



JUBILACIÓN ACTIVA: DESARROLLO DE NUEVAS COMPETENCIAS PARA EL RECURSO HUMANO ADMINISTRATIVO JUBILADO DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ



Elisabeth G. Vargas

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, CENTRO REGIONAL DE SAN MIGUELITO (CRUSAM), Facultad de Administración de Empresa y Contabilidad, Panamá, <https://orcid.org/0009-0006-4934-9352>, ELISBETT.VARGAS@UP.AC.PA

Jorge Batista

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, CENTRO REGIONAL DE SAN MIGUELITO (CRUSAM), Facultad de Administración de Empresa y Contabilidad, Panamá, <https://orcid.org/0009-0003-5870-5038>, JORGE.BATISTA-G@UP.AC.PA

Seyna Almengor

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, CENTRO REGIONAL DE SAN MIGUELITO (CRUSAM), Facultad de Administración de Empresa y Contabilidad, Panamá, <https://orcid.org/0000-0001-5598-2548>, SEYNA.ALMENGOR@UP.AC.PA

INTRODUCCIÓN

Esta investigación nace de la necesidad de comprender las causas por la que el recurso humano Administrativos del Campus Central de la Universidad de Panamá, toma la decisión de continuar en su puesto de trabajo, pese haber llegado a la edad de jubilación. Conforme a la situación personal de cada trabajador, se pueden señalar distintas causas como: La incertidumbre, el temor al cambio, miedo a la soledad, exceso de tiempo libre y la inseguridad financiera.

Con esta investigación se busca presentar un modelo de competencias orientado al personal en edad de jubilación, y actualmente jubilados, que todavía se mantienen en sus plazas de trabajo, encausando dicho modelo de competencias en las temáticas de mayor envergadura reflejados en la investigación, mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del Campus Central de la Universidad de Panamá, seleccionados de una lista suministrada por el departamento de Bienestar Social.

METODOLOGÍA

En esta investigación se aplicó como método de recolección de datos, entrevistas físicas y un cuestionario estructurado para tal motivo; de un universo de 785 trabajadores administrativos, estimando a 138 como muestra, procedentes del Campus Central de la Universidad de Panamá en un rango de edades entre 55 a 62 años, próximos a jubilarse o jubilados actualmente. Este trabajo científico tiene un enfoque descriptivo explicativo. El objetivo principal es demostrar las justificaciones por las cuales ciertos empleados de la Universidad de Panamá, continúan trabajando después de jubilarse y por qué aquellos que están por jubilarse aún permanecen en la Institución. Asimismo, inquirenacer de las alternativas posteriores a la jubilación existentes en la sociedad panameña. El diseño de la investigación es de campo, ya que se ejecutó en el lugar donde ocurrió el fenómeno que se estudió.

RESULTADOS

La investigación evidencia que la mayoría de los colaboradores administrativos del Campus Central de la Universidad de Panamá, se ven afligidos por su situación financiera. Un alto porcentaje de trabajadores (79%) no planea retirarse de inmediato debido a la necesidad de mantener su estatus financiero y cumplir con sus compromisos. Aunado a ello, la mayoría de los encuestados (87%) considera que la jubilación no será suficiente para cubrir sus necesidades, lo que los lleva a pensar que deben continuar trabajando unos subsiguentes años. Los resultados demuestran a la vez, la importancia de la capacitación en temas como emprendimiento, salud física, mental, y educación financiera. La estabilidad financiera se presenta como un factor preponderante en la toma de decisiones relacionadas con la jubilación.



CONCLUSIÓN

Se constata la necesidad urgente de ejecutar capacitaciones especializadas en el departamento de Bienestar Social para los jubilados y futuros jubilados, además, para el personal administrativo que está próximo a jubilarse del campus central de la Universidad de Panamá. Estas capacitaciones deben abordar las opciones disponibles en la sociedad, una vez retirados de la vida laboral, estar actualizadas con las tendencias y avances en el mundo laboral, y ofrecer técnicas para gestionar compromisos financieros y mantener una buena salud física y mental. La Universidad de Panamá, aprovechando sus profesionales en educación, puede desempeñar un papel significativo en la capacitación y apoyo a los trabajadores en su transición hacia la jubilación. Sería esencial tomar medidas precisas para satisfacer las necesidades de esta población y resguardar su bienestar y calidad de vida en esta etapa determinante.

BIBLIOGRAFÍA

- Astúa Porras, E., & Sánchez Calderón, Y. (2019). *Factores endógenos y exógenos que intervienen en el ajuste, del proyecto de vida de cuatro personas ex funcionarias de la Universidad Nacional en la primera fase de la jubilación durante el 2018 [Tesis de licenciatura]*, Universidad Nacional de Costa Rica]. Repositorio Institucional Universidad Nacional:
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Pearson.
- Bueno Pacheco, G. A., & Borja Romero, G. F. (2019). *Programa de preparación a la jubilación para los trabajadores que se encuentran próximos al retiro laboral en una institución de servicios de la ciudad de Cuenca*. Repositorio Institucional Universidad del Azuay.
- Hershey, D. A., Jacobs-Lawson, J. M., & Austin, J. T. (2013). *Effective financial planning for retirement*. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 402-417). Oxford University Press.