

# EFECTO DE ESTABLECER UN SALARIO REGULADOR DE RETIRO EN EL SISTEMA PENSIONARIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ

JUAN MANUEL IZAR  
LANDETA\*  
Y CARMEN  
BERENICE YNZUNZA  
CORTÉS

\* Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Coordinador del Posgrado en Planeación y Sistemas Facultad de Ingeniería. Correo e: jmizar@uaslp.mx  
\*\* Universidad Tecnológica de Querétaro, División Industrial, Coordinador Académico de Ingenierías. Correo e: bynzunza@uteq.edu.mx  
Ingreso: 27/05/10  
Aprobado: 06/09/10

## Resumen

El objetivo es determinar el impacto que tendría establecer un salario regulador de retiro para los funcionarios de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) sobre el monto de ahorro requerido para financiar su jubilación. Con las nuevas disposiciones que ha implementado la Universidad en su sistema pensionario, se llega a la conclusión de que esta medida no tiene ningún efecto sobre el ahorro, puesto que su disminución no es significativa. Sin embargo, hay variables que impactan de manera notoria al ahorro y son las que deben estar bajo la lupa, a fin de tomar las medidas conducentes ante futuros escenarios, tal es el caso de los incrementos salariales que se den a los trabajadores universitarios, el rendimiento financiero del fondo pensionario, los años de servicio para jubilarse y la esperanza de vida de la población.

Palabras clave: salario regulador de jubilación, ahorro para el retiro, rendimiento financiero del fondo pensionario, tasa de reemplazo.

## Abstract

The purpose of this paper is to determine the effect of establishing a retirement regulatory salary for the staff employees of San Luis Potosi Autonomous University (UASLP) based on the savings amount required for financing their retirement. With the new regulations UASLP has established on its retirement system, it is concluded that this norm doesn't have any effect on savings, since the decrease of these are not significant. However, there are some variables that have a profound impact on savings, and must be subjected to close scrutiny, to take the measures conducive to implementing the correct regulations for future scenarios; such is the case of employees' wage rise, the financial return of retirement funds, the years worked to get retired and the life expectancy of people.

Key words: retirement regulatory salary, retirement savings, financial return of retirement funds, replacement rate.

## Introducción

Los sistemas jubilatorios se encuentran hoy día bajo el escrutinio de académicos, políticos y observadores pues los antiguos esquemas de beneficios definidos (BD), consistentes en que a los jubilados se les paga un salario de retiro definido que no está sujeto a las condiciones del mercado, ya no son viables desde el punto de vista financiero, pues los beneficios se financian con las aportaciones vía impuestos de los trabajadores activos y al ser cada vez menor la proporción de trabajadores activos por cada jubilado, dicho sistema ya no provee lo suficiente para el pago de un número cada vez mayor de jubilados.

Ante tales circunstancias han surgido los sistemas de aportaciones definidas (o contribuciones definidas, o también denominados cuentas individualizadas), los cuales consisten en que los trabajadores activos hacen aportaciones a su cuenta de retiro durante su vida laboral, los que se invierten y los beneficios de jubilación dependen del rendimiento financiero que tengan los recursos. De hecho, en este tipo de esquema el empleado hace aportaciones para costear su propio retiro (Izar Landeta, 2010: 296).

Esta problemática se presenta a nivel mundial, tanto en países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo.

En Estados Unidos el problema es serio y muchos investigadores y académicos lo han abordado tratando de sugerir diversas soluciones que van desde reformas paramétricas, que constituyen cambios a los beneficios pensionarios y los requisitos para obtenerlos, incluyendo acciones como incrementar los años de cotizaciones, elevar la edad de retiro y establecer salarios reguladores de pensión; hasta otras reformas que son de carácter estructural, como son los sistemas de contribuciones definidas.

Ninguna de estas reformas son del agrado de los empleados, que ven cómo una prestación que antes parecía segura, se les puede ir de las manos.

En otros países como Gran Bretaña, Canadá, Australia y los que conforman la Unión Europea, la crisis de seguridad social también es tema de preocupación de autoridades e investigadores.

En nuestro país la situación no es diferente. Como es sabido, recientemente se han modificado las leyes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), con la finalidad de establecer esquemas viables financieramente y en el caso de las universidades públicas no es la excepción, pues la mayoría de ellas tenían sistemas BD y jubilaban a personal cuya edad en muchos de los casos apenas llegaba a 50 años y, dadas las esperanzas de vida cada vez más altas de la población, tales sistemas son insostenibles.

Por esta razón, desde inicios de la presente década las universidades públicas del país han implementado una serie de cambios a sus esquemas jubilatorios impulsadas por la Secretaría de Educación Pública, quien es la principal proveedora de los recursos con que cuentan estas instituciones.

Dentro de estas reformas se cuentan las siguientes: incrementar los años de servicio para alcanzar el retiro con una tasa de reemplazo del 100%, aumentar la edad elegible para jubilarse, hacer aportaciones al fondo pensionario institucional, definir un salario regulador de retiro para todos los empleados y establecer la portabilidad de las cuotas y aportaciones de los trabajadores (Secretaría de Educación Pública, 2006).

Hay autores que señalan que una de las modificaciones debe ser la de establecer un salario regulador de jubilación, que puede ser el promedio actualizado de los salarios obtenidos por el trabajador a lo largo de su vida laboral, o bien el último salario sin incluir prestaciones (Ruiz Moreno, 2005: 276).

Algunas universidades públicas han adoptado como salario máximo de retiro el que gana un profesor ubicado en el nivel máximo del escalón académico, incluyendo prestaciones.

Este estudio tiene como objetivo determinar el efecto que sobre el sistema pensionario de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) tendría establecer un salario regulador de jubilación.

Precisamente con esta idea, se pretende analizar el impacto de esta medida sobre el ahorro requerido para el retiro del sistema pensionario de la universidad potosina.

Dentro de los cambios implementados por la UASLP a su esquema pensionario, los cuales están plasmados en su nuevo reglamento, el cual aplica para los trabajadores contratados a partir de diciembre de 2000, se cuentan los siguientes:

- Antes jubilaba al personal con base en la antigua ley del ISSSTE, que señalaba 28 años de servicio para el personal del sexo femenino y 30 para el masculino para alcanzar tasa de reemplazo del 100%; ahora, sin distinción de género, la suma de edad y antigüedad en el empleo debe acumular la cifra de 65 años para obtener la misma tasa de reemplazo (Compilación de la Legislación Universitaria, 2004: 295).
- Con el primer reglamento pensionario institucional, los empleados alcanzaban la pensión por vejez con 15 años de antigüedad y 60 años de edad; ahora con el nuevo reglamento, esto se logra con 20 años de servicio y al menos 65 de edad (Compilación de la Legislación Universitaria, 2004: 295).
- A la pensión por incapacidad también se le han aumentado 5 años para alcanzarla, quedando ahora en 20 años de antigüedad (Compilación de la Legislación Universitaria, 2004: 295).
- Se establecieron aportaciones por parte de los trabajadores al fondo pensionario de la institución, las cuales comenzaron con 2% del salario tabulado en el año 2005, incrementándose de manera escalonada 1% anual,

hasta llegar a 8% en 2011. Por su parte la institución se obliga a hacer una aportación al principio de cada año, igual a la cantidad acumulada por los trabajadores durante el año anterior (Reglamento del Fondo de Pensiones por Jubilación, Vejez e Incapacidad para los Trabajadores de la UASLP, 2006). Antes no había tales aportaciones.

- Con los recursos del fondo pensionario se ha implementado un sistema de préstamos al personal de la institución, que no debe rebasar al 32% del monto total del fondo, con lo cual se busca mejorar su rendimiento financiero (Reglamento para Préstamos del Fondo de Pensiones y Jubilaciones, 2006).
- Se estableció un incentivo económico de 1.5% de salario adicional para el personal que pudiendo jubilarse con 30 años de servicios, demore su decisión de hacerlo. Esta cantidad se incrementa 1.5% anual hasta el año 37, alcanzando 10.5%, el cual no forma parte del salario de jubilación. Además a partir del año 31 de servicios prestados, se le darán al trabajador 7 días de salario tabulado, hasta llegar en el año 35 a 35 días, los que se mantienen los años siguientes que el empleado dure como trabajador activo (Contrato Colectivo de las Condiciones Gremiales del Personal Académico 2004-2006, 2004: 225).

Con estos cambios puede verse que la UASLP tiene ahora un sistema mixto, con beneficios definidos establecidos por las tasas de reemplazo vigentes en su nuevo reglamento, así como aportaciones al fondo pensionario, que son las que hacen los trabajadores y la misma institución.

Lo que la UASLP no implementó fue precisamente el objeto de esta investigación: establecer un tope máximo al salario de jubilación de los trabajadores, que es lo que se pretende resolver en este estudio.

Se asume que dicho tope sería el de un profesor investigador ubicado en el nivel VI del escalafón, que es justamente el máximo. Se busca entonces determinar el impacto de tal medida sobre el ahorro requerido para el retiro en la institución.

En un trabajo previo, Izar (2006: 8) ha investigado el impacto que cada variable tiene sobre el monto de ahorro requerido para el retiro, llegando a la conclusión de que, las que más lo afectan son: el rendimiento financiero del fondo pensionario y los incrementos salariales que recibe el trabajador; luego en menor medida vienen los años de servicio para jubilarse y la esperanza de vida de los empleados.

Incluso este autor en su trabajo de tesis doctoral, hace algunas recomendaciones para compensar los efectos negativos que sobre el ahorro tendrían algunas de las variables, señalando las siguientes (Izar, 2008: 154):

- Ante mayores incrementos salariales, lo que lleva a aumentar el ahorro requerido para el retiro, para lograr la solvencia del fondo pensionario hay que incrementar el rendimiento financiero del fondo. Aquí se da un efecto compensatorio, al estar ambas variables estrechamente ligadas a la situación económica del país.
- Ante mayores esperanzas de vida, las cuales se dan producto de las innovaciones y avances en el área médica, pueden establecerse más años de servicio en la institución para alcanzar tasa de reemplazo del 100%.
- Para incentivar la permanencia de los trabajadores en el empleo, establecer esquemas de jubilación flexible, los cuales pueden incluir horarios, lugares y tipos de trabajo flexibles.
- Incrementar la edad inicial de los trabajadores.

Dentro de la estructura universitaria existen dos sindicatos: el académico, que agrupa a profesores y técnicos académicos; y el administrativo, integrado por los trabajadores administrativos, los cuales desempeñan funciones secretariales y de intendencia.

La UASLP tiene 5 categorías diferentes de puestos, cada una de ellas con diferentes salarios. Dichas categorías en orden salarial descendente son:

- Funcionarios, que son quienes devengan mayores salarios.
- Profesores Investigadores. También se les denomina Profesores de Tiempo Completo (PTC), que de los empleados docentes, son los que ganan mayores salarios.
- Profesores Asignatura (PA). También conocidos como Profesores Hora Clase, que ganan en relación directa al tiempo que laboran, lo cual depende del número de clases que impartan.
- Empleados de Confianza. Son puestos que ocupan las personas que auxilian a los funcionarios en el desempeño de sus labores y no están afiliados a ningún sindicato.
- Trabajadores Administrativos. Son los empleados que pertenecen al sindicato administrativo y en promedio son los que devengan menores salarios.

El salario de la universidad se compone del sueldo base, al que se agrega el premio por antigüedad que depende del tiempo que tenga el empleado laborando en la institución. Además, en el caso de los trabajadores académicos existe el premio por nivel académico. Con estas partidas se forma el salario tabulado, al que se añaden varias prestaciones, para dar finalmente el salario integrado.

Para este estudio se analiza el ahorro que deben hacer los funcionarios, dado que son

los únicos que ganan más que los profesores de tiempo completo y son quienes se verían afectados por la medida de establecer un salario regulador de jubilación.

El objetivo de esta investigación es determinar qué tan benéfico resulta adoptar esta política, la cual se mediría por su impacto en la disminución del ahorro requerido para financiar el retiro.

Si dicho impacto es alto podría resultar apropiado establecer tal medida, en caso contrario no, ya que implica un costo político puesto que son precisamente los funcionarios, quienes deben tomar la decisión y los que se verían directamente afectados, al obtener un salario de jubilación menor.

---

## Metodología

Lo que se hace en este trabajo es calcular el monto de ahorro que debe hacer el trabajador universitario durante su vida activa, de modo que lo que logre acumular al final, incluyendo los productos financieros del fondo institucional y las aportaciones que se hagan al mismo, sean exactamente los recursos necesarios para pagarle al empleado su retiro, el cual finaliza al momento de su muerte, conforme a la legislación universitaria vigente (Compilación de la Legislación Universitaria, 2004: 295).

Por lo tanto las variables implicadas son el rendimiento financiero del fondo pensionario; el incremento salarial que recibe el trabajador, el cual se otorga en forma anual; su esperanza de vida; los años de servicio para retirarse; el monto inicial del fondo pensionario; la aportación anual al fondo por parte del gobierno; los años que transcurren para que un profesor suba de categoría académica; la edad del trabajador al momento de iniciar labores en la universidad, y el salario inicial del empleado.

Lo que se hace es suponer un monto de ahorro, con el cual durante la vida activa del trabajador se incrementa su cuenta de retiro, etapa conocida como *acumulación*, siendo este monto la cantidad de recursos exacta para financiar los beneficios de retiro del trabajador desde que se jubila hasta que fallece, etapa denominada *desacumulación*. Si al llegar al final de la vida del empleado el monto de su cuenta de retiro es cero, el monto supuesto de ahorro habrá sido el correcto, en caso contrario deberá tomarse otro valor hasta alcanzar dicha solución.

Esto se hace para cada una de las 5 categorías mencionadas y luego se obtiene un promedio ponderado por las cantidades de nómina que se pagan de cada categoría.

La figura 1 presenta el diagrama de flujo de este procedimiento, el cual utiliza el método de la bisección para buscar la convergencia.

Los cálculos se hacen tomando valores usuales de las variables implicadas, el cual constituye el caso base y luego se varía cada una de ellas manteniendo constantes el resto (*ceteris paribus*) para observar cómo se modifica el ahorro ante dichos cambios en la variable bajo estudio. Estas estimaciones se hacen con el salario actual de los funcionarios y el que tendrían en caso de establecerse el salario regulador de retiro, que tal y como se ha comentado, sería el de un PTC nivel VI.

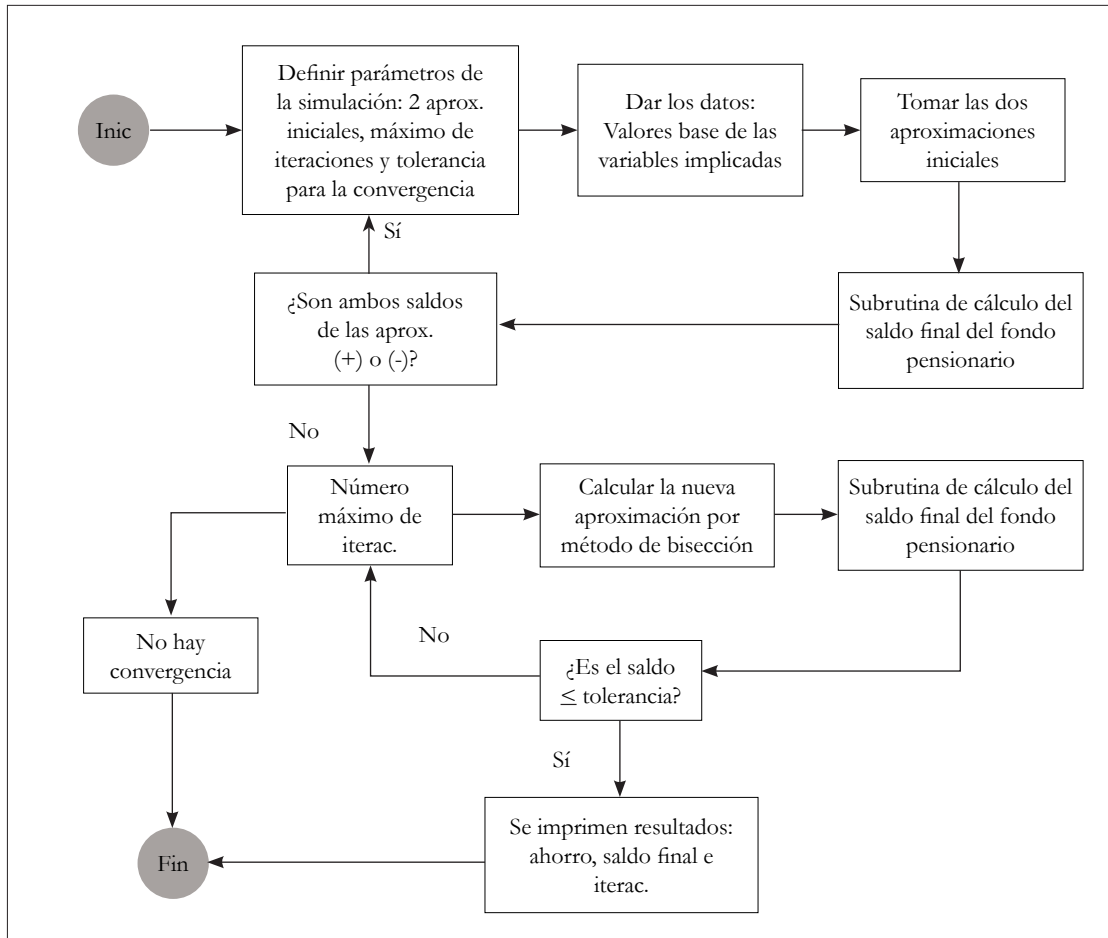
Finalmente se hace un análisis de varianza para determinar si las diferencias de ahorro con el salario normal de retiro y las obtenidas con el salario regulador son significativas desde el punto de vista estadístico.

---

## Resultados

Para el caso base se han utilizado valores usuales de las variables, los cuales se muestran en la tabla 1:

**Figura 1**  
**Diagrama de flujo del procedimiento de cálculo del ahorro**



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 1**  
**Valores del caso base de las variables implicadas**

Variable implicada	Valor base
Rendimiento financiero del fondo	0.7% mensual
Incremento salarial de los empleados	4% anual
Esperanza de Vida	76 años
Años de servicio para jubilarse	33 años
Monto inicial del fondo pensionario	0 \$/empleado
Aportación del gobierno al fondo	2,200 \$ anuales/empleado
Edad inicial del trabajador	29 años
Período para categorizarse	3 años
Incremento del salario inicial del empleado	0%

Fuente: Elaboración propia.

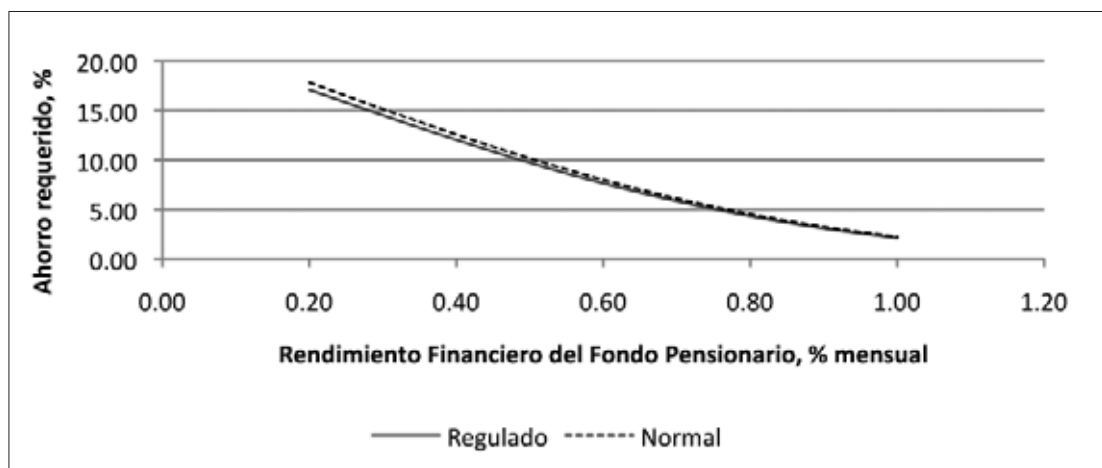
El ahorro requerido del personal universitario con estos valores resulta 6.12%, mientras que si se establece el salario regulador de jubilación para los funcionarios, el ahorro baja a 5.85%, lo cual no hace gran diferencia.

A continuación se presentan los resultados obtenidos para el ahorro requerido y su variación

ante cambios en cada una de las variables implicadas, tanto con el salario normal de retiro de los funcionarios, como con el salario regulador en caso que llegara a establecerse.

La gráfica 1 presenta el cambio del ahorro ante modificaciones en el rendimiento financiero de la cuenta de retiro del trabajador:

**Gráfica 1**  
**Cambio del ahorro con el rendimiento financiero del Fondo Pensionario**



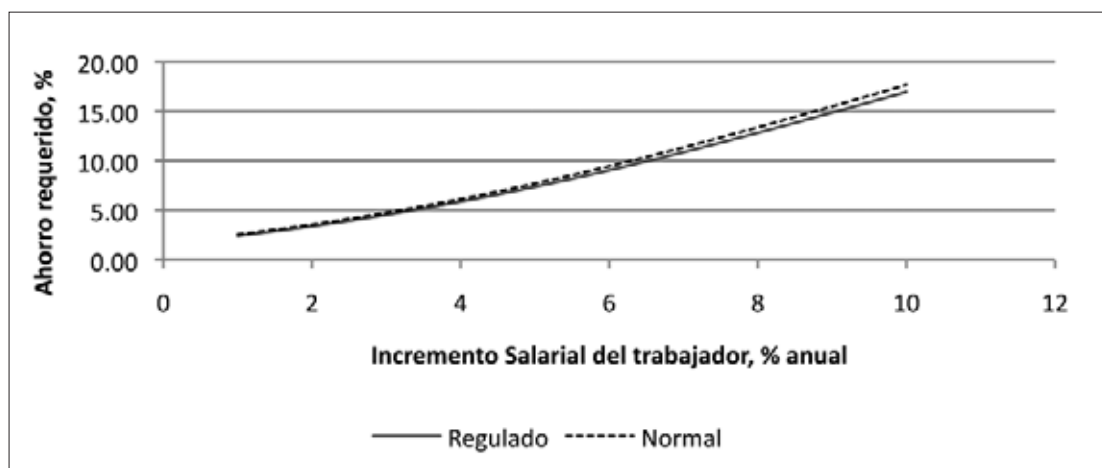
Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 1 se observa que el ahorro requerido para el retiro varía inversamente con el rendimiento financiero del fondo pensionario, el cual afecta de manera importante al ahorro. Asimismo, al estar muy juntas las líneas correspondientes al salario regulado (línea

clara) y la del salario actual (línea oscura), se observa gráficamente que no hay diferencias entre ambas.

La gráfica 2 ilustra cómo impacta al ahorro el cambio en los incrementos salariales de los empleados universitarios:

**Gráfica 2**  
**Variación del ahorro con el incremento salarial del empleado**



Fuente: Elaboración propia.

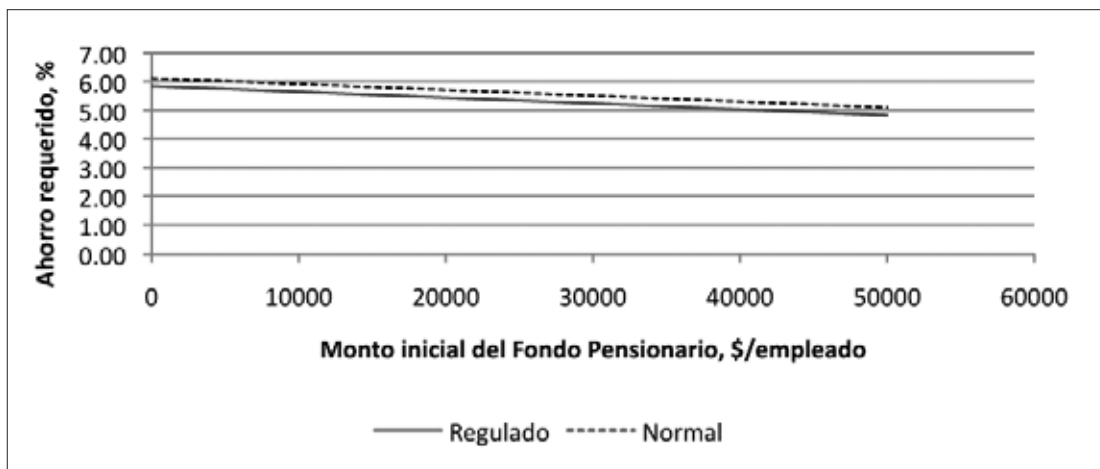
En este caso el ahorro varía directamente con el incremento salarial de los trabajadores, ya que la jubilación de la institución es dinámica, esto es que los jubilados reciben los mismos incrementos salariales que los trabajadores activos. También es notorio que el impacto del incre-

mento salarial sobre el ahorro es fuerte y que las diferencias obtenidas en el ahorro con el salario regulado y el normal no son notorias.

La gráfica 3 presenta el cambio del ahorro ante variaciones en el monto inicial del fondo pensionario:



**Gráfica 3**  
**Variación del ahorro con el monto inicial del Fondo Pensionario**

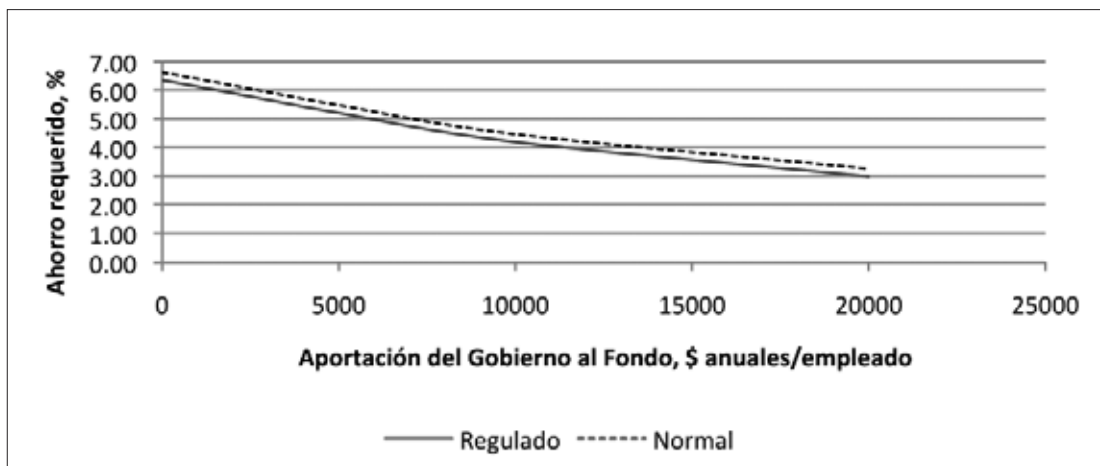


Fuente: Elaboración propia.

En este caso las líneas se ven un poco más separadas, quedando la que corresponde al salario normal por encima de la del salario regulador. Sin embargo, el efecto del monto inicial del fondo pensionario es pequeño para disminuir el ahorro necesario para el retiro, en cuya variación se da una relación inversa: a mayor monto del fondo pensionario, menos ahorro se requiere para el retiro.

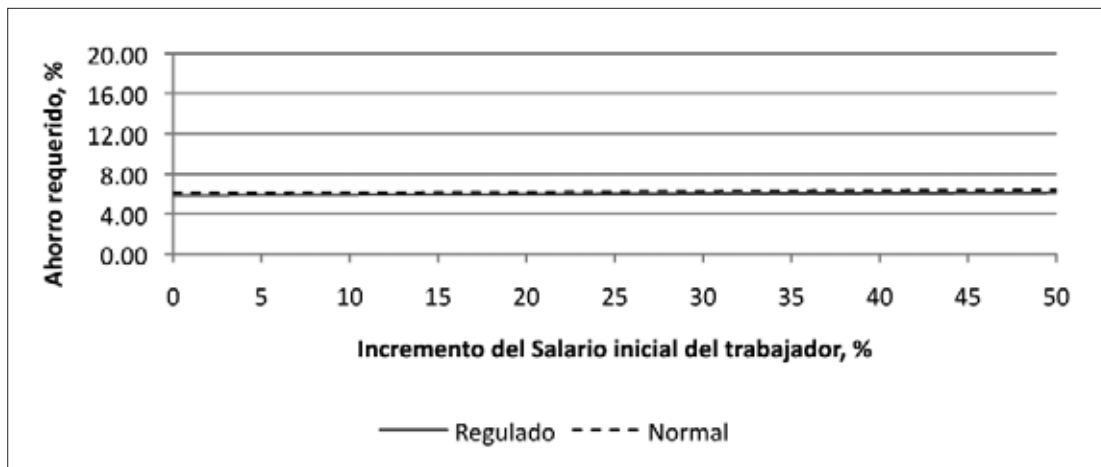
El impacto de las aportaciones del gobierno sobre el ahorro se ilustra en la gráfica 4, en la que puede verse que el ahorro varía inversamente con las aportaciones del gobierno y las líneas del salario regulado y normal están un poco separadas, quedando la línea del salario normal por encima de la del regulado, haciendo ver que el ahorro necesario para el retiro sería menos con el salario regulador.

**Gráfica 4**  
**Cambio del ahorro con la aportación del gobierno al Fondo Pensionario**



Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 5**  
**Cambio del ahorro con el salario inicial del empleado**



Fuente: Elaboración propia.

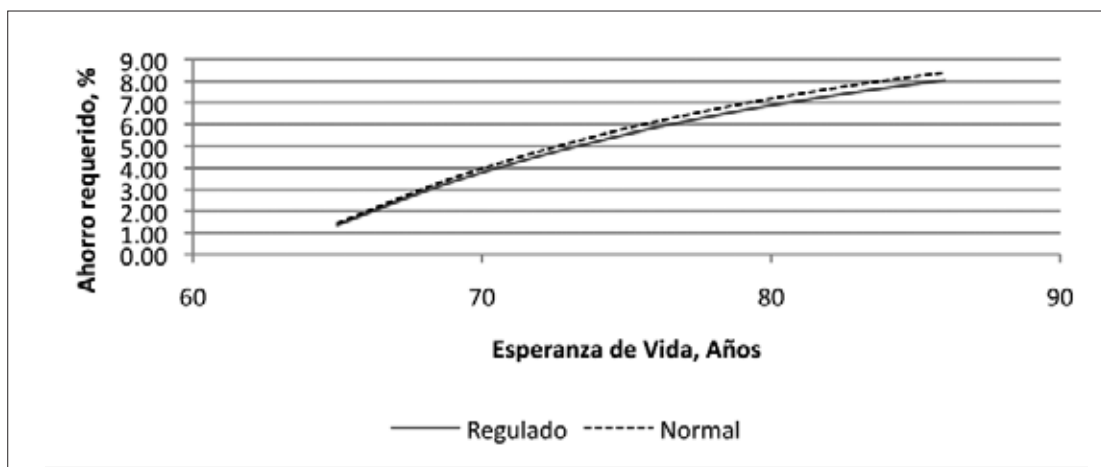
La gráfica 5 muestra el cambio del ahorro ante variaciones en el salario inicial del trabajador:

Puede afirmarse al observar la figura, que el ahorro es insensible con el salario inicial y que las dos líneas han quedado casi al mismo nivel, con

lo cual se ve que no hay diferencias significativas en el ahorro para el caso del salario regulado respecto al normal.

La variación del ahorro con la esperanza de vida del empleado universitario se presenta en la gráfica 6:

**Gráfica 6**  
**Variación del ahorro con la esperanza de vida del trabajador**



Fuente: Elaboración propia.

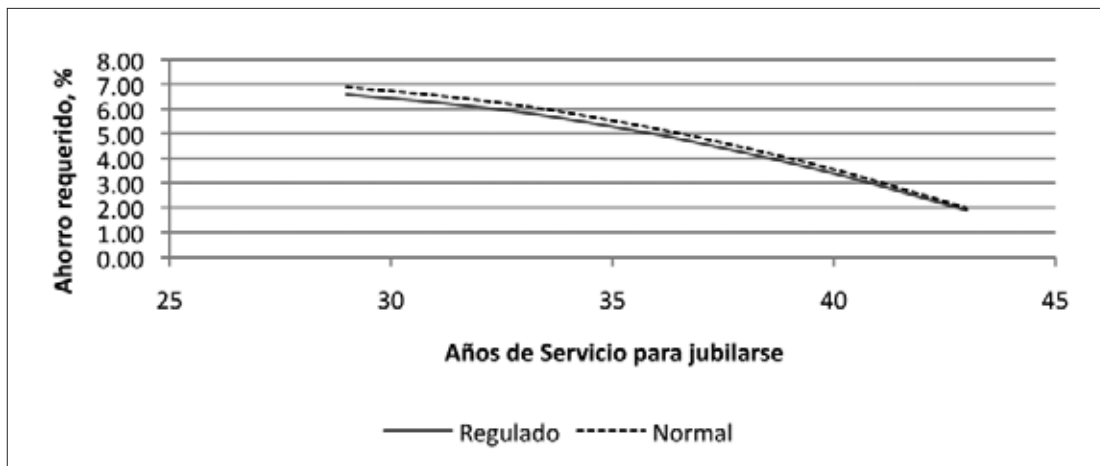
La variación del ahorro con la esperanza de vida es directa y el impacto de esta variable es fuerte sobre el ahorro. No obstante, las líneas correspondientes al salario regulado y el normal han quedado muy próximas.

La gráfica 7 muestra el cambio del ahorro con los años laborados para jubilarse:

En este caso el ahorro varía de manera inversa con la antigüedad para jubilarse y su impacto también es notorio. Además la línea respectiva al ahorro requerido con salario regulado ha quedado muy cerca de la del salario normal.

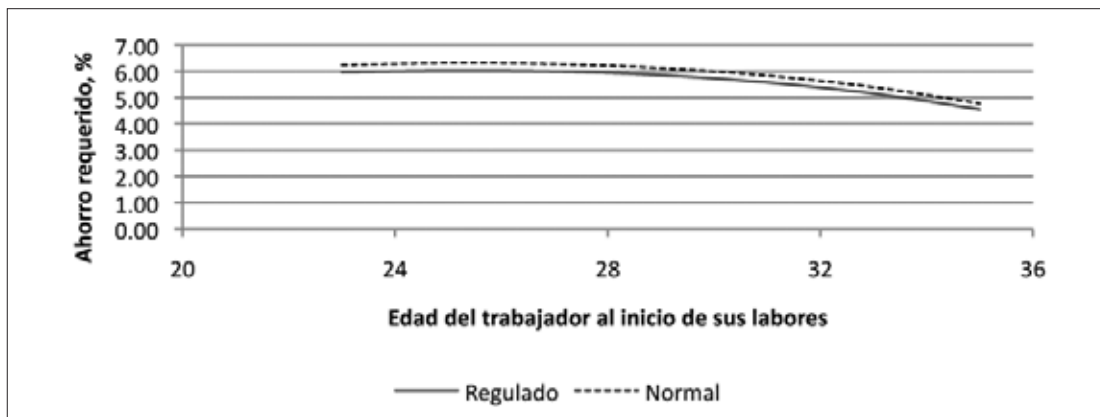
La gráfica 8 representa el impacto que sobre el ahorro para el retiro tiene la edad del trabajador cuando inicia sus labores en la universidad, resultando en una relación inversa, es decir que con más edad inicial del empleado, se requieren menores montos de ahorro para el retiro, obteniéndose los valores máximos en una edad inicial intermedia de 25 años, en la que el trabajador alcanza la tasa de reemplazo de 100% y vive más años como jubilado. Las líneas han quedado un poco separadas, quedando nuevamente la del salario normal arriba de la del salario regulador.

**Gráfica 7**  
**Cambio del ahorro con los años de servicio para jubilarse**



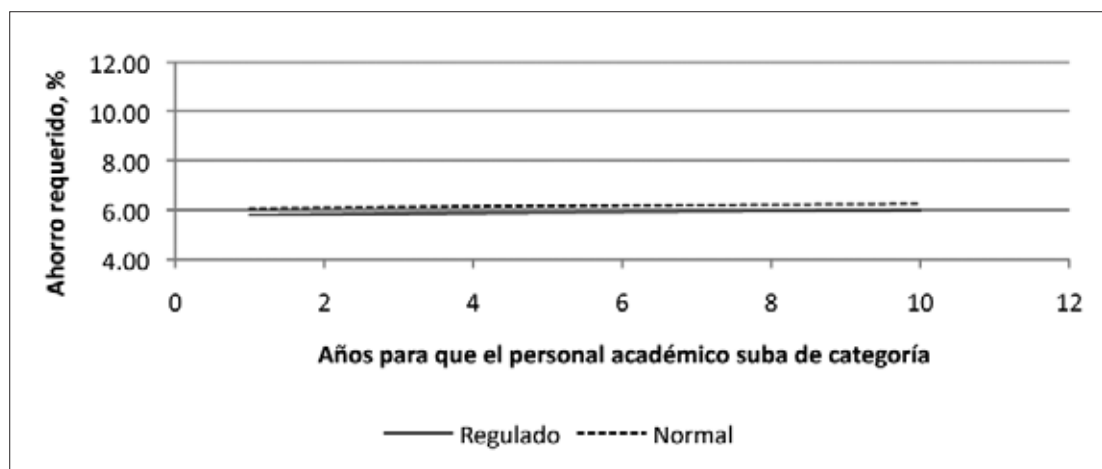
Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 8**  
**Variación del ahorro con la edad inicial del trabajador**



Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 9**  
**Variación del ahorro con los años para subir de categoría académica**



Fuente: Elaboración propia.

La gráfica 9 ilustra la variación del ahorro con el número de años para que los docentes suban en el escalafón académico, resultando que el ahorro es prácticamente insensible con esta variable y las líneas correspondientes al salario regulado y normal se observan muy cercanas una de la otra.

En seguida se procedió a hacer un análisis de varianza para buscar diferencias significativas entre el ahorro promedio con el salario normal de jubilación de los funcionarios y el que requerirían si se estableciera el salario regulador. Esto se sintetiza en la tabla 2.

De la tabla se observa que sólo han aparecido diferencias significativas para el ahorro requerido con el salario normal de jubilación y el estimado con el salario regulador, en el caso del periodo para que el docente se recategorice y el de un salario inicial mayor, lo cual se explica por el hecho de que el ahorro es prácticamente insensible ante cambios en ambas variables, de

modo que una variación aunque sea pequeña en éstas resulta estadísticamente significativa.

Con esto podemos señalar que establecer un salario regulador de jubilación para los funcionarios no tiene impacto para disminuir el ahorro necesario para financiar el retiro de los trabajadores universitarios.

Finalmente, si se comparan los valores de ahorro obtenidos con el caso base y los que se han manejado en el presente estudio, se establece que el 8% de ahorro establecido en el nuevo reglamento pensionario de la UASLP es suficiente para financiar la jubilación de los empleados de la institución, lo cual les da confianza en que podrán gozar de un retiro digno. No obstante, habrá que estar atentos a las futuras condiciones del entorno, ya que si éstas cambian, la situación puede modificarse, dado que el ahorro es muy sensible a algunas de las variables, como son el incremento salarial de los trabajadores y el rendimiento financiero del fondo pensionario.

**Tabla 2**  
**Resumen del análisis de varianza del estudio**

Variable	Rango de variación	Ahorro requerido, %		Valor Pi
		S. Normal	S. Regulado	
Rendimiento financiero	0.2 - 1% mensual	8.880	8.498	0.881
Incremento Salarial	1 - 10 % anual	9.199	8.808	0.866
Monto inicial del fondo	0 - 50,000 \$/empleado	5.779	5.508	0.196
Aportación del gobierno	0 - 20,000 \$ anuales/empleado	5.467	5.196	0.681
Incremento al salario inicial del empleado	0 - 50 %	6.211	5.939	0.000
Esperanza de Vida	65 - 86 años	5.498	5.251	0.802
Años laborados para jubilarse	29 - 43 años	5.063	4.835	0.810
Edad inicial	23 - 35 años	5.849	5.588	0.402
Periodo para recategorización	0 - 10 años	6.151	5.878	0.000

Fuente: Elaboración propia.

## Conclusiones

Se concluye que las variables de mayor impacto son las que había señalado Izar (2006) en un estudio previo, con lo cual se recomienda que en aquellas variables donde la institución pueda hacer algo, se definan estrategias encaminadas en tal dirección.

Una de ellas es la mejora del rendimiento financiero del fondo pensionario y en este sentido apunta el haber dispuesto que una parte del mismo se utilice para créditos al personal de la institución, ya que representa una doble ventaja: hace accesible un crédito para el personal y a una tasa que resulta conveniente tanto para el trabajador como para la institución.

Asimismo y en esta misma dirección está la diversificación del portafolio de inversiones del fondo pensionario, en el cual debe buscar la maximización del rendimiento obtenido para el riesgo manejado, el cual no debe ser elevado dada la importancia de dar certidumbre al empleado sobre el manejo de sus fondos de retiro.

Otra variable donde la institución puede implementar medidas es en los años de servicio que presta el empleado antes de jubilarse. Por esto una buena medida que está cobrando auge en otras latitudes, es el retiro flexible, que puede motivar a varios trabajadores a permanecer en la institución si se le dan las facilidades que pueden ir desde horarios hasta sitios y tipos de trabajo flexibles.

Otra acción que la universidad puede gestionar es la búsqueda de mayores aportaciones del gobierno para incrementar su fondo pensionario.

Las variables donde la institución poco o nada puede hacer son la esperanza de vida de los empleados y los incrementos salariales, ya que la primera depende de los avances en materia de salud de la población y la segunda de los presupuestos que autoriza el poder Legislativo para la educación.

Finalmente, en cuanto a la pregunta objeto de este estudio, puede decirse de manera contundente que establecer un salario regulador de jubilación no tiene ningún impacto para disminuir el ahorro requerido para el retiro, por lo cual no se recomienda su implementación.

## Referencias

Izar Landeta, Juan M. (2006). “Determinación de las variables que afectan al ahorro requerido para el retiro de los trabajadores”, en *Revista Vértice Universitaria*, División de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Sonora, Abril – Junio, núm. 30, p 27-34.

Izar Landeta, Juan M. (2008). “Solvencia del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Simulación y Análisis de Sensibilidad de las variables críticas”, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis Potosí.

Izar Landeta, Juan M. (2010). *Los retos del retiro: Análisis del sistema de pensiones en México*, México, Editorial Trillas.

Ruiz Moreno, Ángel Guillermo (2005). *Los Sistemas de Pensiones de las Universidades Públicas en México*, México, Editorial Porrúa.

Secretaría de Educación Pública (2006). “Fondo de apoyo para reformas estructurales de las Universidades Públicas Estatales”, Subsecretaría de Educación Superior, México, OEI disponible en <<http://www.sesic.sep.gob.mx/sesic/financiamiento/>> [Consulta: dic. 2009].

UASLP (2004). *Compilación de la Legislación Universitaria, 4ª Edición*, San Luis Potosí, Editorial Universitaria Potosina.

UASLP (2004). *Contrato Colectivo de las Condiciones Gremiales del Personal Académico 2004-2006*, San Luis Potosí, Editorial Universitaria Potosina.

UASLP (2006). *Reglamento del Fondo de Pensiones por Jubilación, Vejez e Incapacidad para los Trabajadores de la UASLP*, San Luis Potosí, OEI <disponible en [http://www.uaslp.mx/PDF/2051\\_191.pdf](http://www.uaslp.mx/PDF/2051_191.pdf),> [Consulta: ene. 2010].

UASLP (2006). *Reglamento para Préstamos del Fondo de Pensiones y Jubilaciones*, San Luis Potosí.