

Análisis de la percepción de la jubilación entre los colaboradores de una entidad pública en Asunción-Paraguay, 2023

Analysis of the perception of retirement among employees of a public entity in Asunción-Paraguay, 2023

Analia Sueli López Zarate

Universidad Autónoma de Asunción, Paraguay

ORCID ID: 0009-0006-0333-7823

suelilopez96@gmail.com

Chap Kau Kwan Chung

Universidad Autónoma de Asunción, Paraguay

ORCID ID: 0000-0002-5478-3659

wendy505@hotmail.com

Recibido: 06/12/2024 – Aceptado: 20/03/2025

<https://doi.org/10.56216/radee012025abr.a01>

RESUMEN

El objetivo general es analizar la percepción de la jubilación entre los colaboradores de una entidad pública en Asunción-Paraguay, 2023. Se basó en un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo. La población como muestra consistió en 9 funcionarios permanentes de una institución pública localizada en Asunción-Paraguay que se encuentra en proceso de jubilación por conveniencia en el 2023. Los criterios de inclusión abarcaron a los colaboradores de la institución objeto de análisis que se encontraban en proceso de jubilación y con participación voluntaria. Se empleó una encuesta mediante un cuestionario de 15 preguntas en Google form. Los resultados más relevantes fueron: 77,8% mujeres, 44,4% entre 62 y 64 años, 66,7% con 30 a 39 años de antigüedad laboral, 33,3% afirma que las edades ideales para la jubilación se encuentran en los 62 y 65 años, 33,4% tiene mucha información respecto a los beneficios de jubilación, 44,4% asevera que unas de las razones principales de jubilación de debe a enfermedad, 55,6% posee caja de ahorro, 55,6% no se considera el sostén económico familiar y 55,6% se siente esperanzado durante el proceso de jubilación. Se concluye que la jubilación revela un panorama diverso y matizado. Se destaca la importancia de una mayor claridad y transparencia en los procesos de contribución y beneficios.

Palabras Clave: jubilación, beneficios, sector público, colaboradores, Paraguay.



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons

Autor para correspondencia: Chap Kau Kwan Chung, e-mail: wendy505@hotmail.com

Citar como: López Zarate, A. S. & Kwan Chung, C. K. (2025). Análisis de la percepción de la jubilación entre los colaboradores de una entidad pública en Asunción-Paraguay, 2023. *Revista de Análisis y Difusión de Perspectivas Educativas y Empresariales*, 5 (10): 9-15, <https://doi.org/10.56216/radee012025abr.a01>

ABSTRACT

The general objective is to analyze the perception of retirement among employees of a public entity in Asunción-Paraguay, 2023. It was based on a quantitative approach, non-experimental, transversal and descriptive design. The sample population consisted of 9 permanent officials of a public institution located in Asunción-Paraguay who are in the process of retirement for convenience in 2023. The inclusion criteria covered the collaborators of the institution under analysis, who were in the process of retirement and with voluntary participation. A survey was used using a 15-question questionnaire in Google form. The most relevant results were: 77.8% women, 44.4% between 62 and 64 years old, 66.7% with 30 to 39 years of work experience, 33.3% affirm that the ideal ages for retirement are in between 62 and 65 years old, 33.4% have a lot of information regarding retirement benefits, 44.4% assert that one of the main reasons for retirement is due to illness, 55.6% have a savings account, 55.6 % do not consider themselves the family breadwinner and 55.6% feel hopeful during the retirement process. It is concluded that retirement reveals a diverse and nuanced panorama. The importance of greater clarity and transparency in contribution and benefit processes is highlighted.

Keywords: retirement, benefits, public sector, collaborators, Paraguay.

La jubilación se percibe como un proceso que demanda un enfoque integral y la intervención específica de la gerontología (Alpízar Jiménez, 2011), conocido como una rama científica que investiga el proceso de envejecimiento abarcando todas sus facetas (biológicas, psicológicas, sociales, económicas, legales, etc.) (Martínez et al., 2013). Éste se ha convertido en una de las fases de la vida de una persona más examinadas en los últimos años, debido al incremento demográfico de la población en la franja de edad superior a los 60 años (Rivera López et al., 2023) o más.

A nivel internacional, aún existe escasez en la comprensión para explicar las repercusiones de la jubilación en los cambios, necesidades y expectativas de los trabajadores (van Solingue et al., 2021 citado en Betanzos-Díaz et al., 2024). Sin embargo, existen investigación que apuntan a aspectos como: vejez con el bienestar (Villar et al., 2013; Becchetti & Conzo, 2022), aspectos psicológicos (Wang y Shi, 2014; Wang y Wanberg, 2017), género (Potočnik et al., 2008), jubilación patronal (Sarabia-Cobo, 2020; Astudillo Valverde, 2023; Rivera López et al., 2023; Velasco et al., 2023), sistema de ahorro (Ettxeberria Papin, 2023), reforma (Devesa et al., 2022; Hernández, 2023; Maldonado Molina, 2023), pensiones (Atlanteco-Ibarra et al., 2023), jubilación flexible (Conde-Ruiz & Forteza, 2023), transferencia de conocimientos (Fossatti & Mozzato, 2023). etc.

El problema a abordar implica explorar la relevancia de la jubilación como un punto crucial en la trayectoria laboral y comprender cómo los trabajadores experimentan este proceso es fundamental. La falta de información detallada sobre estas percepciones podría llevar a implementar programas inadecuados, afectando aspectos como la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores al final de sus carreras. Este análisis se presenta como esencial para informar políticas y estrategias que faciliten una transición de jubilación más satisfactoria y ajustada a las necesidades de los colaboradores de la entidad pública. De allí se desprende la pregunta: ¿Cómo se percibe la jubilación entre los colaboradores de una entidad pública en Asunción-Paraguay, 2023?

La investigación sobre la percepción de la jubilación entre los colaboradores es esencial por varias razones. En primer lugar, es conveniente para comprender los factores que influyen en la transición a la jubilación en el ámbito de una entidad pública. Además, es socialmente relevante, ya que aborda la calidad de vida de los trabajadores al final de sus carreras y puede informar políticas y programas que mejoren la experiencia de jubilación. Desde una perspectiva práctica, la investigación tiene implicaciones directas para las autoridades y gestores de

recursos humanos, contribuyendo al bienestar laboral y la eficiencia. Teóricamente, enriquecerá el conocimiento existente sobre la percepción de la jubilación. Metodológicamente, proporcionará un marco referencial útil para investigaciones futuras. En conjunto, la investigación justifica su relevancia práctica, social y académica.

Por todo lo expuesto, el objetivo general es analizar la percepción de la jubilación entre los colaboradores de una entidad pública en Asunción-Paraguay, 2023.

METODOLOGÍA

El estudio tuvo como enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo. La población consistió en 9 funcionarios permanentes de una institución pública localizada en Asunción-Paraguay que se encuentra en proceso de jubilación, y que fue tomada como muestra por conveniencia en el 2023. Los criterios de inclusión abarcaron a los colaboradores de la institución objeto de análisis que se encontraban en proceso de jubilación y con participación voluntaria. Y se excluyeron a aquellos colaboradores de la institución que no estuvieran en proceso de jubilación. Se empleó una encuesta mediante un cuestionario de 15 preguntas en Google form. Los datos fueron analizados con Microsoft Office Excel 2020 y presentados en tablas. El aspecto ético de la investigación consistió en la autonomía y la voluntariedad de la participación puesto que solo se incluyó a aquellos colaboradores que expresaron su disposición a formar parte del estudio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis de la información revela datos significativos sobre el perfil de los encuestados en relación con su jubilación. Mayoritariamente, el grupo está compuesto por mujeres (77.8%), con una distribución de edades destacada en los rangos de 62 a 64 años (33.4%) y más de 65 años (44.4%). En cuanto a la antigüedad laboral, la mayoría tiene entre 30 y 39 años de servicio (66.7%). Respecto a los salarios, se observa diversidad, aunque el 33.3% percibe entre 2.550.037 y 3.000.000, y otro 33.3% entre 3.000.001 y 5.000.000. Las edades más elegidas para jubilarse son 62 y 65 años, ambas con un 33.3%. La información previa sobre los beneficios de jubilación varía, con un 33.4% reportando mucha información. Sin embargo, la conformidad con los beneficios institucionales y la cifra jubilatoria es mixta, con un 44.4% y 22.2%, respectivamente, expresando satisfacción. Las razones de jubilación son diversas, con un 44.4% atribuyéndolo a enfermedad. En términos económicos, más de la mitad posee una caja de ahorro (55.6%), pero también dependen del apoyo familiar (44.4%). La mayoría no considera ser el sostén económico de la familia (55.6%). Mejorar los beneficios de jubilación es prioritario para algunos, con un 44.4% mencionando la tasa de sustitución como crucial. Además, la mayoría de los funcionarios permanentes duda que sus aportes reflejen adecuadamente el importe de jubilación (66.7%). A nivel emocional, la mayoría se siente esperanzada (55.6%) durante el proceso de jubilación (Tabla 1).

El análisis detallado de la información recopilada revela una serie de patrones y percepciones que arrojan luz sobre la realidad de los encuestados en relación con su jubilación. En primer lugar, es notable la predominancia de mujeres dentro de este grupo, representando un significativo 77.8%. Este hecho puede reflejar tendencias demográficas o características específicas del sector al que pertenecen. Además, se destaca que una proporción considerable se encuentra en los rangos de edad de 62 a 64 años (33.4%) y más de 65 años (44.4%), sugiriendo que el proceso de jubilación está ocurriendo en una etapa avanzada de sus vidas.

En términos de la antigüedad laboral, el 66.7% de los encuestados tiene entre 30 y 39 años de servicio. Esta cifra plantea interrogantes sobre la estabilidad y la longevidad de la carrera laboral de este grupo específico y podría tener implicaciones sobre la planificación de

la jubilación y la acumulación de beneficios. Respecto a los salarios, se observa una diversidad significativa, aunque es relevante destacar que un tercio de los encuestados percibe ingresos entre 2.550.037 y 3.000.000, y otro tercio entre 3.000.001 y 5.000.000. Estos datos sugieren una variación considerable en los niveles de ingresos y, por ende, en los recursos financieros disponibles para la jubilación.

Tabla 1. *Frecuencia de respuestas de la encuesta (n=9)*

<i>Pregunta</i>	<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Sexo	Femenino	7	77,8
	Masculino	2	22,2
Edad (años)	51 a 61	2	22,2
	62 a 64	3	33,4
	Más de 65	4	44,4
Antigüedad (años)	20 a 29	1	11,1
	30 a 39	6	66,7
	Más de 39	2	22,2
Salario	Menos del salario mínimo	1	11,2
	2.550.037 a 3.000.000	3	33,3
	3.000.001 a 5.000.000	3	33,3
	Más de 5.000.000	2	22,2
Edades optadas para jubilarse	50	1	11,2
	62	3	33,3
	65	3	33,3
	70	2	22,2
Conocimiento sobre los beneficios de la jubilación antes de ser asesorado	Nada de información	3	33,3
	Poca información	3	33,3
	Mucha información	3	33,4
Conformidad con los beneficios de la jubilación de la institución	No	5	55,6
	Si	4	44,4
Conformidad con la cifra jubilatoria	No	7	77,8
	Si	2	22,2
Razones de jubilación	Por enfermedad	4	44,4
	Jubilación obligatoria	3	33,3
	Crear nuevo negocio	2	22,2
Poseen una caja de ahorro además de la jubilación	Si	5	55,6
	No	4	44,4
Poseen apoyo económico familiar	No	5	55,6
	Si	4	44,4
	No	5	55,6

Se considera como el sostén económico de la familia	Si	4	44,4
Mejora de beneficios de la jubilación	Tasa de sustitución	4	44,4
	Los requisitos (edad y antigüedad)	2	22,2
	Accesibilidad a la información sobre los años de aportes	3	33,3
Funcionarios permanentes que creen o no que lo aportado en jubilación corresponde a lo que cobraría el importe de jubilación.	No	6	66,7
	Si	3	33,3
Estado emocional durante el proceso de jubilación de los funcionarios permanentes	Esperanzado	5	55,6

Fuente: elaboración propia

En cuanto a las edades elegidas para jubilarse, se destaca que tanto el 62 como los 65 años son opciones populares, ambas seleccionadas por el 33.3% de los encuestados. Este hallazgo indica una preferencia por esperar hasta una etapa más avanzada de la vida para retirarse, posiblemente en busca de garantizar una mayor estabilidad financiera. La información previa sobre los beneficios de jubilación varía, con un 33.4% reportando tener mucha información. Sin embargo, la conformidad con los beneficios institucionales y la cifra jubilatoria es mixta, con un 44.4% y 22.2%, respectivamente, expresando satisfacción. Estos resultados plantean preguntas sobre la efectividad de la comunicación institucional y la transparencia en la gestión de los beneficios de jubilación.

En términos económicos, más de la mitad de los encuestados posee una caja de ahorro (55.6%), lo que sugiere una precaución financiera adicional. Sin embargo, también dependen significativamente del apoyo familiar (44.4%). La mayoría no se considera como el sostén económico de la familia (55.6%), lo que puede indicar una distribución equitativa de las responsabilidades financieras en el hogar.

La mejora de los beneficios de jubilación es una preocupación para un 44.4% de los encuestados, destacando la importancia de la tasa de sustitución como factor crucial. Además, la mayoría de los funcionarios permanentes duda que sus aportes reflejen adecuadamente el importe de jubilación (66.7%), planteando interrogantes sobre la percepción de equidad en el sistema de jubilación y la necesidad de una mayor claridad en los procesos de contribución y beneficios.

A nivel emocional, la mayoría de los encuestados se siente esperanzada (55.6%) durante el proceso de jubilación. Este hallazgo positivo sugiere que, a pesar de las incertidumbres financieras y las dudas sobre los beneficios, existe un sentimiento general de optimismo y anticipación en relación con esta transición vital. En resumen, la diversidad de estas experiencias y percepciones subraya la necesidad de enfoques personalizados y estrategias flexibles en la planificación de la jubilación.

CONCLUSIÓN

La transición a la jubilación puede percibirse como una amenaza, especialmente para aquellos individuos cuya identidad está estrechamente vinculada a su carrera profesional. Se destaca que algunos funcionarios permanentes podrían experimentar dificultades al adaptarse a la jubilación si su empleo ha sido una parte integral de su identidad, según se evidencia en los resultados emocionales obtenidos.

El análisis de la información sobre la jubilación revela un panorama diverso y matizado. La predominancia de mujeres, la distribución de edades centrada en los 62 y 65 años, y la antigüedad laboral en su mayoría entre 30 y 39 años, señalan la complejidad de los factores que influyen en las decisiones de retiro.

La variabilidad en los salarios indica diferencias significativas en los recursos financieros disponibles para la jubilación, mientras que la preferencia por edades más avanzadas sugiere una preocupación por garantizar una estabilidad económica antes de retirarse. A pesar de la diversidad de información previa sobre beneficios, la conformidad con los aspectos institucionales y la cifra jubilatoria presenta una mezcla de opiniones, destacando la importancia de la transparencia en la gestión de estos programas.

En términos económicos, la posesión de una caja de ahorro y la dependencia del apoyo familiar indican estrategias financieras diversas. La preocupación por mejorar beneficios, especialmente la tasa de sustitución, sugiere la necesidad de ajustes en los sistemas de jubilación para satisfacer las expectativas de los jubilados.

La generalizada duda sobre si los aportes reflejan adecuadamente el importe de jubilación subraya la importancia de una mayor claridad y transparencia en los procesos de contribución y beneficios. A nivel emocional, el sentimiento mayoritario de esperanza durante el proceso de jubilación es un indicador positivo, pero también destaca la importancia de abordar las preocupaciones financieras y de seguridad.

En resumen, la diversidad de experiencias y percepciones subraya la necesidad de estrategias de jubilación personalizadas y flexibles, así como la importancia de políticas y comunicaciones institucionales más transparentes para garantizar una transición exitosa hacia la jubilación en un contexto laboral y económico en constante cambio.

Recomendaciones para abordar el tema de los beneficios de la jubilación en funcionarios incluyen la implementación de asesoramiento personalizado, mejoras en la comunicación institucional, programas de transición laboral y la evaluación continua de los programas de beneficios. Estas medidas buscan optimizar la experiencia de jubilación, ofreciendo apoyo adaptado a las necesidades individuales y promoviendo una transición laboral exitosa.

En términos de futuras líneas de investigación, se sugiere explorar el impacto psicológico de la jubilación, analizar la percepción de equidad en los beneficios, realizar estudios comparativos entre entidades públicas y evaluar el impacto económico a largo plazo de los beneficios de jubilación. Estas investigaciones podrían proporcionar información valiosa para mejorar los programas de jubilación, garantizar la equidad y promover la estabilidad financiera de los exfuncionarios en su retiro.

REFERENCIAS

- Alpízar Jiménez, I. (2011). Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. *Revista ABRA*, 31(42), 15-26. <https://acortar.link/wiRStu>
- Astudillo Valverde, L. X. (2023). Protección del principio de estabilidad laboral a través de la sustitución de la jubilación patronal. [Tesis de grado]. Universidad Católica de Cuenca. <https://acortar.link/1fuR0p>
- Atlatenco-Ibarra, Q., De la Garza-Carranza, M. T., & López-Lemus, J. A. (2023).

- Pensiones por jubilación en la ley del seguro social: primeros cambios paramétricos. Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, (89). <https://acortar.link/J8ZLPV>
- Becchetti, L. & Conzo, G. (2022). The gender life satisfaction/depression paradox. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality of Life Measurement*, 160(1), 35-113. <https://acortar.link/3NTs66>
- Betanzos-Díaz, N., González-Muciño, R. A., & Paz-Rodríguez, F. (2024). Predictores de la calidad de vida y bienestar subjetivo en un grupo de jubilados de Cuernavaca, México. *Psicología y Salud*, 34(1), 71-81. <https://doi.org/10.25009/pys.v34i1.2845>
- Conde-Ruiz, J. I., & Forteza, J. L. (2023). Jubilación Flexible y Compatible. FEDEA. <https://acortar.link/TL4Qwh>
- Devesa, J. E., Devesa, M., Domínguez, I., Encinas, B., García Díaz, M. A. y Meneu, R. (2022). Efectos de la ampliación a 30 años del cálculo de la base reguladora, eligiendo los 28 mejores, en el sistema de pensiones de jubilación español. https://www.uv.es/pensiones/docs/pensiones-jubilacion/BR30_28+.pdf
- Etxeberria Papin, A. (2023). Sistema público de pensiones y otras alternativas de ahorro para la jubilación. [Tesis de grado]. Universidad del País Vasco. <https://acortar.link/yv4LpB>
- Fossatti, E. C., & Mozzato, A. R. (2023). Transferencia de conocimientos de trabajadores en proceso de jubilación en una institución de educación superior. *Cuadernos EBAPE. BR*, 21, e2022-0101. <https://acortar.link/q7KTig>
- Maldonado Molina, J. A. (2023). El borrador de reforma de la base reguladora de la jubilación y el incremento de los topes máximos de las bases de cotización y de las pensiones. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 25-59. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18595>
- Martínez, H., Mitchell, M., & Aguirre, C. (2013). Salud del adulto mayor, gerontología y geriatría. *Manual de medicina preventiva y social*, 1-19. <https://acortar.link/i9jMfn>
- PotoĀnic, K., Tordera, N. y Peiró, J.M. (2008). Ajuste al retiro laboral en función del tipo de retiro y su voluntariedad desde una perspectiva de género. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24, 347-364. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316496005.pdf>
- 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/rep.v7i1.7207>
- Sarabia-Cobo., C. M., Pérez, V., Hermosilla, C. y de Lorena, P. (2020). Retirement or no retirement? The decision's effects on cognitive functioning, well-being, and quality of life. *Behavioral Sciences*, 10(10), 151. <https://doi.org/10.3390/bs10100151>
- Hernández, N. S. (2023). La reforma de la pensión de jubilación: nueva vuelta de tuerca. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (97), 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8781056>
- van Solingue, H., Damman, M. y Hershey, A. D. (2021). Adaptation or exploration? Understanding older workers' plans for post-retirement paid and volunteer work. *Work, Aging and Retirement*, 7(2), 129-142. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa027>
- Velasco, M. D. L. Á. A., García, D. D. D., Santos, M. D. L. M., & López, T. M. T. (2023). Experiencias de la despedida laboral para la jubilación en académicos universitarios. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 16(3). <https://acortar.link/ZTdIkk>
- Villar, F., López, O. y Celdrán, M. (2013). La generatividad en la vejez y su relación con el bienestar: ¿Quién más contribuye es quien más se beneficia? *Anales de Psicología*, 29(3), 897-906. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.145171>
- Wang, M. y Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233. <https://acortar.link/zbvMCn>
- Wang, M. y Wanberg, C.R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 546-563. <https://dx.doi.org/10.1037/apl0000143>