

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

Elisbeth 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

URL: https://relaticpanama.org/_posters/index.php/segundoencuentro/article/view/12

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15298155>

Palabras clave: jubilación, capacitación, educación financiera, planificación financiera, retiro, compromisos financieros, estrés, cuotas incompletas, estatus de vida, abstención a jubilarse.

Resumen

Esta investigación busca identificar por qué los colaboradores administrativos del Campus de la Universidad de Panamá continúan trabajando tras alcanzar la edad de jubilación. El principal problema radica en el desconocimiento sobre las alternativas disponibles en la jubilación y la falta de planificación financiera para ajustar los gastos al nuevo salario. El objetivo es diseñar un modelo de capacitación que prepare a los colaboradores para enfrentar la jubilación con mayor seguridad.

Las preguntas de investigación exploran las razones por las cuales los empleados deciden seguir trabajando, a pesar de estar en edad de retiro. La hipótesis sugiere que una planificación financiera insuficiente y la falta de conocimiento sobre opciones para jubilados influye en esta decisión.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo mediante una encuesta de 26 preguntas a 138 colaboradores administrativos, de entre 55 y 62 años, que en su mayoría estaban cerca de jubilarse. El análisis de los datos permitió identificar las principales razones para no jubilarse.

Los resultados muestran que el 87% de los encuestados continúa trabajando porque lo que recibirían como jubilación no es suficiente para mantener su nivel de vida actual. Además, el 78.3% tiene compromisos financieros pendientes, lo que subraya la necesidad de una planificación financiera adecuada. También se identificó la necesidad de capacitación en áreas como manejo del estrés, emprendimiento y finanzas.

Estos resultados confirman la hipótesis: la falta de planificación financiera y de información influye significativamente en la decisión de no jubilarse. Por ello, se propone implementar un programa de capacitación que aborde estas áreas clave, lo cual permitiría a los colaboradores tomar decisiones más informadas y afrontar la jubilación con mayor confianza y preparación.

ACTIVE RETIREMENT: DEVELOPMENT OF NEW COMPETENCIES FOR RETIRED ADMINISTRATIVE HUMAN RESOURCES AT THE UNIVERSITY OF PANAMA

Elisbeth 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

Keywords: retirement, training, financial education, financial planning, retirement, financial commitments, stress, incomplete payments, life status, abstention from retiring.

Abstract

This research seeks to identify why administrative staff at the University of Panama's campus continue working after reaching retirement age. The main issue lies in the lack of knowledge about available retirement options and insufficient financial planning to adjust expenses to the new salary. The objective is to design a training model that better prepares employees to face retirement with greater confidence.

The research questions explore the reasons employees decide to keep working despite being of retirement age. The hypothesis suggests that inadequate financial planning and a lack of knowledge about available options for retirees influence this decision.

The study used a quantitative approach through a 26-question survey administered to 138 administrative staff members aged 55 to 62, most of whom were close to retirement. Data analysis identified the key reasons behind the decision not to retire.

Results show that 87% of respondents continue working because their expected retirement income would not be sufficient to maintain their current standard of living. Additionally, 78.3% reported having outstanding financial commitments, highlighting the need for adequate financial planning. There was also a strong need for training in areas like stress management, entrepreneurship, and financial administration.

These results confirm the hypothesis: the lack of financial planning and insufficient information significantly affect the decision to continue working past retirement age. Thus, implementing a training

program that addresses these critical areas is recommended. This type of program would enable employees to make more informed decisions and face retirement with greater confidence and preparation.