

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay**

ISSN en línea: 2789-3855, 2026

Repensar la jubilación docente desde la innovación social: una reflexión en las universidades públicas en México

**Rethinking teacher retirement from a social innovation perspective: a
reflection in public universities in Mexico**

Susana Céspedes Gallegos

scspedes@uv.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5035-207X>

Universidad Veracruzana

Veracruz – México

Lizbeth Pavón Valencia

lipavon@uv.mx

<https://orcid.org/0009-0001-2216-6840>

Universidad Veracruzana

Veracruz – México

Miguel Ángel Clara Zafra

mclara@uv.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8152-0507>

Universidad Veracruzana

Veracruz – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i3.6150>


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos



Revista Latinoamericana de
Ciencias Sociales y Humanidades

Artículo recibido: 20 de febrero de 2026.
Aceptado para publicación: 06 de julio de 2026.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

VOLUMEN VII

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i3.6150>

Repensar la jubilación docente desde la innovación social: una reflexión en las universidades públicas en México

Rethinking teacher retirement from a social innovation perspective: a
reflection in public universities in Mexico

Susana Céspedes Gallegos

scespdes@uv.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5035-207X>

Universidad Veracruzana

Veracruz – México

Lizbeth Pavón Valencia

lipavon@uv.mx

<https://orcid.org/0009-0001-2216-6840>

Universidad Veracruzana

Veracruz – México

Miguel Ángel Clara Zafra

mclara@uv.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8152-0507>

Universidad Veracruzana

Veracruz – México

Artículo recibido: 20 de febrero de 2026. Aceptado para publicación: 06 de julio de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El compromiso laboral de los docentes en las universidades e Instituciones de Educación Superior Públicas en México, representa un capital académico y social fundamental, sustentado en la acumulación de conocimientos, aprendizajes, trayectorias profesionales y en la generación continua de saberes que fortalecen al sistema educativo. La presente investigación tiene como objetivo, reflexionar sobre la jubilación docente desde la perspectiva de la innovación social en las IES en México. La investigación se sustenta en un enfoque cualitativo de carácter interpretativo y reflexivo, orientado a la comprensión del fenómeno de la resistencia a la jubilación docente, a partir de una revisión crítica y sistemática de la literatura académica especializada, documentos normativos, informes institucionales y aportaciones teóricas relevantes. Los principales resultados indican que, la que la jubilación docente en las IES constituye un fenómeno social complejo y multidimensional que integra dimensiones estructurales, identitarias, organizacionales y de bienestar. Asimismo, se identifica que la resistencia a la jubilación no responde únicamente a factores económicos, sino que se vincula con necesidades sociales y simbólicas no atendidas, tales como el reconocimiento profesional, la continuidad del sentido vocacional, la preservación de la identidad académica, la participación en procesos de aprendizaje intergeneracional y la transferencia del capital intelectual. Se observa la ausencia de modelos institucionales flexibles, participativos e intergeneracionales que favorezcan la co-creación de esquemas innovadores de retiro académico. En este sentido, la innovación social se plantea como un enfoque para dignificar la jubilación docente, contribuyendo al bienestar de los profesores y a la sostenibilidad institucional de las IES.

Palabras clave: jubilación, profesores, IES públicas, innovación social

Abstract

The professional commitment of faculty members in Mexican universities and public higher education institutions represents a fundamental academic and social asset, based on the accumulation of knowledge, learning, professional trajectories, and the continuous generation of knowledge that strengthens the educational system. This research aims to reflect on faculty retirement from the perspective of social innovation in higher education institutions in Mexico. The research is based on a qualitative, interpretive, and reflective approach, oriented toward understanding the phenomenon of resistance to faculty retirement, through a critical and systematic review of specialized academic literature, regulatory documents, institutional reports, and relevant theoretical contributions. The main results indicate that faculty retirement in higher education institutions constitutes a complex and multidimensional social phenomenon that integrates structural, identity-related, organizational, and well-being dimensions. Furthermore, it has been identified that resistance to retirement is not solely due to economic factors, but is also linked to unmet social and symbolic needs, such as professional recognition, the continuity of vocational purpose, the preservation of academic identity, participation in intergenerational learning processes, and the transfer of intellectual capital. There is a noticeable lack of flexible, participatory, and intergenerational institutional models that foster the co-creation of innovative academic retirement schemes. In this context, social innovation is proposed as an approach to dignify teacher retirement, contributing to the well-being of professors and the institutional sustainability of higher education institutions.

Keywords: retirement, teachers, public secondary schools, social innovation

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Céspedes Gallegos, S., Pavón Valencia, L., & Clara Zafra, M. Ángel. (2026). Repensar la jubilación docente desde la innovación social: una reflexión en las universidades públicas en México. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 7 (3), 2800 – 2814.
<https://doi.org/10.56712/latam.v7i3.6150>

INTRODUCCIÓN

El compromiso laboral de los docentes en las universidades e Instituciones de Educación Superior (IES) públicas en México, representa un capital académico y social fundamental, sustentado en la acumulación de conocimientos, aprendizajes, trayectorias profesionales y en la generación continua de saberes que fortalecen al sistema educativo. En este sentido, resulta relevante analizar las condiciones laborales, institucionales y personales que inciden en la resistencia a la jubilación del profesorado en las universidades e IES públicas en México, debido que este fenómeno se asocia no solo con factores económico y normativos, sino como aspectos identitarios, vocacionales y de reconocimiento profesional (Cortés y Nashiki, 2019). Asimismo, esta situación establece desafíos relacionados con el relevo generacional, la sostenibilidad de las plazas académicas (Cuevas, 2021), bienestar del personal docente (de Jesús & Bautista, 2021) y calidad educativa (Clara & Vega, 2021), lo que hace necesario un abordaje integral desde las políticas de gestión universitaria y las políticas públicas de Educación Superior.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2026) señala que el envejecimiento poblacional establece importantes desafíos asociados a los estilos de vida, estima que entre los años 2015 y 2050 la proporción de personas mayores se incrementará en un 22%, lo que implica que a nivel mundial existirán aproximadamente 426 millones de personas en la tercera edad. Si bien la vejez responde en primera instancia a un proceso de orden biológico, las personas mayores enfrentan múltiples transiciones vitales, tales como la jubilación en organizaciones, cambios de residencia, la pérdida de amistades y parejas, así como diversas afectaciones a la salud, entre las que se incluyen problemas auditivos, visuales, musculoesqueléticos (espalda y cuello), depresión, diabetes y demencia entre otros padecimientos. En este contexto, la OMS reconoce la existencia de factores claves que favorecen un envejecimiento saludable, como la continuidad en la formación y el aprendizaje de oficios, la genética, el entorno físico y social, las condiciones de vivienda y comunidad, el género, la cultura, el nivel socioeconómico, las características personales, los hábitos saludables y la capacidad de adaptación al contexto, particularmente mediante infraestructuras y servicios públicos accesibles que faciliten la movilidad y autonomía de las personas mayores. Ante esta situación, la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el periodo 2021-2030 como la Década del Envejecimiento Saludable, reconociendo la diversidad como elemento central para la reducción de desigualdades en materia de salud.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2026), los docentes de las universidades e IES enfrentan desafíos significativos relacionados al envejecimiento y las condiciones económicas de los sistemas de pensiones y jubilación, lo que hace necesaria la construcción de procesos de transición dignos que garanticen recursos económicos suficientes y servicios médicos adecuados para la preservación de la salud. En este sentido, la jubilación no solo implica la sustitución del personal académico, sino también la planeación estratégica del capital humano, así como el establecimiento de mejores condiciones laborales y sociales que aseguren un retiro digno y socialmente reconocido. Por su parte, Granados, (2025) señala la existencia de un rezago en los procesos de jubilación en relación con el envejecimiento del profesorado, situación atribuible, entre otros factores, a la ausencia de políticas efectivas, al desinterés institucional y a la limitada educación financiera de los docentes. Si bien se han establecido críticas respecto a la jubilación, también se reconoce el derecho del profesorado a continuar ejerciendo la docencia; no obstante, entre los 50 y 60 años pueden presentarse transformaciones ideológicas y pedagógicas que, en ciertos casos, inciden en la productividad académica, lo que refuerza la necesidad de diseñar políticas integrales y sensibles al ciclo de vida docente.

En la perspectiva de Aguilera et al. (2023), se identifica la existencia de un proceso previo a la jubilación en los colaboradores, denominado turning point o puntos de inflexión, en el cual se experimentan

acontecimientos significativos como enfermedades, pérdidas de empleo, fallecimiento del cónyuge y diversos hitos laborales, sociales, familiares y personales, los cuales inciden en el deterioro de las dimensiones físicas, psicosociales y cognitivas. En América Latina, se observa una marcada heterogeneidad en las edades de jubilación, por ejemplo, en Bolivia la jubilación ocurre a los 50 años para las mujeres y 55 años para hombres, mientras que en países como Argentina, Brasil y Chile se establecen a los 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres. Asimismo, se ha documentado un fenómeno de retraso en la jubilación, el cual se sustenta en diversos enfoques. Entre ellos destaca la teoría de la actividad de Havighurst y Albrecht (1953), que plantea que los colaboradores mantienen niveles de satisfacción, felicidad y sentimientos positivos al continuar laborando, por otro lado, la teoría de la continuidad de Atchley (1971), que sostiene que las personas prolongan su trayectoria laboral con el fin de preservar patrones de vida y evitar rupturas significativas; y las perspectivas feministas del envejecimiento, que enfatizan la igualdad de condiciones para la vejez a lo largo de la trayectoria laboral. En conjunto, estas teorías evidencian que los colaboradores en edad de iniciar el proceso de jubilación tienden a postergar principalmente por razones financieras, por la percepción de conservar condiciones de salud adecuadas para seguir trabajando y por el interés en incrementar los ingresos derivados de la pensión.

En América Latina y particularmente en México las universidades e IES públicas se encuentran enfrentando problemáticas asociadas al financiamiento y falta de liquidez para atender las necesidades de una comunidad estudiantil con mayores requerimientos en materia de equipos, tecnologías y docentes capaces de adaptarse a entornos más digitales y virtuales. Los estudios Loeb y Myung (2020), Jane (2024), Jarrold y Mahler (2024), Kim et al. (2024), y Kim et al. (2025) han establecido la necesidad de explorar diferentes perspectivas sobre el retiro docente como parte de un proceso natural vinculado a la gestión organizacional de las universidades e IES, contribuyendo a la necesidad de estudiar el fenómeno de la jubilación docente desde la perspectiva social debido a que existe una escasa literatura que debata la importancia de esta dimensión en el proceso del retiro docente. Derivado de lo anterior, el objetivo de esta investigación es reflexionar sobre la jubilación docente desde la teoría de la innovación social considerando la perspectiva de las universidades e IES públicas en México.

METODOLOGÍA

La metodología del presente artículo de reflexión se sustenta en un enfoque cualitativo, de carácter interpretativo y reflexivo (Vega et al., 2014; Piña, 2023), orientado a la comprensión profunda del fenómeno (Izquierdo et al., 2023) de la resistencia a la jubilación docente en universidades e IES de México, a partir de la revisión crítica y sistemática de la literatura académica especializada (Rother, 2007), documentos normativos, informes institucionales y aportaciones relevantes en el campo estudiado. El análisis se desarrolló mediante la identificación de textos importantes (Henao, 2001) sobre el tema y se extrajo la esencia del mismo con la finalidad de establecer la reflexión (Mira et al., 2004; Aguilaga, 1986; Maxwell, 2019; Bejarano, 2016), en primer lugar se estableció la postura de cómo la resistencia a la jubilación es un síntoma de una necesidad social no atendida por parte de las entidades educativas, en segundo lugar, la jubilación docente y pérdida de valor social, en tercer lugar, la propuesta de co-creación de modelos innovadores de retiro académico para las universidades, y por último, la innovación social para el bienestar y la sostenibilidad universitaria.

Procedimiento

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque de revisión bibliográfica, que de acuerdo con, Estrada-Esquivel (2023), consiste en la búsqueda de información, análisis y reflexión de las fuentes primarias y secundarias para comprender el estado de la variable de estudio. Se tomaron como referencias diversas plataformas de búsqueda de información, entre las que destacan: Dialnet, Latindex, Scielo, Scopus, Ebsco, Google Scholar, Road, Redib, Miar, Cite Factor y Elsevier, motivo por el cual se

seleccionaron aquellos documentos relacionados con el objeto de estudio. A continuación, en la tabla 2 se mencionan los criterios de selección.

Tabla 1

Criterios de selección de las fuentes de información

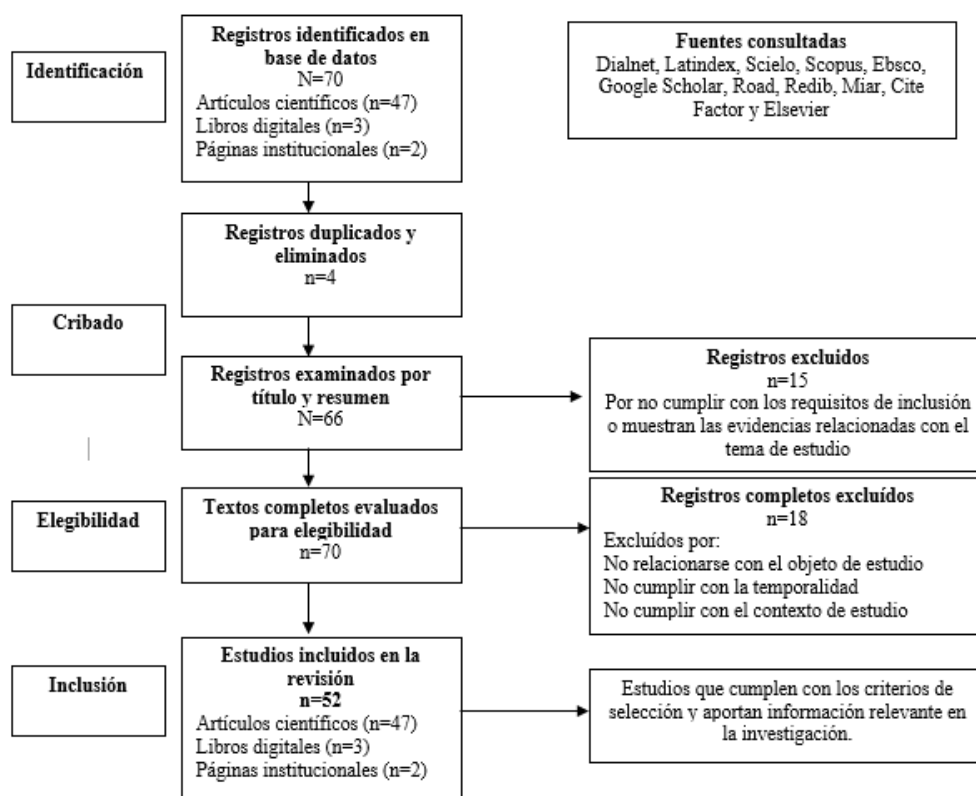
Tipo de fuente	Cantidad	Palabras claves	Referencia
Artículos	47	Jubilación, docentes, IES, innovación social, retiro académico y trayectoria laboral	Dialnet, Latindex, Scielo, Scopus, Ebsco, Google Scholar, Road, Redib, Miar, Cite Factor y Elsevier
Libros	3	Jubilación, docentes, IES, innovación social, retiro académico y trayectoria laboral	Libros digitales
Páginas institucionales	2	Jubilación, docentes, IES, innovación social, retiro académico y trayectoria laboral	OMS y UNESCO

Fuente: elaboración propia.

Como resultado de lo anteriormente expuesto, Espinoza-Freire (2025), propone una metodología PRISMA para la organización de la información, de tal forma que dicho proceso se caracteriza por una revisión confiable, con calidad y credibilidad, que conduzca a un proceso estructurado como se observa en la Figura 1.

Figura 1

Modelo PRISMA



Fuente: elaboración propia con base en el modelo Prisma

Dicho proceso de análisis permitió organizar y estructurar la información materializada en la construcción del marco teórico, para reflejar una perspectiva argumentativa sobre el tema de estudio.

DESARROLLO

La resistencia a la jubilación como síntoma de una necesidad social no atendida

En los resultados de su investigación, Yopán y Radilla (2023), revelan que los docentes en las IES, tiene una actuación esencial en la educación, motivo por el cual, la labor docente debe ser dignificada y con una perspectiva de futuro sobre su ciclo de vida laboral. Se reconoce que dentro las universidades e IES existen fluctuaciones laborales y uno de ellos es la jubilación de la plantilla laboral. Actualmente se observa en el mercado laboral que los docentes muestran resistencia para iniciar el proceso de jubilación y para ello enlistan una serie de factores que las IES deben tomar en cuenta: la situación del trabajador, la situación financiera, la satisfacción laboral, las relaciones sociales, la situación personal y familiar, el estado de salud, el conocimiento del proceso de jubilación, los medios de comunicación y la iniciativa personal.

En la óptica de Porter (2023), analiza que en las IES existe una crisis de valores con respecto al ingreso y egreso de los profesores en las IES porque no tienen opciones de salida, existe una falta de democracia en los procedimientos justos, motivo por el cual los docentes se encuentran bajo un dilema. Bajo esta situación se reconoce la existencia de una reconstrucción del diálogo entre las IES y los docentes para que existan mecanismos de apoyo, una visualización del futuro, una reconstrucción

laboral, la apertura de un panorama financiero que derive de la toma de decisiones para iniciar el proceso de jubilación y disminuya la incertidumbre entre los docentes. El autor considera que las IES deben desarrollar estrategias en relación con el proceso de jubilación como temas relacionados al conocimiento administrativo, técnico, procedimental y académico que promuevan un estado de libertad, bienestar y cosecha por parte de la plantilla docente.

En los resultados de la investigación de Quispe et al. (2023) demuestran que la edad de los docentes no debe de considerarse como una limitante para la continuidad laboral, ya que debe existir una apertura a la gestión de la diversidad generacional, si bien se reconoce que en las IES existen docentes que se encuentran en la edad para iniciar el proceso de jubilación, poseen conocimientos, experiencias, salud física, mental y psicológica. La existencia de jóvenes docentes que aspiran a ocupar una plaza vacante para desarrollar su trayectoria profesional, la posición de la comunidad estudiantil y el interés por la conservación de la calidad educativa y académica en las IES. En este sentido también se observa la falta de formación pedagógica y experiencia profesional del capital humano. Los autores reconocen que la edad en promedio de los 75 años, un docente puede seguir ejerciendo sus funciones sólo si sus capacidades intelectuales y su bienestar lo permiten, posterior a la edad antes mencionada, es importante que los docentes analicen y reflexionen su trayectoria laboral. El factor edad puede convertirse en un elemento discriminatorio en el ejercicio del derecho de los docentes en el contexto universitario.

Desde el punto de vista de, Rivera et al. (2023), es necesario reconocer que la jubilación puede tener diversas perspectivas, porque algunos colaboradores lo pueden tomar como un descanso, como una disminución de las actividades laborales, cambios de hábitos y frustración. Motivo por el cual, se puede apreciar la existencia de una satisfacción mayor en los hombres y una satisfacción menor en las mujeres. El apoyo familiar, la buena salud, los buenos hábitos, estabilidad financiera, contar con un seguro de gastos médicos y tener una familia o una pareja para brindar apoyo, el no disponer de elementos claves puede tener como resultado afectaciones psicológicas.

Doblytė y Giosa (2024) y Vélez (2024), consideran que más que una necesidad económica para continuar laborando, existen otras razones importantes como la continuidad laboral, la organización del tiempo, el desarrollo de hábitos, la proyección de un futuro imaginario, garantizar el estado de salud, disfrutar el sentido del trabajo, inclusión social, bienestar e identidad. Precisan que la jubilación puede ser considerada como un descanso no deseado porque el trabajo proporciona un sentimiento de identidad, utilidad y reconocimiento. En la misma sintonía, Sánchez-Rodas et al. (2024), menciona que en México, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que los hombres y mujeres pueden jubilares en la edad promedio entre 60 y 65 años de edad, pero se ha observado que existe un 27% de los mismos que viven en condiciones de pobreza aunado que los colaboradores experimentan problemas psicosociales relacionados con la soledad, depresión, disminución del autoestima y bienestar, aislamiento social y dificultad para la toma de decisiones. Aunque reconocen que estos elementos dependen de variables como la edad, el género, el estado civil, el nivel de ingresos y la constitución de la familia, que en conjunto se puede traducir en una mejor percepción de calidad de vida de las personas jubiladas, porque en caso contrario, los colaboradores percibirán el proceso de jubilación como un aspecto negativo en sus vidas.

De lo anterior se desprende que el proceso de la jubilación no es un evento aislado, sino que se considera un proceso sistémico, caótico y complejo, en el que confluyen dimensiones personales, laborales, económicas, institucionales y socioculturales, y que involucra, en muchos casos, la resistencia al cambio por parte de los docentes ante la necesidad de redefinir su identidad y social. Esta transición implica la reconstrucción de una nueva trayectoria vital y ocupacional, en el que el profesorado se enfrenta a la pérdida de roles, rutinas y espacios de reconocimiento simbólico, así como a la reorganización del tiempo, los vínculos y los proyectos personales. En este sentido, la

jubilación demanda procesos de adaptación gradual, acompañamiento institucional y políticas universitarias sensibles al ciclo de vida docente, que favorezcan un tránsito digno, planeado y orientado al bienestar integral, tanto para quienes se retiran como para las propias universidades e IES.

Jubilación docente y pérdida de valor social

La transición hacia la jubilación docente, se considera un proceso inminente en las IES, que no solo implica un cese de funciones laborales, sino también la pérdida de capital intelectual, social y simbólico que los académicos han acumulado en su trayectoria y experiencia profesional, aun cuando se asume que este proceso ocurre de forma natural y afecta de manera diferenciada a la docencia y a la investigación, según sea el perfil que las instituciones hayan construido históricamente (Buendía & Oliver, 2018). El Capital Intelectual (CI), entendido como el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades y valores que poseen los docentes dentro de una institución, es un activo estratégico, intangible e invaluable importante para el funcionamiento y la innovación de las universidades públicas, especialmente en la actual economía basada en el conocimiento y con un fuerte componente tecnológico, que se gestiona y utiliza para estimular la innovación, la creatividad, la ventaja competitiva, la creación de valor e impulsar el rendimiento organizacional (Abdullah & Sofian, 2012).

Anaya et al. (2025), han determinado que el CI es un impulsor crucial de la innovación, particularmente en los sistemas de educación superior y que, además, proporciona un marco para identificar y evaluar las fortalezas y debilidades de una IES, resultado de la interacción entre capital humano, estructural y relacional de la comunidad académica. Cuando dicho proceso, la jubilación, ocurre de forma abrupta y sin políticas institucionales de transferencia de conocimiento, la institución educativa corre el riesgo de perder este CI, así como el social y el simbólico, representando una ineficiencia integral al desaprovechar el capital humano valioso, rupturas de redes de investigación, relaciones con grupos de interés externos y el prestigio institucional, que podrían potenciar la innovación científica, la formación de estudiantes y la solución de problemas sociales complejos. La gestión del CI en las IES permite identificar fortalezas y debilidades en las capacidades internas, lo que favorece su alineación con los objetivos institucionales y su impacto social.

De igual manera, la jubilación de académicos interrumpe las redes de relaciones sociales construidas por los docentes dentro y fuera de las IES, es decir, implica un impacto en el capital social, estructurado en vínculos colaborativos, redes de investigación y cooperación, que es fundamental para el desarrollo de proyectos académicos y comunitarios. Barrios-Hernández et al. (2021), destacan que las relaciones que los investigadores académicos establecen permiten generar valor institucional porque promueven el aprendizaje y responden a necesidades del entorno, es decir, las IES son generadoras de nuevo conocimiento, debido en gran medida a la relación interna y externa de los grupos de investigación, los cuales facilitan y fortalecen el trabajo en la medida que establecen conexiones de cohesión y cooperación. En este sentido, la ruptura de estos lazos sin mecanismos previos adecuados de continuidad debilita la conexión institucional con la sociedad y reduce la capacidad de respuesta ante problemas colectivos y actuales, además de perjudicar la imagen institucional. Esto tiene implicaciones no solo para la transferencia de conocimiento, sino también para el tejido social interno y externo de las IES, impactando de manera negativa en los aprendizajes compartidos y proyectos interdisciplinarios de alto impacto.

Con base en la revisión literaria y sistemática reciente sobre la jubilación académica se destaca cómo los procesos organizacionales, las identidades profesionales y las políticas institucionales influyen en las decisiones de retiro, en la retención del conocimiento y la equidad intergeneracional. Esta literatura sugiere que las IES que no diseñan estrategias de acompañamiento y transferencia del capital intelectual y social entre los docentes, enfrentan retos para sostener continuidad académica y una cultura de innovación, es decir, la jubilación docente, sin una gestión estratégica del capital intelectual y social, constituye no sólo una pérdida de valor individual y colectivo para la institución, sino una

ineficiencia social profunda: se desaprovechan saberes acumulados en la experiencia y relaciones que podrían ser sistemas de innovación social, ya que la convivencia entre docentes jóvenes y académicos en proceso de jubilación puede generar aprendizajes compartidos, fortalecimiento de capacidades institucionales y procesos de innovación pedagógica en beneficio de la comunidad educativa y de la sociedad en general. Es por ello por lo que, desde la perspectiva de la innovación social, la jubilación docente representa un punto crítico para las IES, mostrando en evidencia la forma en que éstas gestionan erróneamente en la mayoría de los casos sus talentos estratégicos.

Otro aspecto relevante de la jubilación académica, es señalado por Hernández-Osorio (2025), quien destaca que más de seis mil docentes de una de las IES más importantes de México, la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM, han decidido retrasar su jubilación, a pesar de tener la edad y la antigüedad necesarias para retirarse, señalando que de acuerdo con información de la propia institución, la razón principal no es vocacional, sino económica, ya que al jubilarse, pierden prestaciones, bonos y estímulos que solo se conservan mientras permanecen en activo, casos similares enfrentan diversas IES que no han diseñado una estrategia institucional para planear la salida de los académicos que se retiran por jubilación y la entrada de quienes habrán de sustituirlos (Buendía-Espinosa y Oliver-Villalobos, 2018). En este sentido, la jubilación docente mal gestionada constituye una oportunidad desaprovechada para innovar en los modelos de transición laboral, aprovechamiento del conocimiento acumulado, así como el incremento de malestar psicosocial, la pérdida de bienestar y la desvinculación social del profesorado jubilado, donde dicha jubilación deja de ser un asunto individual para convertirse en un problema social y organizacional, cuya atención requiere enfoques integrales, participativos y sostenibles.

Con base en lo señalado, es preciso que la jubilación docente desde la innovación social genere en las IES el repensar sus modelos de gestión del talento académico, transitando de esquemas tradicionales de retiro hacia estrategias que reconozcan, integren y aprovechen el capital humano, social y simbólico del profesorado, en beneficio de la institución y de la sociedad.

Co-creación de modelos innovadores de retiro académico

La co-creación forma parte de los pilares de la innovación social aplicada al ámbito universitario, ofrece el medio para resignificar el retiro académico en las universidades públicas en México. En contraste con los esquemas tradicionales de jubilación, diseñados desde lógicas verticales, rígidas y uniformes, la co-creación impulsa dinámicas participativas en las que actores directamente vinculados como docentes senior, académicos jóvenes, organizaciones sindicales y responsables de la gestión institucional, intervienen de manera activa en la construcción de modelos para el retiro con sentido humano, contextualizado y sostenible. Este enfoque no solo implica la dimensión económica del retiro, sino que incorpora factores psicológicos, identitarios y sociales que la literatura ha demostrado como determinantes en las actitudes hacia la jubilación (Rodríguez, 2007; Skoknic, 1998).

Diferentes estudios evidencian que la resistencia a la jubilación no responde únicamente a incentivos financieros, sino a la pérdida del sentido, estatus y redes de pertenencia asociadas a las actividades académicas (Mensizabal, 1993; Brito & Orellana, 2021). En este sentido, la co-creación permite que los docentes senior participen activamente en el diseño de esquemas de jubilación, reconociéndose no como sujetos pasivos en una política institucional, sino como agentes de conocimiento con capacidad para proponer soluciones innovadoras. De acuerdo con Gaviria (2021), los procesos de creación alineados con los ODS fortalecen la innovación social universitaria al articular saberes académicos, experiencias vividas y las necesidades reales.

Un elemento central de un modelo de co-creación es la integración deliberada de jóvenes académicos, sindicatos y gestores universitarios. La participación de docentes en etapas iniciales de su carrera genera una visión intergeneracional del retiro, impacta con la idea de la jubilación como, ruptura, y la

redefine como una transición gradual dentro de una trayectoria académica amplia. Asimismo, la incorporación de sindicatos y autoridades administrativas permite equilibrar las dimensiones laborales, financieras y normativas, impidiendo que la innovación social quede reducida a experiencias aisladas o simbólicas. En la tabla 1, se observan los elementos esenciales de un modelo de retiro en universidades públicas.

Tabla 2

Elementos de un Modelo de retiro docente de universidades públicas en México basado en gobernanza colaborativa

Principios	Estructura	Ejes estratégicos
Dignidad humana: la jubilación no representa el fin del quehacer universitario, sino una reconfiguración del rol académico. Co-creación intergeneracional: las decisiones se construyen de manera colectiva entre generaciones académicas. Flexibilidad y gradualidad: se reconocen trayectorias diferenciadas y ritmos personales de retiro. Apropiación social del conocimiento: el saber acumulado se orienta a la mentoría, la formación y el impacto comunitario Sostenibilidad institucional: equilibrio entre bienestar docente, renovación académica y viabilidad financiera.	La creación de un Consejo Universitario integrado por: Docentes seniors próximos a jubilación y jubilados activos. Jóvenes académicos y profesores de reciente ingreso. Representantes sindicales. Gestores universitarios Áreas de investigación, transparencia y responsabilidad social.	Eje 1. Jubilación gradual y flexible Se sustituye el esquema de retiro abrupto por modalidades como: Reducción progresiva de carga docente Transición de docencia frontal a tutorías, asesorías y mentoría. Participación en proyectos estratégicos sin obligaciones administrativas. Eje 2. Docencia emérita activa y mentoría intergeneracional El modelo institucionaliza la figura de académico jubilado activo, con funciones como: Mentoría académica y social a jóvenes profesores Acompañamiento a estudiante de licenciatura y posgrado Asesoría a semilleros y cuerpos académicos en formación y consolidación. Eje 3. Redes de conocimiento con impacto comunitario Se crean Redes Universitarias de Saberes Senior, integradas por docentes jubilados que participan en: Proyectos de extensión universitaria Programas de educación comunitaria Vinculación con sectores productivos, sociales y culturales Eje 4. Preparación integral para la jubilación El modelo incorpora programas institucionales de preparación que incluyen: Acompañamiento psicológico y orientación vocacional Planeación financiera y de retiro

		Diseño de proyectos personales y académicos post-jubilación. Eje 5. Incentivos simbólicos y reconocimiento institucional Independientemente de los incentivos económicos, se proponen: Reconocimientos académicos y sociales Acceso a infraestructura universitaria Visibilidad institucional del legado académico
--	--	--

Fuente: Elaboración propia con información de Skoknic (1998), Rodríguez (2007), Brito y Orellana (2021), Gaviria (2021), Mendizábal (1993)

La transición de un modelo vertical a uno colaborativo implica un cambio cultural profundo en la gobernanza universitaria. Los sistemas tradicionales de jubilación docente, como lo indican Hansen, (2010) y Costrel y Podgursky, (2010) han sido diseñados bajo lógicas de control administrativo y eficiencia financiera con escasa sensibilidad a la diversidad de trayectorias académicas y motivaciones personales. En este sentido, la creación de un –Modelo de Retiro Docente de Universidades Públicas– promueve esquemas flexibles y diferenciados, capaces de adaptarse a contextos disciplinares, ciclos vitales y expectativas individuales. Lo anterior, no elimina la regulación institucional, pero la complementa con mecanismos de diálogo, negociación y construcción colectiva.

Por otro lado, la jubilación gradual con impacto social es un ejemplo de innovación social, permite a los docentes reducir progresivamente su carga docente mientras participan en proyectos de extensión, vinculación social o formación de nuevos investigadores. La evidencia internacional muestra que los esquemas flexibles influyen de manera significativa en las decisiones de retiro y bienestar de los docentes (Furgeson et al., 2006; McGee y Winters, 2019). En el contexto latinoamericano, estos esquemas adquieren un valor adicional al vincular la experiencia académica con problemáticas sociales locales, fortaleciendo la función social de la universidad pública.

Otro componente central es el docente jubilado como mentor social y académico, distante de concebir la jubilación como una desvinculación definitiva, la co-creación permite institucionalizar roles de mentoría intergeneracional, asesoría académica y acompañamiento a semilleros de investigación, como sugiere Rodríguez (2025). Estas acciones no solo impactan en la formación de jóvenes académicos, sino que mitigan el sentimiento de des-empoderamiento y pérdida de la identidad profesional documentado en profesores en etapa de jubilación (Brito & Orellana, 2021). En tanto, la construcción de redes de conocimiento intergeneracional representa una de las expresiones más relevantes de la innovación social en el retiro académico. Estas redes facilitan la circulación de saberes, valores y experiencias, fortaleciendo el capital intelectual institucional y promoviendo una cultura de conocimiento mutuo. En suma, la co-creación de modelos innovadores para el retiro académico no es únicamente una estrategia de gestión laboral, sino una apuesta ética y social que redefine el vínculo entre universidad, conocimiento y ciclo de vida académico, alineado al retiro con los principios de dignidad, colaboración y sostenibilidad.

Innovación social para el bienestar y la sostenibilidad universitaria

Como se ha mencionado, la innovación social en el contexto universitario es un enfoque estratégico que permite a las IES responder a retos sociales complejos, reconociendo su rol más allá de la docencia tradicional. Específicamente, al pensar la jubilación docente desde esta perspectiva se concibe no sólo como un retiro laboral necesario y programado, sino como un proceso que promueve el bienestar integral de los docentes que han dedicado su vida académica, personal y profesional a sus centros de trabajo, las universidades. De acuerdo con lo propuesto en la literatura sobre innovación social, esta implica la creación de soluciones nuevas, eficaces y sostenibles que satisfacen necesidades sociales y fomentan la colaboración entre diversos actores de la comunidad (Wu et al., 2023).

Entender la jubilación como un proceso de bienestar integral requiere de un abordaje general y de una intervención gerontológica al considerar los aspectos biológicos, psicológicos y sociales que la acompañan, además de asociar en la mayoría de las ocasiones a la etapa de la vejez, como una amenaza (Alpizar, 2011). En este sentido, las transiciones laborales hacia el retiro suelen estar asociadas con cambios significativos en los roles sociales, la rutina diaria y la identidad personal, lo que puede impactar en la sensación de bienestar si no se contemplan estrategias de acompañamiento adecuado. Por tal motivo, la participación social continua y el compromiso activo con actividades significativas para los jubilados, favorecen la calidad de vida en la vejez y la percepción de bienestar (Monteiro et al., 2025). Asimismo, promover de forma segura y amable el envejecimiento activo y la participación social implica diseñar espacios donde los docentes próximos a la jubilación puedan interactuar con estudiantes, investigadores jóvenes y comunidad en general, permitiendo interacciones intergeneracionales no solo como una forma de enriquecer procesos formativos, sino que también como elementos esenciales para una jubilación con objetivo.

La innovación social en IES favorece este bienestar integral con la promoción de un equilibrio entre retiro digno y oportunidades para nuevas generaciones, mediante la articulación de modelos flexibles de participación post-jubilación que respeten los derechos y dignidad de los docentes mayores al mismo tiempo que abren puertas a la innovación educativa y profesional de jóvenes académicos, y faciliten la transición de la jubilación académica hacia nuevas formas de participación, como actividades de mentoría, proyectos comunitarios, programas de educación continua, consultores académicos y/o facilitadores de talleres especializados que permiten que estas personas mantengan un sentido de propósito y contribución social. Articular estos procesos genera un valor social añadido para las propias instituciones al aprovechar la experiencia acumulada y al fortalecer la continuidad del conocimiento institucional con una cultura más inclusiva y dinámica, convirtiéndolo en un beneficio clave desde una perspectiva de sostenibilidad académica (Planells et al., 2025), al reforzar su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente aquellos relacionados con la salud y el bienestar, la educación de calidad y la equidad social.

En general, pensar la jubilación docente desde la innovación social no solo transforma la forma en que las IES conciben el retiro, sino que también fortalece su papel como agentes de bienestar y sostenibilidad en sus comunidades, permitiendo que las personas docentes jubiladas mantengan una participación activa y significativa, generando beneficios tanto para ellas como para las futuras generaciones, promoviendo así un equilibrio justo entre retiro digno y oportunidades renovadas dentro del entorno universitario.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de este artículo de reflexión permiten evidenciar que la jubilación docente en las universidades e IES públicas mexicanas no puede seguir acordándose como un trámite administrativo o una consecuencia natural del ciclo laboral, sino como un fenómeno social complejo que revela tensiones estructurales en la gestión del talento académico, el bienestar del profesorado y la

sostenibilidad institucional. La resistencia a la jubilación, identificada de manera reiterativa en la literatura revisada, se configura como un síntoma de necesidades sociales no atendidas, especialmente en lo asociado a la seguridad económica, el reconocimiento simbólico, la identidad profesional y la continuidad del sentido laboral, coincidiendo con los planteamientos de Aguilera et al. (2023), Granados (2025) y Doblyte y Giosa (2024).

Desde esta postura, los hallazgos dialogan con las teorías clásicas del envejecimiento: actividad, continuidad y enfoques feministas, al mostrar que la prolongación de la vida laboral no responde únicamente a incentivos financieros, sino a la necesidad de preservar roles, rutinas, vínculos sociales y capital simbólico acumulado durante décadas de trayectoria académica y de investigación. En este sentido, la jubilación abrupta, carente de estrategias de acompañamiento y transferencia de conocimiento, produce no sólo afectaciones individuales en términos de bienestar psicosocial, sino también pérdidas organizacionales relevantes con el capital intelectual, social y relacional de las universidades e IES, como señalan Buendía y Oliver (2018) y Anaya et al. (2025).

Estos preceptos colocan de evidencia que la jubilación docente mal gestionada constituye una forma de ineficiencia social y organizacional, al desaprovechar saberes, redes de colaboración y capacidades estratégicas que podrían ser reorientadas hacia procesos de innovación pedagógica, mentoría intergeneracional y vinculación social. Este hallazgo amplía la discusión existente al colocar la jubilación no sólo como un problema laboral, sino como un punto crítico para la innovación social universitaria, en consonancia con lo establecido por Gaviria, (2021) y Wu et al. (2023), quienes destacan el valor de la co-creación y la gobernanza colaborativa para atender retos sociales complejos.

Asimismo, la propuesta de modelos innovadores de retiro académico basada en la co-creación representa una aportación relevante al campo, al transitar de esquemas verticales y homogéneos hacia enfoques flexibles, participativos e intergeneracionales. La incorporación de figuras como el docente jubilado activo, la jubilación gradual y las redes de saberes jóvenes permiten resignificar el retiro académico como una transición con sentido, dignidad y utilidad social, reduciendo la percepción de pérdida de identidad profesional documentada en estudios previos (Brito & Orellana, 2021; Rodríguez, 2025). Esto refuerza la idea sobre que la innovación social no se limita a soluciones tecnológicas o pedagógicas, sino que implica transformaciones culturales profundas en la forma en que las universidades conciben el ciclo de vida académico.

En suma, relevante es repensar la jubilación docente desde la innovación social debido a que fortalece el bienestar individual del profesorado y, al mismo tiempo, impacta a la sostenibilidad universitaria, al equilibrar la renovación generacional con la preservación del capital intelectual. Este enfoque coloca a las universidades e IES públicas como agentes activos de bienestar social, alineados con los ODS y con una visión ética del retiro académico. En consecuencia, la jubilación docente deja de ser un punto final para convertirse en una oportunidad estratégica de innovación, aprendizaje intergeneracional y creación de valor social, abriendo líneas futuras de investigación empíricas sobre la implementación, evaluación e impactos de estos modelos en diferentes entornos institucionales.

CONCLUSIONES

Esta investigación permitió repensar la jubilación docente en las universidades e IES públicas de México desde una perspectiva de innovación social, evidenciando que dicho proceso trasciende su carácter administrativo y normativo para configurarse como un fenómeno sistémico, complejo y multidimensional. Mediante el análisis se identificó que la resistencia a la jubilación por parte del profesorado no responde únicamente a factores económicos, sino que se encuentra profundamente vinculada con aspectos identitarios, vocacionales, simbólicos y sociales, así como con la ausencia de políticas institucionales integrales que acompañen de manera digna y planificada hacia el retiro académico.

Los hallazgos reflexivos muestran que la jubilación docente, cuando es gestionada de forma abrupta y desarticulada, genera pérdidas significativas de capital intelectual, social y simbólico para las universidades e IES, debilitando la continuidad académica, la innovación y la vinculación social. En este sentido, la jubilación no debe entenderse como el fin del quehacer universitario del profesorado, sino como una etapa de reconfiguración de roles, saberes y aportaciones, capaz de generar valor institucional y social si se gestiona estratégicamente. Esta perspectiva coincide con la necesidad de transitar hacia modelos de gestión de talento académico más sensibles al ciclo de vida docente y alineados con principios de bienestar, equidad intergeneracional y sostenibilidad universitaria.

Desde la óptica de la innovación social, se propone la co-creación de modelos innovadores de retiro académico como una alternativa viable y pertinente para resignificar la jubilación docente. Estos modelos sustentados en la gobernanza colaborativa, flexibilidad y participación intergeneracional, permiten integrar a docentes senior, jóvenes académicos, sindicatos y gestores universitarios en la construcción colectiva de esquemas de jubilación gradual, mentoría, transferencia de conocimiento y vinculación comunitaria. Este acercamiento no solo beneficia el bienestar integral del profesorado en el proceso de retiro, sino que también fortalece la función social de las universidades públicas al aprovechar el conocimiento acumulado y promover procesos de aprendizaje compartido.

De esta manera repensar la jubilación docente desde la innovación social implica un cambio de cultura profundo en la manera en que las universidades conciben el retiro académico, posicionándolo como una oportunidad estratégica para generar bienestar, cohesión social y sostenibilidad institucional. Esta perspectiva permite avanzar hacia universidades más humanas, inclusivas y socialmente responsables, capaces de articular el retiro digno del profesorado con la renovación académica y el compromiso con el desarrollo social.

Finalmente, esta reflexión establece diversas líneas de investigación que resultan necesarias para profundizar el fenómeno de la jubilación docente. Entre ellas destacan: estudios empíricos cualitativos y cuantitativos que exploran las percepciones, experiencias y expectativas de los docentes próximos a la jubilación; análisis comparativos entre universidades públicas y privadas sobre modelos de retiro académico; evaluaciones del impacto de esquemas de jubilación gradual y mentoría intergeneracional en el bienestar docente y calidad educativa; así como investigaciones orientadas a medir el efecto de la innovación social en la retención y transferencia del capital intelectual universitario. Estas futuras líneas de investigación permitirán consolidar teoría y propuestas prácticas que contribuyan a una gestión justa, sostenible e innovadora de la jubilación docente en el contexto de la ES.

REFERENCIAS

- Abdullah, D. F., & Sofian, S. (2012). The Relationship between Intellectual Capital and Corporate Performance. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 40, 537-541. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.227>
- Aguilaga, M. T. A. (1986). La investigación cualitativa. *Educación*, 10, 23-50. <https://educar.uab.cat/article/view/v10-anguera>
- Aguilera-Bórquez, T., Hernández-Fajardo, C., & Jorquera-Gutiérrez, R. (2023). Trayectorias laborales de académicos y académicas universitarias en la etapa previa a la jubilación. *Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, (30), 27-59. <https://doi.org/10.51188/rtrs.num30.738>
- Alpízar-Jiménez, I. Jubilación y Calidad de Vida en Personas Mayores. (2011). *Revista ABRA*, 31(42), 15-26. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/abra/article/view/3987>
- Anaya Chaparro, S. J., Martínez Ardila, H. E., y Castro Rodríguez, Ángela M. (2025). Capital intelectual en instituciones de educación superior: una revisión exploratoria de literatura. *Encuentro Internacional De Educación En Ingeniería*. <https://doi.org/10.26507/paper.4406>
- Barrios-Hernández, Karelis del C., García-Villaverde, Pedro, y Ruiz-Ortega, María J.. (2021). Capital social y los resultados de los grupos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación del departamento del Atlántico, Colombia. *Información tecnológica*, 32(1), 57-68. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100057>
- Bejarano, M. A. G. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- Brito, O., & Orellana, R. (2021). Desempoderamiento docente: una mirada desde la experiencia de profesoras en etapa de jubilación. *Revista mexicana de investigación educativa*, 26(90), 867-886. <https://www.redalyc.org/journal/140/14068995010/html/>
- Buendía Espinosa, Angélica, y Oliver Villalobos, Lorena. (2018). Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos? *Perfiles educativos*, 40(160), 10-28. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000200010&lng=es&tlng=es.
- Clara-Zafra, M. Á., & Vega-Zárate, C. (2021). El carácter polisémico de educación de calidad en el nivel universitario: una aproximación desde sus actores principales. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.983>
- Cortés, F. P., & Nashiki, A. G. (2019). Docentes universitarios y sus expectativas hacia la jubilación. *Perspectivas sociales= Social Perspectives*, 21(1), 85-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7019206>
- Costrell, R. M., & Podgursky, M. (2010). Distribution of benefits in teacher retirement systems and their implications for mobility. *Education Finance and Policy*, 5(4), 519-557. https://doi.org/10.1162/EDFP_a_00015
- Cuevas, Y. (2021). Sistema de carrera docente 2019 en México para maestros de educación primaria: Cambios, continuidades y desafíos. *Revista mexicana de investigación educativa*, 26(89), 475-502. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=

de Jesús-Álvarez, J. N., & Bautista, M. D. C. S. (2021). Bienestar laboral en docentes de una institución pública. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 964-980. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-157>

Doblytė, S., & Giosa, R. (2024). Por qué la gente trabaja tras la edad de jubilación: La continuidad de rutinas, imaginarios de futuro y evaluaciones prácticas. *Journal of Occupational Science*, 31(4), iii–xix. <https://doi.org/10.1080/14427591.2024.2344896>

Espinoza-Freire, E.E. (2025). PRISMA en la práctica: Guía y desafíos en la conducción de revisiones sistemáticas. *Sociedad & Tecnología*, 8, 623-646. <https://doi.org/10.51247/st.v8iS2.227>

Estrada-Esquivel, A. L. (2023). Operacionalización de variables de investigación. *CISA*, 5(5), 1-10. <https://doi.org/10.58299/cisa.v5i5.35>

Furgeson, J., Strauss, R. P., & Vogt, W. B. (2006). The effects of defined benefit pension incentives and working conditions on teacher retirement decisions. *Education Finance and Policy*, 1(3), 316-348. <https://doi.org/10.1162/edfp.2006.1.3.316>

Gaviria Valencia, A. (2021). Propuesta de un modelo de co-creación desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible para promover la innovación social en la Universidad de Antioquia. <https://hdl.handle.net/10495/23658>

Granados-Paredes, S. (2025). Envejecimiento académico: el rol del humor y la resiliencia en docentes universitarios. Un escudo contra el edadismo. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1(1), 103-108. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2025.n1.v1.2809>

Hansen, J. S. (2010). An introduction to teacher retirement benefits. *Education Finance and Policy*, 5(4), 402-437. https://doi.org/10.1162/EDFP_a_00012

Henao Álvarez, O. (2001). Identificación de ideas importantes y detalles en textos hipermediales e impresos. *Lectura y Vida: Revista Latinoamericana de Lectura*. http://www.lecturayvida.fahce.unlp.edu.ar/numeros/a22n3/22_03_Henao.pdf

Hernández-Osorio, L. (2025, 24 diciembre). Más de 6 mil docentes de la UNAM retrasan su jubilación para conservar sus ingresos. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/noticia/2025/12/24/politica/mas-de-6-mil-docentes-de-la-unam-retrasan-su-jubilacion-para-conservar-sus-ingresos>

Hosek, J., Knapp, D., Mattock, M. G., & Asch, B. J. (2023). Incentivizing retirement: An analysis of cash retirement incentives for Chicago teachers. *Educational Researcher*, 52(2), 71-79.

Izquierdo, G. M., Ramírez, N. E. J., Silva, J. M. C., & Rodríguez, J. C. R. (2023). Herramientas, estrategias y enfoque cualitativo para develar emociones en varones desempleados. *Ciência & Saúde Coletiva*, 28, 59-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8656220>

Jane, J. (2024). Implementation of Retirement Preparation Programmes in Making Teachers Cope With Life After Public Service: A Case of Dar es Salaam City Council (Master's thesis, University of Dodoma (Tanzania)). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/implementation-retirement-preparation-programmes/docview/3224571730/se-2>

Jarrold-Grapes, R., & Mahler, P. P. (2024). Retirees Return to Work: How a North Carolina Policy Helped Staff High-Need Schools. *Education Policy Analysis Archives*, 32(4), n4. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1425366>

Kim, D., Koedel, C., Gorina, E., & Harrington, J. (2024). The incidence of Social Security taxes on teacher wages and employment. *Journal of Pension Economics & Finance*, 1-20. <https://doi.org/10.1017/S147474722400012X>

Kim, D., Koedel, C., Gorina, E., & Harrington, J. (2025). Rule-of-X and the retirement timing of public-school teachers. *Economics Letters*, 112636. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2025.112636>

Loeb, S., & Myung, J. (2020). Economic approaches to teacher recruitment and retention. In *The economics of education* (pp. 403-414). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815391-8.00029-X>

Maxwell, J. A. (2019). *Diseño de investigación cualitativa*. Gedisa editorial.

McGee, J. B., & Winters, M. A. (2019). Rethinking the structure of teacher retirement benefits: Analyzing the preferences of entering teachers. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 41(1), 63-78.

Mendizabal, M. R. L. (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista complutense de educación*, 4(1), 53-68. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9393120053A>

Mira, J. J., Pérez-Jover, V., Lorenzo, S., Aranaz, J., & Vitaller, J. (2004). La investigación cualitativa: una alternativa también válida. *Atención primaria*, 34(4), 161-166. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(04\)78902-7](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(04)78902-7)

Monteiro, J. M., Gonçalves, R., Bastos, A., & Barbosa, M. R. (2025). Social engagement and wellbeing in late life: a systematic review. *Ageing and Society*, 45(7), 1327–1354. <https://doi.org/10.1017/S0144686X24000011>

OMS. Organización Mundial de la Salud. Envejecimiento y salud. (03/enero/2026). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

Piña-Ferrer, L. S. (2023). El enfoque cualitativo: Una alternativa compleja dentro del mundo de la investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(15), 1-3. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i15.2440>

Planells-Aleixandre, E., García-Aracil, A., & Isusi-Fagoaga, R. (2025). University's Contribution to Society: Benchmarking of Social Innovation. *Sustainability*, 17(8), 3427. <https://doi.org/10.3390/su17083427>

Porter, L. (2023). Planta académica y renovación de la gestión universitaria en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM): Un testimonio. *Reencuentro. Análisis De Problemas Universitarios*, 35(86), 173–184. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/1231>

Quispe-Cárdenas, H. R. ., Díaz-Quispe, Y. C. ., & Quispe-Cárdenas, J. M. . (2023). Relación entre la eliminación del límite de edad como causal de cese y la calidad de la docencia universitaria en la facultad de educación de la UNMSM. *IGOBERNANZA*, 6(23), 182–206. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.293>

Red de apropiación social del Conocimiento. R. D. A. S. (2022). *Memorias Laboratorio de co-creación de Apropiación Social del Conocimiento (ASC) 2022*. https://doi.org/10.17230/LAB_ASC_01

Rivera-López, J., Martínez-Lugo, M., & Rosario-Rodríguez, A. (2023). Capital Psicológico, Satisfacción con la Vida y la Jubilación en una Muestra de Personas Jubiladas en Puerto Rico. *Revista Caribeña De Psicología*, 7(1), e7207. <https://doi.org/10.37226/rcp.v7i1.7207>

Rodríguez-Feijóo, N. (2007). Actitudes hacia la jubilación. *Interdisciplinaria*, 24(1), 5-42. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18024101>

Rodríguez-Peña, M. (2025). Diseño de un sistema de gestión, integrado para la atracción y permanencia de estudiantes de pregrado en semilleros de investigación. <https://hdl.handle.net/1992/76880>

Rother, E. T. (2007). Revisión sistemática X Revisión narrativa. *Acta paulista de enfermagem*, 20, v-vi. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002007000200001>

Sánchez-Rodas, M., Orozco-Vargas, A.E. & Escoto-Ponce de León, M.C. (2024). Predictores en la calidad de vida de las personas mayores: una revisión sistemática. *Revista de psicología y ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 15(1), 161-182. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20240601-178>

Skoknic-Cvitanic, V. (1998). Efectos de la preparación psicológica para la jubilación. *Psychosocial intervention*, 7(1), 155-167. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2007521>

UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (02/enero/2026). Informe mundial sobre el personal docente: afrontar la escasez de docentes y transformar la profesión. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000393262>

Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A., & Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European scientific journal*, 10(15). 1-6. file:///C:/Users/susana/Downloads/3477-Article%20Text-10011-1-10-20140530%20(1).pdf

Vélez-Caimán, L. V. (2024). Jubilación, salud mental y nuevas oportunidades para un proyecto de vida. *Poiésis*, (47), 90-107. <https://doi.org/10.21501/16920945.4682>

Wu, Y. J., Goh, M., & Mai, Y. (2023). Social innovation and higher education: Evolution and future promise. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10, 283. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01759-y>

Yopán-Fajardo, J., & Radilla-Romero, M. (2023). Conocimientos sobre el proceso de pensión y jubilación. Estudio de caso en una Institución de Educación Superior. *Diversidad Académica*, 3(1), 3-34. Consultado de <https://diversidadacademica.uaemex.mx/article/view/21742>

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .