resistencia a las posibles reformas que fueran a implementarse en el futuro.

Asimismo se recomienda establecer programas de promoción de la salud entre el personal activo, de modo que el número de jubilados por cuestiones de mala salud disminuya y que los jubilados estén más saludables.

Aún cuando la situación jubilatoria puede cambiar entre las diferentes instituciones, las universidades públicas mexicanas han adoptado medidas similares para paliar esta problemática, donde sin lugar a dudas, el incentivar la permanencia de sus empleados es un hecho que ayuda a su resolución.

Para trabajo futuro dentro de esta temática, se sugiere reformular algunos ítems y el número de ellos en el cuestionario, ya que en la aplicación de las encuestas se detectó resistencia a contestarlo por parte de los empleados universitarios.

## Referencias

- [1] Blöndal, S., y Scarpetta, S., (1999). "The Retirement Decision in OECD Countries", en *OECD Economics Department Working Papers*, No. 202, p. 1-206.
- [2] Fields, G.S., y Mitchell, O.S., (1984). "Economic Determinants of the Optimal Retirement Age: An Empirical Investigation", en *Journal of Human Resources*, Vol. 19, No. 2, p. 245-262.
- [3] Coile, C., y Gruber, J., (2007). "Future Social Security Entitlements and the Retirement Decision", en *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 89, No. 2, p. 234-246.
- [4] Fatas, E., Lacomba, J., y Lagos, F., (2007). "An Experimental Test on Retirement Decisions", en *Economic Inquiry*, Vol. 45, No. 3, p. 602-614.
- [5] Sickles, R., y Taubman, P., (1986). "An Analysis of the Health and Retirement Status of the Elderly", en *Econometrica*, Vol. 54, No. 6, p. 1339-1356.
- [6] Johnson, R., y Neumark, D., (1996). "Wage Declines Among Older Men", en *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 78, No. 4, p. 740-748.
- [7] Costa, D., (1999). "Has the Trend Toward Early Retirement Reversed?", Working Paper, *First Annual Joint Conference*, Retirement Research Consortium, USA.
- [8] Diamond, P., y Hausman, J., (1984). "Individual Retirement and Savings Behavior", en *Journal of Public Economics*, Vol. 23, No. 1/2, p. 81-114.
- [9] Cremer, H., Lozachmeur, J.M., y Pestieau, P., (2004). "Social Security, Retirement Age and Optimal Income Taxation", en *Journal of Public Economics*, Vol. 88, No. 11, p. 2259-2281.
- [10] Duval, R., (2004). "Retirement Behaviour in OECD Countries: Impact of Old-Age Pension Schemes and Other Social Transfer Programmes", en *OECD Economic Studies*, Vol. 2003, No. 37, p. 7-50.
- [11] Bazzoli, G., (1985). "The Early Retirement Decision: New Empirical Evidence on the Influence of Health", en *The Journal of Human Resources*, Vol. 20, No.2, p. 214-234.
- [12] Dwyer, D.S., y Mitchell, O., (1999). "Health Problems as Determinants of Retirement: Are Self-Rated Measures Endogenous?", en *Journal of Health Economics*, Vol. 18, No. 2, p. 173-193.
- [13] Muksian, R., (2004). "The Effect of Retirement Under Social Security at Age 62", en *Journal of Financial Planning*, Vol. 17, No. 1, p. 64-72.
- [14] Cerezo, E., y Topa, G., (2008). "La Prejubilación en los Miembros de Alta Dirección de las Organizaciones: Un Análisis Cualitativo", en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 24, No. 3, p. 389-416.

- [15] Filer, R., y Petri, P., (1988). "A Job-Characteristic Theory of Retirement", en *Review of Economics & Statistics*, Vol. 70, No. 1, p. 123-128.
- [16] Lahey, K., Kim, D., y Newman, M., (2006). "Full Retirement? An Examination of Factors that Influence the Decision to Return to Work", en *Financial Services Review*, Vol. 15, No. 1, p. 1-19.
- [17] Cahill, K.E., Giandrea, M.D., y Quinn, J.F., (2006). "Retirement Patterns From Career Employment", en *Gerontologist*, Vol. 46, No. 4, p. 514-523.
- [18] Repka, M., Jones, E., Draper, D., y Orcutt, V., (2006). "What are the Factors that Influence PA Faculty Retirement Decisions?", en *The Journal of Physician Assistant Education*, Vol. 17, No. 4, p. 17-21.
- [19] Bahrami, B., y Stockrahm, J., (2001), "Analysis of Faculty Retirement Intention: Using a Proportional Odds Model", en *Journal of Applied Business Research*, Vol. 17, No. 3, p. 55-60.
- [20] Izar, J.M., Izar, J.L., y Abreu, M., (2009). "Factores que influyen en la decisión de jubilación del personal de Universidad Autónoma de San Luis Potosí", en *Administración Contemporánea. Revista de Investigación*, Colegio de Posgraduados en Administración de la República Mexicana, A. C., No. 10, p. 1-22, <http://www.colpamex.org/Revista/Art10/Art10.htm>, visitado el 20 de agosto de 2010.

**Artículo recibido:** 29 de noviembre de 2010

**Aceptado para publicación:** 5 de abril de 2011