

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

PROYECTO DE GRADUACIÓN

COSTO – BENEFICIO QUE ASUMEN LOS EMPLEADOS DEL SECTOR

PYME AL CONTRATAR LAS ADMINISTRADORAS DE FONDO DE

PENSIONES PRIVADAS A NIVEL NACIONAL

SUSTENTADO POR:

IRIS VELINDA ZAVALA MATAMOROS 11021011

NANCY MICHELLE GARCIA GOMEZ 31011411

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN

CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

TEGUCIGALPA, M.D.C., FRANCISCO MORAZÁN, HONDURAS, C.A

14 DE OCTUBRE, 2022

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

LICENCIATURA DE CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DECANA CEUTEC

DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ

SUB-DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

IRIS GABRIELA GONZALES ORTEGA

CIUDAD HONDURAS, C.A.

14 DE OCTUBRE, 2022

**COSTO – BENEFICIO QUE ASUMEN LOS EMPLEADOS DEL SECTOR
PYME AL CONTRATAR LAS ADMINISTRADORAS DE FONDO DE
PENSIONES PRIVADAS A NIVEL NACIONAL**

TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS

EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

ASESOR:

FREDY FERNANDO VARGAS HERNANDEZ

TERNA EXAMINADORA:

NOMBRES COMPLETOS DE TODOS LOS MIEMBROS DE TERNA

TEGUCIGALPA, M.D.C., FRANCISCO MORAZÁN, HONDURAS, C.A

14 DE OCTUBRE, 2022

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por permitirme llegar a este punto de mi carrera profesional, con mucha sabiduría, fuerza y paciencia, y más en la situación mundial tan difícil que hemos atravesando en los últimos años.

A mis padres que siempre estuvieron apoyándome en todo el proceso de estudio de la carrera, ya que ellos son un ejemplo en mi vida debido a que siempre me han mostrado el deseo de superación como un valor agregado para la vida.

Iris Velinda Zavala Matamoros

Mi principal dedicatoria es a Jehová que me dio las fuerzas y energías para poder culminar este proyecto de graduación y a mi familia que siempre han estado a mi lado, a mi querido esposo que siempre confió en mí y que me dio palabras de aliento para a seguir adelante, a mi madre que ha sido mi ayuda incondicional en mi vida y a mis dos hijas maravillosas que son el motor para culminar esta grandiosa meta.

Nancy Michelle Garcia Gómez

AGRADECIMIENTOS

A Dios primeramente por darme la sabiduría y las fuerzas por haberme permitido llegar a esta etapa de mi vida. Agradezco a mi madre, padre y hermana por siempre ser las razones y guía en mi vida al apoyarme en todo sentido siempre.

A nuestro distinguido asesor, el Licenciado Arturo Toro, por su guía y consejos durante la realización de nuestro proyecto de graduación.

Iris Velinda Zavala Matamoros

Estoy sumamente agradecida con Dios ya que ha sido mi fortaleza, él me ha dado las fuerzas para no rendirme en esta meta tan importante para mí, le agradezco a mi familia que me han apoyado para seguir desarrollándome como profesional y crecer como persona, a mi esposo que siempre ha estado a mi lado y nunca me ha dejado sola en esta etapa tan importante de mi vida. Igualmente agradezco a mi madre que siempre tuve la confianza de que llegaría a culminar mi carrera brindándome un apoyo incondicional y las personas que estuvieron siempre en este proceso tan maravilloso.

Nancy Michelle Garcia Gómez

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente trabajo se analizará el costo y los beneficios que obtiene los empleados del sector PYME al afiliarse una Administradora de Fondo de Pensiones Privada a nivel nacional. Por consiguiente, se inicia exponiendo el planteamiento del problema, los objetivos planteados (general y específicos), variables a considerarse durante la investigación, marco teórico, y la metodología utilizada para la obtención de información.

Se analizará la historia y la estructura del sector de pensiones privado del país, en la actualidad funcionan cuatro en el país, las cuales son: Administradora de Fondos de Pensiones Atlántida, S.A, Administradora de Fondos de Pensiones Ficohsa, Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías BAC Pensiones Honduras, S.A, Administradora de Fondos Privados de Pensiones y Cesantías Occidente, S.A.; asimismo, conocer los porcentajes de cotización de cada uno de los entes antes mencionados para lograr una jubilación digna.

La investigación está orientada en un enfoque cuantitativo, para lo cual se utilizó un muestreo no probabilístico o muestreo dirigido por conveniencia ya que es un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización, por medio de herramientas como la encuesta y entrevista, seguidamente se presenta los datos arrojados sobre la aplicación de dichos instrumentos, el objetivo de la misma es medir el costo – beneficio que pueden asumir los empleados del sector PYME al contratar las administradoras de fondo de pensiones privadas a Nivel Nacional.

Para finalmente, en un apartado donde se exponen las conclusiones que se desglosa de la investigación, así como un, junto de recomendaciones sobre cómo facilitar el proceso de afiliación para los empleados del sector PYME en las AFP

Palabras clave: costo – beneficio, AFP, empleados, sector PYME, afiliación

ABSTRACT

In the present work, the cost and benefits obtained by the employees of the PYME sector will be analyzed when affiliating with a Private Pension Fund Administrator, in the central District. Therefore, it begins by presenting the problem statement, the proposed objectives (general and specific), variables to be considered during the investigation, theoretical framework, and the methodology used to obtain information.

The history and structure of the country's private pension sector will be analyzed; currently four operate in the country, which are: Pension Fund Administrator Atlántida, S.A, Pension Fund Administrator Ficohsa, Pension Fund Administrator and Layoffs BAC Pensions Honduras, S.A, Administrator of Private Pension Funds and Western Layoffs, S.A.; also, know the contribution percentages of each of the aforementioned entities to achieve a decent retirement.

The research is oriented in a quantitative approach, for which a non-probabilistic sampling or sampling directed by convenience was used since it is a selection procedure guided by the characteristics of the investigation, rather than by a statistical criterion of generalization, through tools such as the survey and interview, then the data obtained on the application of these instruments is presented, the objective of which is to measure the cost - benefit that employees of the PYME sector can assume when hiring the private pension fund administrators of the District Central.

Finally, in a section where the conclusions that are broken down from the investigation are presented, as well as a set of recommendations on how to facilitate the affiliation process for employees of the PYME sector in the AFPs

Keywords: cost-benefit, AFP, employees, PYME sector, affiliation

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
RESUMEN EJECUTIVO	iii
ABSTRACT	iv
GLOSARIO	xii
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2.1 Antecedentes	3
2.2 Definición del problema.....	4
2.3 Preguntas de Investigación.....	5
2.4 Hipótesis.....	5
2.4.1 Hipótesis de la investigación	5
2.4.2 Hipótesis nula.....	6
2.4.3 Hipótesis alternativa.....	6
2.5 Variables	6
2.5.1 Variable independiente	6
2.5.2 Variables dependientes	6
2.5 Justificación.....	8
CAPÍTULO III. OBJETIVOS	9
2.1 Objetivo general	9
2.1 Objetivos específicos.....	9
CAPÍTULO IV. MARCO TEORICO	10
4.1 Concepto de Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas	10

4.2 Origen de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas a nivel mundial y Honduras	11
4.2.1 Mundo	11
4.2.2 Honduras	14
4.2.3 Instituciones Financieras como Administradoras de Fondos de Pensiones en Honduras	20
4.3 Regímenes de Aportaciones en América latina y Chile	23
4.3.1 El Salvador	28
4.3.2 Guatemala	29
4.3.3 Nicaragua	30
4.3.4 Chile	31
4.4 Características principales de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas en Honduras	32
4.4.2 Características relevantes de Las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas en Honduras	39
4.5 Ventajas y Desventajas de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas	61
4.5.1 Ventajas	61
4.5.2 Desventajas	61
4.6 Información Financiera de las Administradoras de Fondos de pensiones (AFP) en Honduras	62
4.7 Comparativos de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas que existen en Honduras	67
4.8 Costo- beneficio de administración de un sistema de pensiones	68
4.8.1 Costo	69
4.8.2 Inflación	69
4.8.3 Beneficio	70

4.9 Análisis del tiempo de recuperación de la inversión en una AFP	71
CAPÍTULO V. METODOLOGÍA	73
5.1 Enfoque y Métodos	73
5.2 Población y Muestra.....	74
5.2.1 Población.....	74
5.2.2 Muestra	74
5.4 Técnicas e Instrumentos Aplicados.....	76
5.4.1 Instrumentos.....	76
5.4.2 Cuestionarios.....	76
5.4.3 Entrevista	76
5.5 Fuentes de Información.....	76
5.5.1 Fuentes primarias	76
5.5.2 Fuentes secundarias	77
5.6 Cronología.....	78
CAPÍTULO VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS	79
6.1 Análisis de las preguntas de la encuesta	79
6.2 Hallazgos encontrados en la investigación	104
CAPITULO VII. CONCLUSIONES.....	107
CAPÍTULO VIII. RECOMENDACIONES	109
CAPÍTULO IX. BIBLIOGRAFÍA	111
CAPÍTULO X. APLICABILIDAD	116
10.1 Introducción	116
10.2 Objetivo.....	116
10.3 Propuesta de implementación	116
10.3.1 Implementación de planes de jubilación para los empleados de las PYME	116

10.4 Fondo de Pensiones Contributivo	117
CAPÍTULO XI. ANEXOS	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1: <i>Esquema de mecanismos financieros para protección a los trabajadores</i>	13
Tabla 4.2: <i>Creación sistemas nacionales.....</i>	20
Tabla 4.3 <i>Período mínimo de permanencia, AFP Atlántida.....</i>	41
Tabla 4.4: <i>Período mínimo de permanencia, Ficohsa Pensiones y Cesantías</i>	45
Tabla 4.5 <i>Planes en Lempiras y Dólares, Ficohsa Pensiones y Cesantías</i>	46
Tabla 4.6: <i>Período mínimo de permanencia, AFPC Occidente.....</i>	50
Tabla 4.7: <i>Período mínimo de permanencia, AFPC Occidente.....</i>	51
Tabla 4.8: <i>Período mínimo de permanencia, Bac Pensiones</i>	53
Tabla 4.9: <i>Período mínimo de permanencia, Bac Pensiones</i>	56
Tabla 4.10: <i>Deuda Interna de las Administradoras de Fondos de Pensiones.....</i>	64
Tabla 4.11: <i>Fondo de pensiones RAP Volumen del fondo administrativo.....</i>	64
Tabla 4.12: <i>AFPC-RAP Volumen del fondo administrativo</i>	65
Tabla 4.13: <i>Volumen de beneficios entregados</i>	66
Tabla 4.14: <i>Volumen del fondo Administrado</i>	66
Tabla 4.15: <i>Comparativo Beneficios Financieros y Fiscales</i>	67
Tabla 4.16: <i>Comparativo de la reforma a la Ley del Régimen Complementario para las AFP</i>	68
Tabla 4.17: <i>Comparativo Beneficios Financieros</i>	71
Tabla 4.18 <i>Detalle de la recuperación de la inversión.....</i>	71
Tabla 6.1: <i>Hallazgos</i>	104
Tabla 10.1: <i>Beneficios de Fondo de Pensiones Contributivo</i>	117

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1 <i>Número de afiliados activos y pensionados</i>	62
Figura 4.2 <i>Número de afiliados activos por distribución geográfica</i>	63

ÍNDICE DE GRAFÍCOS

Gráfico 6.1: <i>Rango de edad</i>	79
Gráfico 6.2: <i>Género</i>	80
Gráfico 6.3: <i>Ingresos promedio mensuales de los encuestados</i>	81
Gráfico 6.4: <i>Tiempo de trabajar en la empresa</i>	82
Gráfico 6.5: <i>Cuáles son los principales gastos de los empleados de la pequeña y mediana empresa</i>	82
Gráfico 6.6: <i>Nivel de conocimiento de las AFP</i>	83
Gráfico 6.7: <i>Interés empresarial por brindar este beneficio</i>	84
Gráfico 6.8: <i>Interés del empleado de recibir este beneficio</i>	85
Gráfico 6.9: <i>Nivel de afiliados en una AFP</i>	86
Gráfico 6.10: <i>Administradora de Fondos de Pensiones Privadas mejor posicionada en el mercado</i>	86
Gráfico 6.11: <i>Nivel de ingresos de aportación a una AFP</i>	87
Gráfico 6.12: <i>Conocimiento de los costos administrativos</i>	88
Gráfico 6.13: <i>Nivel de satisfacción con los costos administrativos</i>	89
Gráfico 6.14: <i>Nivel de satisfacción por el cobro de comisiones por retiros anticipados</i>	90
Gráfico 6.15: <i>Opinión sobre las comisiones que se cobran por retiros anticipados</i>	91
Gráfico 6.16: <i>Rango de Rendimiento recibidos</i>	92
Gráfico 6.17: <i>Rango de Rendimiento recibidos</i>	93

Gráfico 6.18: <i>Beneficios obtenidos por afiliación en una AFP</i>	93
Gráfico 6.19: <i>Beneficios adicionales obtenidos por afiliación en una AFP</i>	94
Gráfico 6.20: <i>Beneficios adicionales obtenidos por afiliación en una AFP</i>	95
Gráfico 6.21: <i>Tiempo de afiliación en una AFP</i>	96
Gráfico 6.22: <i>Tiempo de afiliación en una AFP</i>	97
Gráfico 6.23: <i>Nivel de confianza con la afiliación en la AFP</i>	98
Gráfico 6.24: <i>Nivel de confianza con la afiliación en la AFP</i>	99
Gráfico 6.25: <i>Nivel de satisfacción con la afiliación en la AFP</i>	100
Gráfico 6.26: <i>Edad de retiro laboral</i>	101
Gráfico 6.27: <i>Ventajas que cuentan los afiliados de una AFP</i>	102
Gráfico 6.28: <i>Tipos de inversiones a futuro</i>	103

GLOSARIO

1. **Administradora de Fondos de Pensiones Privadas:** La entidad constituida y organizada conforme a lo que establece la Ley encargada de la gestión de los Fondos Privados de Pensiones, que haya sido autorizada por el Banco Central de Honduras, previo dictamen favorable de la Comisión Nacional de Banco y Seguros.
2. **Afiliado:** La persona que mediante la suscripción del contrato correspondiente se afilia voluntariamente a un plan privado de pensiones.
3. **Aportes extraordinarios:** Son aportes adicionales que se realizan de manera esporádica a la cuenta individual de ahorro para pensiones.
4. **Beneficiario:** Persona que por su condición de afiliado o por su relación con uno, tiene derecho a recibir un determinado servicio o protección al cumplirse los requisitos establecidos en la Ley.
5. **BHC:** Banco Central de Honduras
6. **CNBS:** Comisión Nacional de Bancos y Seguros
7. **Comisión:** Cantidad de dinero que percibe la AFP por proporcionar los servicios de administración de las Cuentas Individuales. El importe será establecido libremente por cada administradora, con carácter uniforme para todos sus afiliados. Existen distintos tipos de comisiones que pueden cobrar las AFP, los cuales dependerán de la reglamentación existente en cada país.
8. **Contrato de Afiliación:** El Contrato que se establezca entre la Administradora y el afiliado, o en su caso entre la Administradora y el empleador cotizante, para regular la afiliación de una persona o colaborador al plan correspondiente y que establecerá los derechos y obligaciones de cada una de las partes con relación al Plan.

9. **Capitalización:** Sistema financiero de cálculo mediante el cual se instrumenta los fondos de pensiones, y que acumula las aportaciones más sus rendimientos, con el objetivo de lograr un capital destinado a cubrir la jubilación
10. **Cuenta de Capitalización Individual (CCI):** Se denomina de esta forma al registro creado a nombre de cada afiliado, expresado en cuotas. El saldo de esta cuenta crece con el tiempo gracias a sus aportaciones mensuales, extraordinarias y los rendimientos ganados por las inversiones que realiza en la AFP.
11. **Fondo de pensión:** Fondo conformado con el conjunto de Cuenta de Capitalización Individual que administra una AFP.
12. **Inversión:** Empleo de capital en algún tipo de negocio con el objetivo de incrementarlo. Dicho de otra manera, consiste en posponer al futuro un posible consumo en el presente. Quien invierte sólo cede su posibilidad de consumo de hoy a cambio de una adecuada compensación.
13. **Jubilación:** Beneficio al cual acceden los afiliados cuando cumplen 60 años de edad las mujeres y 65 años los hombres
14. **Monto mínimo de Cotización:** De acuerdo a las mejores prácticas internacionales se recomienda que el monto mínimo para obtener una pensión digna debe ser el 10% de su ingreso o salario mensual del afiliado.
15. **OIT:** Organización Internacional de Trabajo.
16. **Pensión de Jubilación o Vejez:** Las prestaciones monetarias periódicas destinadas a la satisfacción de las necesidades surgidas en ocasión de las contingencias de la vejez. Prestación monetaria periódica que otorga el sistema al alcanzar los 65 años de edad o antes si el afiliado cumple con ciertos requisitos establecidos para acceder a una jubilación anticipada. La jubilación es un acto voluntario del afiliado

17. **Pensión de Invalidez:** Esta clase de pensión es otorgada cuando el Afiliado ha perdido un porcentaje de su capacidad laboral, es pagada con la póliza de vida voluntaria contratada.
18. **Pensión de Sobrevivencia:** Se otorga a los beneficiarios de un afiliado luego de su fallecimiento.
19. **Previsión:** La disposición actual de recursos para atender una necesidad futura que puede anticiparse.
20. **Rentabilidad:** Es la capacidad de producir o generar un beneficio adicional sobre la inversión o esfuerzo realizado.
21. **Retiro programado:** Es la modalidad de pensión en la cual el afiliado obtiene su pensión de parte de las administradoras de pensiones en base los años que el afiliado haya determinado que desea recibirla.
22. **Seguro de Vida:** Es uno de los tipos del seguro de personas en el que el pago por el asegurador de la cantidad estipulada en el contrato se hace depender del fallecimiento o supervivencia del asegurado en una época determinada.
23. **Valor Cuota:** La cuota de cada Fondo es una unidad de medida que expresa diariamente la rentabilidad.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El presente informe es para conocer o ampliar el conocimiento sobre las administradoras de Fondos de Pensiones Privadas que hay en el país, así como tener una mayor claridad de los beneficios, costos, alcances entre otros factores que los incluye.

El objetivo principal es brindarle al lector un análisis del costo – beneficio que asumen los empleados del sector pyme al contratar las administradoras de fondo de pensiones privadas a nivel nacional.

El presente documento describe de manera general el origen a nivel internacional de las administradoras de fondos, así como la creados de las mismas en Centroamérica y Chile, para ello lo desglosaremos más a detalle a continuación.

El estudio se desarrolló con Once capítulos en los cuales se profundizo en la temática conocer sobre el tema de investigación “Costo – beneficio que asumen los empleados del sector pyme al contratar las administradoras de fondo de pensiones privadas a nivel nacional”, Siendo este el primer capítulo.

Seguidamente el segundo capítulo se desarrolló el planteamiento del problema estableciendo los antecedentes, preguntas de investigación, hipótesis de estudio e investigación.

Continuando con el resumen de cada capítulo en el tercer capítulo se definieron los objetivos tanto generales como específicos.

Para el cuarto capítulo se desarrolla el tópico del marco de referencia, definiendo conceptos, creación de las AFP, características principales, Ventajas, desventajas y sobre todos los beneficios y costo que asumen los afiliados al contratar este producto.

Luego en el quinto capítulo tenemos la metodología que consta del diseño metodológico de la investigación, definiendo el tipo de estudio a realizar y el método para recopilar

información, también tenemos las fuentes primarias por medio de la encuesta que es nuestro mayor base de información, de igual forma las fuentes secundarias como ser leyes que regulan el sistema como la de la CNBS y los reglamentos del Banco Central de Honduras y estudios previos de organismos internacionales como la OIT.

En el capítulo seis se desarrolla el análisis de la información obtenida por medio de la encuesta siendo esta un análisis profundo del tema.

El capítulo siete se presentan las conclusiones, de acuerdo a los objetivos y preguntas de la investigación.

Seguidamente en el capítulo ocho se detallan las recomendaciones, de acuerdo a las conclusiones brindadas.

En el capítulo nueve se visualizan las bibliografías que se utilizaron en toda la investigación.

Después en el capítulo diez siendo este el apéndice o aplicabilidad, en el cual se brinda una propuesta viable para que los empleados del sector PYME tengan una afiliación a una AFP.

Y finalmente en el capítulo once se despliegan los anexos.

Adicional se hace un análisis profundo sobre todos los beneficios que se obtiene cuando adquieres un fondo de pensión, y se analizan los costos que estos conllevan, también se ven los todos los beneficios adicionales que te puede dar este producto no solo en el futuro sino en la actualidad.

Y sobre todo se hace un análisis profundo de las respuestas de la encuesta desarrolla para los empleados de la PYME, siendo esta de mucha ayuda para la investigación y logrando concluir con el objetivo de conocer cuál es el costo beneficio al adquirir este fondo de pensión.

CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes

En los últimos años se ha notado el gran crecimiento que han tenido las administradoras de fondos privadas de pensiones a nivel de Latinoamérica, esto debido a la gran cantidad de personas que quieren tener un bienestar físico, mental y hasta emocional que les permita en el futuro en su vejez tener ingresos para poder gozar de un retiro sin estrés, lleno de paz y libre de percances económicos es por ello que la labor principal que realizan los fondos de pensiones es tan relevante, ya que en la edad productiva del ser humano, puede ahorrar y planificar a largo plazo para esos años.

De esta manera es como nacen los fondos de pensiones, los cuales se sostienen de las personas económicamente activas, que aportan mensualmente y con ello generan las pensiones o jubilaciones para los afiliados en edad de retiro brindando acceso a una mejor vida.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), informó que Alemania en 1889, se convirtió en el primer país del mundo en adoptar un programa de seguro social para la vejez, diseñado por Otto Von Bismarck. Las motivaciones del canciller alemán para introducir el seguro social en Alemania fueron promover el bienestar de los trabajadores, a fin de que la economía alemana siguiera funcionando con la máxima eficiencia y eludir la demanda de opciones socialistas más radicales. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2009).

En América Latina, las instituciones de seguridad social evolucionaron en el transcurso del siglo pasado. En las dos últimas décadas, se observó una modificación en la forma de organización de la previsión social. La diversidad de modelos derivados de las múltiples combinaciones abiertas refleja las formas que encuentran las distintas sociedades para organizar la previsión social, de acuerdo con sus factores políticos, culturales, sociales y económicos. (Cruz, 2007).

Las administradoras de fondos privadas de pensiones (AFP) fueron creadas en Honduras el 6 de diciembre del 2002, mediante Decreto Legislativo No. 319-2002, siendo su función principal la creación de condiciones para suministrar a los ciudadanos los medios necesarios para proveerse una vejez digna y decorosa. (Congreso Nacional de la República de Honduras (CN), 2002).

En la actualidad el sector de pensiones privado, se encuentra integrado por 4 administradoras de fondos privadas de pensión siendo las siguientes: Administradora de Fondos de Pensiones Atlántida, S.A, Administradora de Fondos de Pensiones Ficohsa, Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías BAC Pensiones Honduras, S.A, Administradora de Fondos Privados de Pensiones y Cesantías Occidente, S.A. asimismo considerada como otro tipo de institución financiera: El Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), la cual realiza operaciones como Institución de Segundo Piso y de Administradora de Fondos Privados de Pensiones (AFP). (Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), 2020).

Las AFP forman parte del sistema previsional privado, que cualquier ciudadano puede utilizar de manera voluntaria, opcional y complementaria para ahorrar recursos financieros de largo plazo para atender en el futuro necesidades básicas en el momento que se le presenten.

Este sistema privado es diferente al sistema que pertenecen los institutos públicos de previsión social que operan en el país, como son; INJUPEMP, IHSS, IPM, INPREMA, e INPREUNAH, ya que cada uno de ellos posee su propio marco legal de constitución y operación. ((CNBS), 2021)

2.2 Definición del problema

Los sistemas de jubilación privadas en Honduras, juegan un papel sumamente importancia en la sociedad actual, en vista que la minoría de la población económicamente activa es la que goza de un beneficio de jubilación y pensión que garantice una vejez digna.

¿Será que el costo-beneficio de adquirir un fondo de pensión no es alcanzable para los hondureños? o ¿Será que la falta de conocimiento de las Administradoras de Fondos de Pensión impide que se pueda contratar estos planes privados de pensiones? Este tema es bastante significativo y sensible ya que muchas personas no tienen la capacidad económica o el conocimiento de cómo adquirir un ingreso a futuro para atender sus necesidades básicas para cuando llega la vejez o el retiro de la vida productivo y por ello no obtienen una jubilación digna.

2.3 Preguntas de Investigación

1. ¿Cuáles son los factores que influyen para que los empleados del sector PYME se afilien a una AFP?
2. ¿Cuáles son los costos que tiene que asumir el afiliado en una AFP?
3. ¿Cuáles son los beneficios y ventajas que obtendrían un empleado del sector PYME al afiliarse en una AFP?
4. ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los afiliados con respecto a los rendimientos que perciben en la AFP?
5. ¿Por qué las personas económicamente activas desconocen del funcionamiento de las AFP en el País?
6. ¿Cuáles son las diferencias que existen entre las AFP, que funcionan en el país?
7. ¿Cuál es la AFP, mejor posicionada a nivel nacional?
8. ¿Por qué a los empleados del sector PYME no les brinda este beneficio?

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis de la investigación

- Un empleado del sector PYME al inscribirse en una AFP, logrará tener una pensión digna.
- Al contratar una AFP la rentabilidad es mayor que los costos.
- Los afiliados están conformes con los rendimientos recibidos.

- La mayoría de los empleados del sector PYME están dispuestos a inscribirse en la AFP.

2.4.2 Hipótesis nula

- Los empleados del sector PYME al inscribirse en una AFP, no logran tener una pensión digna
- Al contratar una AFP la rentabilidad es menor que los costos.
- Los afiliados no están conformes con el rendimiento recibido.
- Los empleados del sector PYME no están dispuestos a inscribirse en una AFP.

2.4.3 Hipótesis alternativa

- Las AFP que funcionan en el país no tiene la suficiente publicidad.

2.5 Variables

2.5.1 Variable independiente

$$VI = X = \text{Costos}$$

2.5.2 Variables dependientes

$$VD = Y$$

$$Y1 = \text{Beneficios}$$

Relación entre las variables

La relación entre las variables es muy importante ya que, los beneficios que se obtendrán dependerán de los costos que tenga que asumir el afiliado en una AFP.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Costos (Dependiente)	Se define como coste o actividad costo al valor que se da a un consumo de factores de producción dentro de la realización de un bien o un servicio como económica. (Galán, s.f.)	Análisis del costo al contratar una Administradoras de Fondo de Pensiones Privada, para lo empleados del sector PYME.	• Gastos	• Identificar las prioridades de gastos.	1
			• AFP	• Nivel de conocimiento del funcionamiento de las AFP. • Quien brinda este beneficio. • AFP mejor posicionada.	2-6
			• Ingresos	• % de ingresos que se aportan.	7
			• Cargos administrativos	• Costo que asume el empleado al afiliarse en una AFP • Nivel de aceptación por el cobro realizado. • Costos por penalización de retiro antes de la fecha.	8-10
Beneficios	Los beneficios sociales pueden definirse como las remuneraciones o los beneficios que perciben los empleados de una empresa, a parte de su sueldo, por su trabajo. Estos beneficios no están relacionados con aumentos de sueldo o con pagas extra, son beneficios que tienen un claro objetivo: mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores. (Up Spain, s.f.)	Análisis de los beneficios de contratar una Administradoras de Fondo de Pensiones Privada, para lo empleados del sector PYME.	• Rentabilidad	• % de rentabilidad percibida • Nivel de satisfacción de los rendimientos que se perciben.	11-12
			• Beneficios	• Exoneración de impuestos. • Plan de retiro • Prestamos	13-14
			• Tiempo	• Tiempo de afiliación • Edad de retiro laboral • Tiempo de permanencia	15-18
			• Satisfacción	• Nivel de satisfacción con relación a los costos	19
			• Ventajas	• Identificar las ventajas de contar con un fondo de pensiones.	20-21

2.5 Justificación

Parte del bienestar mental, físico y emocional del ser humano es la de tener la certeza de contar con un ingreso que le permita a futuro gozar de un retiro tranquilo en su vejez, es por ello que la función que realizan los fondos de pensiones es tan importante ya que en la edad productiva del ser humano este puede ahorrar y planificar a largo plazo para esos años. Así nacen los fondos de pensiones los cuales se sostienen de las masas laborales activas, que aportan mensualmente y con ello generan las pensiones o jubilaciones para los afiliados en edad de retiro brindando acceso a una mejor vida. (CNBS, 2021)

En Honduras la mayoría de las personas que trabajan en el sector individual y empresarial, no cuentan con un plan de jubilación que les permita mantener una solvencia económica para suplir con todas las necesidades al momento de cumplir la edad de retiro.

En la actualidad existe un desconocimiento del funcionamiento de las Administradoras de Fondos Privados de Pensiones (AFP), ya que al cierre del año 2020 Las Administradoras de Fondos de Pensiones, totalizaban 99.999 afiliados a nivel nacional; los afiliados activos ascienden a 98,354 y 1,645 son pensionados Los afiliados activos y pensionados se han incrementado del año 2017 al 2020 mostrando un crecimiento promedio de 14.4% y 11.4% respectivamente.. (CNBS, 2021)

Por lo que, esta investigación realizará un análisis de los beneficios, costos y rentabilidad que tiene el empleado al contratar una Administradora de Fondos de Pensiones Privada, según las necesidades y capacidad económica de cada afiliado.

CAPÍTULO III. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Analizar el Costo – Beneficio que asumen los empleados del sector PYME al contratar Las Administradoras de Fondos de Pensiones Privada a Nivel Nacional.

2.1 Objetivos específicos

1. Identificar los factores que influyen para que los empleados del sector PYME se afilien a una AFP o tomen la decisión de no hacerlo.
2. Analizar los costos que se generan al inscribirse en las Administradoras de Fondo de Pensiones Privadas en Honduras.
3. Investigar los beneficios que se generan al afiliarse en una AFP.
4. Determinar la rentabilidad que se percibe en una AFP y a partir de qué año se inicia a percibir.
5. Analizar las causas porque las personas económicamente activas desconocen de la actividad de las AFP en el país.
6. Realizar un comparativo de las diferencias de las Administradoras de Fondo de Pensiones Privadas en Honduras.
7. Validar cual es la AFP mejor posicionada en el mercado a nivel nacional.
8. Determinar si los patronos dan el beneficio de afiliación en una AFP, a los empleados del sector PYME.

CAPÍTULO IV. MARCO TEORICO

Los programas de pensiones son un aspecto de la seguridad social y un tema muy importante para todos los hondureños. Cuando hablamos de pensión a que nos referimos bueno, es utilizado, por lo general, para identificar aquellos programas de ayuda monetaria que se hacen efectivos al perder o disminuir la capacidad de trabajo. Pueden otorgarse a quienes viven en situación de extrema pobreza, por causas transitorias como enfermedad o falta de empleo o por invalidez, vejez y muerte.

En este apartado detallaremos a profundidad sobre las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas en Honduras, antecedentes, el origen en la región, conceptualización, el costo monetario, las ventajas y desventajas y sobre todo las características principales como ser planes, beneficios, permanencia mínima en el plan, entre otras observaciones importantes de adquirir las AFP.

4.1 Concepto de Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas

Son todas las instituciones financieras constituidas y organizadas conforme a la Ley, encargada de la gestión de los Fondos Privados de Pensiones, que haya sido autorizada por el Banco Central de Honduras (BCH), previo dictamen favorable de la Comisión Nacional de Bancos y Seguro. (La Ley Del Régimen Opcional Complementario Para La Administración De Fondos Privados De Pensiones, 2002)

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son sociedades anónimas que tienen por objetivo administrar un fondo de pensiones y otorgar a sus afiliados las prestaciones que establece la ley. Se financian a través del cobro de comisiones a sus afiliados y podrán aumentar los ahorros de estos mediante inversiones. (Chile, 2014)

Podemos agregar a esto que son entidades privadas clasificadas como del sector financiero, que gestionan los recursos que aportan los afiliados a ellos, a fin de asegurar los riesgos de vejez, invalidez y muerte.

4.2 Origen de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas a nivel mundial y Honduras

4.2.1 Mundo

Proviene del latín *jubilare*, que significa gritar de alegría. Al saber esto, resulta mucho más entendible por qué mucha gente se refiere a la tercera edad como la edad dorada.

Ahora que sabemos el origen de la palabra, tenemos que saber dónde se estableció el derecho del mismo y para ello nos remontaremos a cientos de años atrás, a la época del Imperio Romano.

Los romanos concedían a los soldados que habían militado durante más de 25 años en la estructura militar del imperio una parcela de terreno y un equivalente en dinero a 12 años de paga de la época.

Fruto de este precedente romano, tienen lugar la jubilación y pensiones que tenemos a día de hoy. Pero, ¿cuándo aparecieron tal y como las conocemos actualmente? Tampoco tenemos que alejarnos mucho, “solo” a finales del siglo XIX, en Prusia. **El canciller alemán Otto Von Bismark creó un programa de seguro social para la vejez.** El principal motivo era la protección e integración social de los trabajadores industriales, adoptando el estado un papel positivo y protagónico para prevenir los riesgos sociales siguientes: enfermedad, accidente laboral, invalidez, vejez, seguidamente a la familia y paro laboral. Estos fines se conseguirían a través de seguros obligatorios, repartiendo las cargas financieras, mediante cotizaciones

proporcionales a los salarios, compartidas por empresas y trabajadores y subvencionadas por el Estado. *(Los orígenes de la jubilación y las pensiones, 2019)*

Bismarck entendió que, al movimiento obrero, organizado a través del SPD, no se le podía acallar simplemente con represión. Y que el Estado debía intervenir con alguna medida de tipo social para contentar a los trabajadores y sofocar las demandas socialistas más radicales y revolucionarias. Con ese propósito, impulsó tres grandes reformas laborales: en 1883, la creación del seguro de enfermedad; al año siguiente, la del seguro de accidentes; y en 1889, el que fue el primer sistema de pensiones de jubilación de la historia, que dotaba de una pensión a los trabajadores a partir de los 70 años. Estos seguros se financiaban con la aportación económica de los obreros, la patronal y el Estado. *(Bismarck, el padre anti socialista de la Seguridad Social, 2021)*

En Inglaterra una institución del Tesoro inglés, el 3 de mayo de 1712 estableció el principio de que el coste de las pensiones se cargaría a la colectividad de los nuevos funcionarios civiles, mediante cotizaciones periódicas, constituyendo un fondo público. Luego en 1803, en otra entidad del Tesoro se estableció una forma más avanzada, siendo sancionada posteriormente por una Ley del Parlamento, en la que se aprobaron otras leyes parlamentarias que trataron problemas relativos a la distribución de los costes, relación entre prestaciones e ingresos, inflación, edad de retiro, entre otras consideraciones, sistema de pensiones para los funcionarios públicos no sujetos a cotizaciones.

En España los planes y Fondos de Pensiones comienzan en España con la Ley 8/1987 de 8 de junio y la última versión del Reglamento Real Decreto 304/2004 de 20 de febrero, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Esta Ley vino a ordenar una figura que no estaba regulada específicamente en el ordenamiento jurídico español, así cubrió un vacío importante en el sistema financiero español.

Se presenta un resumen de cómo empezó a surgir el mecanismo financiero que protegería en alguna medida a los trabajadores en Europa, a continuación:

Tabla 4.1: *Esquema de mecanismos financieros para protección a los trabajadores*

Año	País	Mecanismos de protección	Observaciones
1890	Dinamarca	Primera reforma sobre temas de previsión familiar, en el cual figuraba programas especiales relativos al seguro de vejez.	Pero fue hasta el año 1891, que se independizó el seguro de vejez del régimen general de asistencia pública, basándose en el principio que el beneficiario debería vivir sin ayuda del Estado o de familiares.
1894	Francia	Marca la primera intervención del Estado en la organización de un régimen de seguros sociales.	Para los trabajadores y empleados mineros.
1898	Italia	Se estableció la Caja Nacional de Seguro de Invalidez y de Vejez de los Trabajadores.	Organización independiente y administración propia.
1848	Nueva Zelanda	Primera vez que fueron establecidas las pensiones de vejez.	Los beneficiarios eran ciudadanos que señala la ley en una lista
1866	Turquía	La caja de retiros.	Únicamente para los soldados.

Fuente: Recanses Siches. Influencias directas e indirectas en la economía de la Prevision Social

En la Actualidad Islandia, Dinamarca y Países Bajos tienen los mejores sistemas de pensiones del mundo, según distintos indicadores. Los tres superan el 90% de la tasa de reemplazo y se asemejan en que usan tres tipos de fuentes de ingresos previsionales.

La influencia de beneficio fue en los ámbitos: de carácter contributivo, asegurador y destinados en su inicio a los trabajadores asalariados del sector industrial.(Regalado, s. f.)

Finalmente, se terminó de cimentar el derecho a la pensión cuando en 1948 la ONU adopta la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en sus artículos 22 y 23 recoge el “derecho a la seguridad social” y a «una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada», en caso necesario por cualquier medio de protección social.(*Los orígenes de la jubilación y las pensiones*, 2019)

4.2.2 Honduras

En este apartado hablaremos de una manera general de las Leyes, reglamentos y sus reformas según como ha sucedido:

Ley del Régimen opcional Complementaria para la Administración de Fondos Privados de Pensiones (diciembre 2002)

En Honduras las Administradoras de Fondos de Pensiones AFP fueron creadas en Honduras el 6 de diciembre del 2002, mediante Decreto Legislativo No. 319-2002, siendo su función principal la creación de condiciones para suministrar a los ciudadanos los medios necesarios para proveerse una vejez digna y decorosa. (Congreso Nacional de la República de Honduras (CN), 2002).

Según el artículo 8 los fondos de pensiones del afiliado y los aportes que de manera voluntaria realizara el patrono, más la rentabilidad que los mismos produzcan, las Administradoras deberán construir una cuenta individual de Capitalización que será propiedad exclusiva de los afiliados.

En el caso de los fondos de cesantía, serán propiedad exclusiva del empleador.

El fondo constituido mediante los aporte individuales y patronales será manejado y contabilizado en forma independiente y diferente del patrimonio de la Administradora, sí que esta tenga dominio o propiedad alguna sobre aquel. El fondo estará formado por el conjunto de cuentas individualizadas de capitalización y sus activos serán valorados de conformidad a los procedimientos que para tal efecto emita la Comisión Nacional de Bancos y Seguros.

Ley marco del sistema de protección social

La presente Ley en cumplimiento de la Constitución de la República, tiene por objeto crear el marco legal de las políticas públicas en materia de protección social, en el contexto de

los convenios, principios y mejores prácticas nacionales e internacionales que rigen la materia; a fin de permitir a los habitantes, alcanzar de forma progresiva y sostenible financieramente, una cobertura digna, a través de la promoción social, prevención y el manejo de los riesgos que conlleva la vida de las personas, asegurando la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los demás derechos sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo. (La Ley Marco del Sistema de Protección Social, s. f.)

El Régimen de Previsión Social, tiene por objeto garantizar los medios económicos de subsistencia, ante la ocurrencia de la invalidez, vejez o muerte.

El aseguramiento y la gestión de las prestaciones del Régimen de Previsión Social que se deriven del Pilar de Capitalización Colectiva y otros regímenes de aseguramiento público que requieran de la constitución de reservas técnicas y matemáticas, está a cargo del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), por mandato constitucional, conforme los alcances que determine la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y demás normativa que le sea aplicable. La gestión de las cuentas individuales que sean necesarias para la correcta y transparente gestión del Pilar Complementario de Capitalización Individual deben estar a cargo de instituciones autorizadas como Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantía, sean públicas, privadas o mixtas, con o sin fines de lucro, especializadas en la administración de fondos previsionales y cesantía, ya sea una institución del sistema financiero constituida para este propósito o bajo cualquier otra figura autorizada por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), en el marco de las condiciones que establezca la Ley especial que regule a dichas instituciones. El Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), el Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA) y el Instituto de Previsión Militar (IPM), deben continuar gestionando las prestaciones contributivas de sus afiliados previstas en las leyes orgánicas de dichas instituciones previsionales. El Estado es garante del cumplimiento de derechos adquiridos que se deriven de las diferentes leyes de los Institutos de Previsión Social.

El Régimen del Seguro de Atención de la Salud, tiene como propósito que todas las personas que forman parte de la población, tengan acceso equitativo a las prestaciones y

servicios integrales que necesitan a lo largo del curso de la vida, en el marco del ejercicio efectivo del derecho fundamental de la Salud, con calidad y sin dificultades financieras. El Régimen se materializa con el acceso a un Conjunto Garantizado de Prestaciones y Servicios de Salud, para toda la población, proporcionando medidas de promoción, prevención, curación, rehabilitación y/o apoyo de todas las patologías, incluyendo enfermedades terminales, crónicas incapacitantes y/o catastróficas, en el marco del Conjunto Garantizado de Prestaciones y Servicios de Salud definido por la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud y demás directrices de control y regulación de los servicios integrales de la salud, que para tales fines se establezcan. (La Ley Marco del Sistema de Protección Social, s. f., 2015)

Reforma Ley del Régimen opcional Complementaria para la Administración de Fondos Privados de Pensiones (diciembre 2002)

Se realizó una reforma al decreto No319-2002 las cuales buscan mejorar las perspectivas de las personas que en la actualidad no tienen ahorros en fondos de pensiones, y que son la mayoría del pueblo hondureño, o los que desean diversificar los ahorros de forma voluntaria y complementaria, a fin que mejoren sus condiciones de vida.

La reforma del artículo 4 amplía de dos a seis los fondos que las AFP pueden administrar, ya que inicialmente solo podían manejar pensiones y cesantías, pero ahora se amplían los ahorros para los sectores de salud, educación, vivienda y desempleo.

Los nuevos fondos aprobados en la reforma a la ley podrán ser contratados de forma voluntaria y buscan permitir al afiliado ahorrar para cubrir necesidades que se puedan presentar en los rubros antes mencionados, por medio de nuevas formas de ahorro que brindan seguridad, transparencia y alta rentabilidad.

Los legisladores reformaron el artículo 5 de la referida ley para ampliar el capital mínimo de una AFP al casi duplicarlo de 85 a 150 millones de lempiras, con lo cual se fortalecen las solvencias de las AFP y reforzar la seguridad de los ahorrantes, así como potenciar su crecimiento a mediano y largo plazo.

En cuanto al artículo 6, la reforma establece que toda AFP debe constituir una reserva para pérdidas equivalentes al 10% del capital. La reserva será utilizada para absorber pérdidas en casos de inadecuadas gestiones administrativas, con lo cual se garantiza a los afiliados.

Con las reformas, la Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados de Pensiones, el sector privado que la gestiona busca ser más dinámico, ofreciendo mejores condiciones y beneficios para los afiliados, complementando la cobertura de las necesidades de las personas que voluntariamente hacen esfuerzos adicionales de ahorro para lograr su bien. («Reformas a ley de pensiones amplía oferta de productos y aplica solamente a régimen privado», 2021)

Tenemos que considerar que las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas son relativamente nuevas en comparación con las de fondos de Previsión para los empleados públicos, vamos a ver de manera general los datos de creación de las mismas

Fallo de la Corte Suprema de Justicia

Se registró un fallo de la Corte Suprema de Justicia de los Constitución de fecha 05 de abril del 2022 con número SCO-0858-2015, mencionando lo siguiente:

Visto: Para dictar sentencia de la garantía de inconstitucionalidad interpuesta vía acción, por razón de forma y contenido, contra una ley de carácter y aplicación general que se aleja infringe preceptos constitucionales, por el abogado Henry Mauricio Cárdenas Ardón, quien actúa en su condición de representante procesal del colegio médico de Honduras, contra el Decreto Legislativo N.º 56-2015, emitido por el Congreso Nacional en fecha dos de julio del año dos mil quince y publicado en esa misma fecha en el diario Oficial la Gaceta números 33,771, contenido de la Ley Marco del Sistema de Protección Social, por considerar el recurrente que el Decreto antes citado Violenta, en perjuicio del Colegio Profesional por el representado y de la Salud del Pueblo Hondureño, los derechos y garantías consagradas en los artículos 1, 60, 64, 127, 128, 129, 145, 149 y 329 de la Constitución de la Republica; artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; artículo XI de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del

Hombre; y. el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Corte Suprema de Justicia, 2022).

Por lo tanto: La sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, como interprete último y definitivo de la Constitución de la Republica, por unanimidad de votos, en nombre del Estado de Honduras y con fundamento en los artículos 1, 4,15, 59, 63, 64, 142, 143, 145, 184, 185, 189, 196, 205, 206, 213, 214, 215, 219, 228, 303, 304, 313, 316, 321, 328, 330, 331, 332, 333, 351, 352, 355, 360, 361 y 363 de la Constitución de la Republica; artículos 9, 11 y 12 del Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y Culturales; artículos 1, 2, 3, 4, 9, 10 y 19 del protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículos 2, 9,74, 75, 76, 77, 89, 92, 94 y 120 de la Ley sobre Justicia Constitucional; falla:

Primero: Declarar la Inconstitucionalidad por razón de contenido y forma del Decreto N.º 56-2015, contentivo de la Ley Marco del Sistema de Protección Social, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 33,771, y las publicaciones posteriores realizadas a dicha norma por vulnerar los preceptos 142, 143, 189, 196, 205 numeral 1, 206, 213, 214, 215, 352 y 353 de la Constitución de la Republica;

Segundo: Al declararse procedente la presente garantía de inconstitucionalidad del Decreto N.º 56-2015, esta sentencia será de ejecución inmediata, con efectos generales y derogatorios de la norma señalada en el primer resolutivo de esta sentencia, y;

Tercero: Esta sentencia tiene efectos ex Nuno: y obtendrá firmeza de acuerdo al artículo 304 de la Constitución de los artículos 6 y 120 de la ley sobre Justicia Constitucional. (Corte Suprema de Justicia, s. f. 2022)

Institutos de Previsión Públicos

El sistema de pensiones en Honduras está concentrado un 15% de la PEA en el Instituto Hondureño de seguridad Social (IHSS), creado por decreto No. 149 de mayo de 1959, del

congreso nacional, entrando en operación en 1972 el régimen de invalidez, vejez y muerte (IVM), el 100% de sus agremiados está conformado por trabajadores que prestan servicio a una persona natural o jurídica, así como los empleados públicos, incluyendo los de entidades autónomas, semiautónomas y descentralizadas.

INJUPEMP

Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y funcionarios del Poder Ejecutivo, fue creado por el decreto No. 138, del 5 de febrero de 1971, entrando en operación hasta el año de 1976. La ley ha experimentado diversas modificaciones las cuales están contenidas en los decretos No. 302 de 1975, 807 de 1979, 1044 de 1980 y 118586E de 1986. (*Reseña Histórica de INJUPEMP*, s. f.)

INPREMA

Instituto Nacional de Previsión del Magisterio, creado mediante decreto No. 84, del 10 de diciembre de 1970, comenzando operaciones en el año de 1971. (*Perfil Institucional - INPREMA*, s. f.)

IPM

Instituto de Previsión Militar, regula el régimen de Previsión Militar de las Fuerzas Armadas de Honduras, fue creado por decreto ley No. 905, ley de previsión Militar, entrando en vigencia el 27 de marzo de 1980. Está dotado de personería jurídica, autonomía funcional y patrimonio propio. (*Historia y Creaciones - IPM*, 2020)

INPREUNAH

Instituto de Previsión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, creado por resolución del consejo universitario en junio de 1989, como un ente para los trabajadores de la UNAH, con autonomía funcional e independiente de la UNAH, de su sindicato

y de cualquier otra organización o institución, cuenta con patrimonio propio y su duración es indefinida. («INPREUNAH», 2011)

Plan de Asistencia Social privados Son considerados como parte de la estructura organizativa que las conforma, siendo el caso de BCH y BCIE, donde el departamento de Previsión Social y Fondo de Prestaciones sociales respectivamente lleva a cabo todas y cada una de las gestiones que contribuyen a que el plan exista, manejándose de una manera descentralizada de la administración propia de la institución. El Plan de asistencia Social (PAS) del BCH, fue creado en Julio de 1950, siendo el primer régimen de su clase en el país, planteando como objetivo, percibir, administrar e invertir sus recursos económicos y prestar los beneficios establecidos en el reglamento.

Tabla 4.2: *Creación sistemas nacionales*

Creación sistemas nacionales	
Institución	Inicio Operación
BCH	1950
INPREMA	1971
IHSS	1972
INJUPEMP	1976
IPM	1980
INPREUNAH	1989

Fuente propia

4.2.3 Instituciones Financieras como Administradoras de Fondos de Pensiones en Honduras

Una AFP (Administradora de Fondos Privados) es una entidad constituida y organizada conforme a lo señalado en la Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados de Pensiones, y se encarga de la gestión y administración de planes privados de pensiones, que haya sido autorizada por el Banco Central de Honduras (BCH), previo

dictamen favorable de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS). (La Ley Marco del Sistema de Protección Social, s. f.)

La Administradora de Fondos de Pensiones Atlántida nace al visualizar la necesidad previsional que vive el trabajador hondureño por la falta de opciones que lo ayuden a garantizar su porvenir.

AFP Atlántida se constituye legalmente el 24 de julio de 1998 como una alternativa confiable decididamente apoyada por el Grupo Atlántida, hoy por hoy se ha convertido en la principal opción de los hondureños en el mercado privado de los Fondos de Pensiones en Honduras.

La AFP Atlántida fue la primera empresa en su género autorizada por el Gobierno de Honduras para operar en el mercado privado de pensiones, supervisada y vigilada por el órgano supervisor del Estado a través de la Superintendencia de Pensiones, Valores y Otras Instituciones.

A partir del mes de mayo del 2015, AFP Confía en El Salvador se une al Grupo Financiero Atlántida.

Ficohsa Pensiones y Cesantías nace en el 2015, tras un proceso de autorización por el Banco Central de Honduras y La Comisión Nacional de Bancos y Seguros, Ficohsa fue autorizado para operar una Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías mediante Resolución Número 534-12/2014.

Ficohsa Pensiones y Cesantías nace con el objetivo de ofrecer una nueva opción que permita a los hondureños ahorrar en un fondo de pensiones a través de una cuenta individual propiedad exclusiva de cada afiliado, ofreciéndole un mayor rendimiento a su dinero y la seguridad de que al llegar el momento de la jubilación o retiro, se cuente con la garantía de una vida futura tranquila. (Cesantías, s. f.)

Administradora de Fondos Privados de Pensiones y Cesantías Occidente, S.A.

(**AFPC Occidente**) nace de la visión de un grupo de personas futuristas interesados en ofrecer una alternativa de ahorro a la sociedad, con el objeto de que, al llegar a la edad de retiro laboral, puedan gozar de una jubilación decorosa.

Luego de un proceso de autorización y cumpliendo con todos los requisitos exigidos por el Banco Central de Honduras (BCH) y la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), en octubre de 2019 se autoriza la operación AFPC Occidente, S.A. con el propósito de cubrir la necesidad que existe en el sector privado de Honduras de una opción que brinde la oportunidad de alcanzar un retiro laboral confiable.

AFPC Occidente, S.A. administra de forma rentable y con alto sentido de responsabilidad los recursos de los afiliados, a través de las cuentas de capitalización individual, lo que significa que cada individuo es propietario de su dinero y éste se invierte a la mayor rentabilidad del mercado, que con el transcurso del tiempo crece y permite disfrutar de una vejez digna, manteniendo su nivel de vida.

El Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) nace mediante Decreto Legislativo No.167/91, contenido de la Ley del Fondo Social para la Vivienda (FOSOVI), el cual, dentro de sus objetivos, identifica la necesidad de atender al sector formal de la economía, para lo que crea el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) como administrador del fondo que se constituye con las aportaciones y cotizaciones de los trabajadores de las empresas del sector privado que tuvieran 10 o más trabajadores, con el fin de generar ahorro interno para contribuir a resolver las necesidades de financiamiento habitacional de los asalariados del sector privado. (Ley del régimen de Aportaciones Privadas, s. f. 2013)

Después de consultas legales y consensos con representantes del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Sector Obrero y Sector Privado, en el mes de junio de 2013 se logra someter para su aprobación la Ley Orgánica del RAP, la cual fue aprobada mediante Decreto Legislativo No.107-2013, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 33,222 de fecha 6 de septiembre de 2013. Este nuevo marco legal del RAP lo desliga por completo del Fondo Social de la Vivienda

(FOSOVI) definiéndolo como una institución sin fines de lucro que administra recursos de naturaleza privada para brindar beneficios y servicios a sus afiliados a través del ahorro derivado de sus aportaciones y la prestación de servicios financieros que contribuyan a mejorar su calidad de vida y su condición socio económica, y a la vez le da autonomía de gestión con la cual puede extender sus actividades en campos que aseguren el beneficio social de sus afiliados y, al mismo tiempo, la solidez financiera que potencie su sostenibilidad económica y social. (Ley del regimen de Aportaciones Privadas, s. f.)

4.3 Regímenes de Aportaciones en América latina y Chile

La limitada cobertura poblacional y los bajos niveles de pensiones que caracterizan a los sistemas de pensiones en América latina, su tendencia al desequilibrio financiero, el progresivo envejecimiento de la población, justifican reformas a estos sistemas. La elevada incidencia de la pobreza, las severas restricciones presupuestarias que afrontan en el círculo familiar provocan la escasa cobertura de los sistemas de pensiones.

Los sistemas de pensiones en América latina tienen varias características comunes que les restan efectividad: benefician a un porcentaje muy reducido de la población y, ante los bajos ingresos de los afiliados, las contribuciones también son bajas, generando en el futuro una pensión reducida.

La mayoría tiene pocos años de haber entrado en funcionamiento y en todos los países se mantienen estudios y mesas de concertación que tratan de llegar a una fórmula que garantice, en el futuro pensiones aceptables.

Los fondos de pensiones se fundamentan en las disposiciones de las leyes de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) de cada país. En las décadas de los ochenta y noventa se ejecutaron reformas en los sistemas previsionales en gran parte de la región. Éstas permitieron mejorar la posición fiscal de los países que las implementaron de acuerdo con criterios de sostenibilidad e incremento del bienestar con las características propias de cada país. Las reformas partieron de los sistemas de reparto y transitaron a sistemas de contribución

definida en cuentas individuales para superar las crisis nacionales de los sistemas existentes hasta ese momento. (Economía, 2018).

Principales sistemas de administración de pensiones que existen en América Latina Centroamérica:

1. Sistemas privados de capitalización

Son programas de pensiones actuariales, de beneficios o contribuciones definidas, administrados por entidades privadas descentralizadas y especializadas, que acumulan reservas financieras. En los regímenes privados de pensiones se utiliza como sistema de financiamiento el sistema de capitalización, que puede ser colectivo o individual. Este sistema se caracteriza por establecer una cuota fija y constante acorde con la naturaleza del riesgo y tipo de jubilación que se garantice. Bajo este sistema, los derechos de los afiliados activos como los de los jubilados están garantizados al establecerse reservas para garantizarse las pensiones en disfrute y para cubrir los beneficios de los futuros jubilados. Para Peter Thullen, "...en los regímenes privados de capitalización la ecuación de equilibrio se realiza dentro de una comunidad cerrada de riesgo, contrario a los regímenes públicos donde se realiza dentro de una comunidad abierta de riesgo".

Las principales características de un sistema de capitalización se resumen a continuación:

1. Sistemas de contribuciones definidas. Por lo general cuando el sistema es obligatorio se establece un porcentaje del salario del afiliado, cuando es complementario y voluntario el afiliado es, en la mayoría de los casos, quien establece su aporte.
2. Administración privada y papel subsidiario del Estado. Por un lado, se asegura la operación eficiente y transparente del sistema y por otro, se protege el patrimonio acumulado por los trabajadores en el fondo de pensiones mediante una adecuada regulación.

3. Nivel de pensiones directamente relacionado al esfuerzo individual. El sistema da un claro incentivo para aumentar el monto individual de su cuenta, por el hecho de que los beneficios futuros dependen directamente del ahorro acumulado del afiliado.
4. Papel activo de los afiliados y libertad de elección. Con el propósito de promover la eficiencia, el sistema incorpora la libertad de entrada y de precios. El sistema otorga la libertad al trabajador de escoger la institución administradora de su ahorro y una vez que cumple los requisitos para jubilarse libremente escoge como quiere él recibir los beneficios previsionales.
5. Versatilidad. El sistema puede ser sustitutivo como en el caso chileno o complementario como en México. También puede ser colectivo o individual.
6. Equidad. El sistema no es discriminatorio en el sentido que otorga iguales beneficios a sus afiliados, independientemente de la actividad específica o rama económica en la que trabaje. La excepción más común se da en el requisito de edad establecido para obtener la pensión las mujeres.
7. Especialización en beneficios. Estos sistemas se limitan a otorgar pensiones por concepto de vejez, invalidez y sobrevivencia. La administración de otros programas sociales recae sobre otras instituciones.
8. Separación de las Sociedades Administradoras de los fondos y los Fondos de Pensiones. Una de las principales características de estos sistemas es la separación patrimonial del fondo de pensión y la administradora, lo que hace que la rentabilidad de los fondos no dependa directamente de su administración, sino que sea una resultante del proceso de inversión. Recae sobre el Estado la responsabilidad de fiscalizar la administración de los fondos y de dictar reglas claras en materia de diversificación de inversiones. Mayor acumulación de capital. Es de esperar que un sistema de capitalización muestre en el largo plazo una acumulación de capital mayor, lo que a su vez debería reflejarse en mayores niveles de producción y empleo. (Anayansi Córdoba Herrera, 1995)

2. Sistema de reparto.

La mayoría de los sistemas provisionales en América Latina (con excepción de Chile, Argentina, Perú y Colombia) al igual que la mayor parte de los países del mundo, mantienen programas de pensiones de reparto o de financiamiento sobre la marcha, como se les conoce. Una característica de los programas de pensiones latinoamericanos es la presencia de desequilibrios financieros, siendo los factores más importantes que explican ese comportamiento adverso los siguientes:

1. Tendencias demográficas. Aumentos en la expectativa de vida de la población y constante caída en la tasa de natalidad.
2. Extensión de los beneficios a grupos que no aportan. Los sistemas de pensiones en América latina se caracterizan por establecer requisitos por años de servicios, extensión a grupos que no cotizan y falta de rigurosidad en la clasificación de las pensiones de invalidez.
3. Beneficios no asociados a las contribuciones. Por la naturaleza del sistema, los beneficios no están directamente asociados con los aportes efectuados lo que fomenta la evasión en el pago de cotizaciones e incentiva la sub declaración de ingresos.
4. Incentivo para aumentar artificialmente el valor de las pensiones. Por las fórmulas que se utilizan para el cálculo de las pensiones, este sistema incentivo a declarar salarios superiores en el período anterior a la fecha de solicitud de los beneficios, lo que directamente afecta el equilibrio financiero del sistema.
5. Transferencia de beneficios entre programas. Los sistemas de pensiones de reparto de la mayoría de los países latinoamericanos se han caracterizado por utilizar sus excedentes (cuando los tienen) para financiar programas de salud y otros beneficios sociales.

Posteriormente se dificulta su recuperación, lo que provoca que se agoten las reservas y que las pensiones se tengan que financiar con los aportes de cada período.

6. Altos costos de administración. Estos sistemas por ser no competitivos no generan los incentivos adecuados para promover la eficiencia, lo que ha ocasionado un incremento por encima de lo normal en los costos administrativos. El elevado número de personal, la cantidad de organismos que se crean, las altas remuneraciones y regulaciones laborales de privilegio, constituyen aspectos que inciden negativamente en la situación financiera de los sistemas de reparto.
7. Las dificultades de los Gobiernos para hacerle frente a sus obligaciones o compromisos con los sistemas de pensiones. Lo anterior obedece muchas veces a la poca capacidad que tienen los Gobiernos para incrementar sus ingresos y poder así cubrir sus aportes a los sistemas de pensiones y de la seguridad social en general.
8. Caída de la inflación. Los sistemas de pensiones pagan los beneficios como un porcentaje del salario imponible neto. En períodos de alta inflación el valor de los salarios base disminuye y en consecuencia los montos a pagar por pensiones. Es así como políticas de estabilidad de los precios podrían significar la insolvencia financiera de un sistema con esas características.
9. Manejo ineficiente de la cartera de inversiones. La mala planificación de las inversiones y la politización de los sistemas previsionales erosionan fuertemente su situación financiera. Los sistemas de pensiones en etapas iniciales por lo general presentan utilidades, los gobiernos se apropian de éstas colocando bonos públicos con tasas de interés por debajo de las de mercado, que, en la mayoría de los casos, ni siquiera compensan la inflación doméstica. Cuando estos regímenes son maduros se caracterizan por ser deficitarios y son cubiertos en su totalidad con aportes gubernamentales, lo que tiende a elevar la presión tributaria, afecta la capacidad de ahorro del sector privado y favorece el consumo al aumentar las transferencias al sector pasivo, cuya proporción

marginal a consumir es alta. Por lo tanto, la persistencia de esa tendencia disminuye e ahorro doméstico, la formación bruta de capital y la tasa de crecimiento de la economía.

10. Influencia política. Se refiere a la influencia que ha ejercido el sistema político sobre la operación de los sistemas de pensiones de los países de América Latina. En resumen, los programas de pensiones de reparto de los países de América Latina presentan una tendencia al deterioro financiero, lo cual obedece en parte a factores susceptibles (al menos teóricamente) de ser corregidos y podrán sobrevivir con cambios parciales como: aumento en la edad de retiro, incrementos en los porcentajes de cotización, establecimiento de topes de jubilación. Otros requerirán de cambios profundos para lograr una verdadera solución a la situación que atraviesan los sistemas provisionales latinoamericanos.

Los métodos de jubilación a nivel latinoamericano, han estado fundamentados en el reparto del fondo que los trabajadores han acumulado a través de los años, con las consabidas pérdidas en poder adquisitivo de la moneda, lo que ha provocado falta de cobertura y satisfacción en aquel que una vez constituyó la fuerza activa y económica del país de que se trate. En las últimas décadas han surgido a su vez, en Latinoamérica y en otras partes del mundo, reformas o modificaciones sustanciales a sus sistemas de fondos de pensiones, para que el jubilado pueda optar a una jubilación, acorde a sus intereses.

En Guatemala, Honduras, Nicaragua y El Salvador, los regímenes son más recientes y es mayor la cantidad de trabajadores que cotizan en relación con los pensionados. (Economía, 2018)

4.3.1 El Salvador

El primer sistema de pensiones contributivo se fundó en 1969, Luego el sistema de pensiones realizó una reforma estructural en 1996 que creó el Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP), mientras que el sistema de pensiones no contributivo se creó en el año 2009, a raíz de la crisis financiera internacional. En 2017, el sistema de pensiones de El Salvador se reformó tras

un debate de más de veinte meses en la Asamblea Legislativa. El Gobierno pretendía establecer un sistema mixto de pensiones, pero la reforma aprobada mantuvo el sistema de capitalización con algunas modificaciones. *.(El sistema de pensiones en El Salvador: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera, s. f.)*

El Sistema de Pensiones de El Salvador se encuentra conformado por dos subsistemas contributivos y un programa no contributivo con una pensión focalizada. Los dos subsistemas son el SAP y el SPP. El SAP es un sistema de administración privada, cotización definida, beneficio no definido y un esquema de financiamiento principal de capitalización pero que se ha convertido en mixto desde la reforma de 2017 porque agregó un fondo colectivo (CGS).

El SPP se conforma por tres instituciones: el ISSS para los trabajadores del sector privado, el INPEP para los trabajadores del sector público, y el IPSFA para las fuerzas armadas. Las tres operan con un esquema financiero de reparto, administración pública, prima escalonada y beneficio definido. De estas tres instituciones dos, el ISSS y el INPEP, están cerradas a nuevos cotizantes, lo que las hace dependientes de transferencias de recursos del Estado para cumplir con sus obligaciones.

El mercado salvadoreño de fondos de pensiones de capitalización individual está compuesto por dos Administradoras de Fondos de Pensión privadas (AFP), llamadas BBVA Crecer AFP (Crecer) y AFP Confía S.A. (Confía). La competencia entre las AFP no se ha estimulado y por el contrario se ha concentrado el 98% de los afiliados en dos, originándose un duopolio, sin que la ley contenga una normativa que limite la libertad de elección por parte de los afiliados. *(El sistema de pensiones en El Salvador: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera, s. f.)*

4.3.2 Guatemala

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la Ley que lo rige (Acuerdo 788 de Junta Directiva), le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus

Reglamentos determinen. A partir del 1 de marzo de 1977 se aplica en toda la República el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia, en beneficio de los trabajadores de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla.

Las entidades administradoras del ahorro previsional dedicadas a la administración de los fondos de los trabajadores, según la normativa general del sistema y las reglas establecidas por la Superintendencia de Bancos, cumplen con la exigencia de un capital mínimo, llevan contabilidad separada de los fondos de los trabajadores y mantienen un fondo de respaldo equivalente a un porcentaje del fondo que administran. Las inversiones están reguladas por el estado, quien establece límites máximos por instrumento y los requisitos de calidad que éstas deben cumplir para ser elegibles para invertir los ahorros de los trabajadores. Existen además aseguradoras, contratadas por las administradoras para ofrecer la cobertura del riesgo de invalidez y supervivencia a sus afiliados.

4.3.3 Nicaragua

Durante el año 2000 se promulgó la Ley No. 340 ley del Sistema de Ahorro para pensiones, y se dictaron cuatro reglamentos para su aplicación. Durante el año 2001, se promulgó la Ley No. 388-2001 “Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones”, y dos reglamentos adicionales. Con estos cuerpos legales se formó el régimen de pensiones en Nicaragua sustituyendo al antiguo régimen de reparto por un sistema de capitalización individual, siguiendo el modelo chileno y teniendo en cuenta las adaptaciones mexicanas y salvadoreñas.

En Nicaragua tal y como se adoptó en otros países de América Latina, la recaudación de las cotizaciones queda centralizada en un órgano estatal encargado de distribuir los fondos a la Administración. En virtud del artículo 20, corresponde al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), directamente o por medio de una empresa privada con la que éste opere, efectuar la recaudación de las cotizaciones. Una vez enteradas las cotizaciones, se deberá distribuir a las entidades de Seguridad Social respectivas lo que corresponda

El fondo de pensiones está formado por el conjunto de cuentas individuales de ahorro para pensiones, por los ingresos que legalmente forman parte de las 3 Ley del Seguro Social y Decreto 080-2001 del 1 de junio 2001.

Las instituciones administradoras pueden administrar uno o más Fondos de Pensiones, cuya constitución y características están determinados en el Reglamento de Inversiones de cada fondo. La diferencia entre uno y otro fondo está determinada por la diversificación de inversiones que éstos tengan dentro de los mismos instrumentos establecidos en el artículo 68 de la Ley de Pensiones, por la política de inversión o por la estructura de comisiones.

4.3.4 Chile

Chile fue uno de los primeros países en establecer un sistema de Seguridad Social en el hemisferio occidental. Así, nuestros primeros textos legales orientados a regular las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia para los miembros del ejército, marinos y funcionarios públicos datan de 1855, 1866 y 1888 respectivamente. Mientras que, por su parte, en 1858 fue fundada la primera institución de derecho privado en Chile que buscaba fomentar el ahorro, denominada como la Caja de Ahorros de Empleados Públicos, la cual se constituyó como “el primer organismo de carácter previsional que se establece en el país y en el cual el Estado hace aportes para bonificar las cuentas y fomentar, así, el ahorro”.(Gelerstein et al., s. f.)

La promulgación de la ley 4.054, en el año 1924, reforzó la división al interior de la clase obrera, especialmente a causa del control que se adjudicó el Estado sobre los sindicatos y los regímenes de Seguridad Social. Sin embargo, fue en 1925, bajo gobernación de una Junta Militar, que en materia previsional se crearon cuatro nuevas cajas de previsión (la Caja de las Fuerzas Armadas, la Caja para Carabineros, la Caja de Empleados Particulares y la Caja de Empleados Públicos), las cuales fueron la base sobre la cual se cimentó el sistema de pensiones que primó hasta el año 1980.

Además, entre las décadas de 1930 a 1950 ingresaron distintos proyectos de ley que tuvieron un dilatado debate parlamentario. Así, en 1941 se introdujo un proyecto de ley que proponía reformar la legislación vigente en pos de reorganizar la Seguridad Social de los obreros en términos institucionales y de prestaciones. Esta reforma buscaba adicionar nuevas prestaciones (pensiones de sobrevivencia, enfermedad, subsidios de maternidad, entre otros), las cuales estarían a cargo de dos nuevas instituciones, el Servicio Nacional de Salud y el Servicio del Seguro Social (SSS). Sin embargo, tras una postergada tramitación, fue recién en el año 1952, con la dictación de la ley N.º 10.383, que estas ideas pasaron a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico. (Gelerstein et al., s. f.)

En la actualidad, existen siete administradoras de fondos de pensiones en Chile, las que se diferencian por las comisiones que cobran, el servicio que entregan, su red de atención a lo largo país y las rentabilidades que obtienen los fondos de pensiones que gestionan.

4.4 Características principales de las Administradoras de Fondos de Pensiones

Privadas en Honduras

4.4.1 Características Legales

Las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías (AFP), deberán constituirse como sociedades anónimas de capital fijo, dividido en acciones nominativas. Los socios fundadores de dichas instituciones podrán ser personas naturales o jurídicas. Para autorizar y dar licencia a una Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías (AFP), los organizadores deberán presentar una solicitud ante la Comisión cumpliendo con los mismos requisitos que establece el Capítulo II del Título I de la Ley del Sistema Financiero, así como los demás que para tales efectos establezca la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS).

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) podrán prestar servicios de administración e inversión de un fondo particular, a entidades que hayan conformado un fondo

voluntario de pensiones para el otorgamiento de un beneficio predefinido de retiro, por la libre voluntad o acuerdo entre partes, formado mediante aportes de los afiliados.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas son autorizadas para operar por el Banco central de Honduras (BCH) y la Comisión Nacional de Bancas y seguros (CNBS) las instituciones que cumplan con los requisitos expuestos en el decreto 12-2021 del congreso Nacional de la república, para autorizar la constitución y operación de una Administradora, ésta deberá contar con un capital mínimo de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE LEMPIRAS (L150,000,000.00), que deberá estar íntegramente suscrito y pagado antes del inicio de sus operaciones. (Congreso Nacional de la Republica de Honduras (CN), 2021)

También se establece que en ningún caso el capital mínimo de la Administradora podrá ser inferior al cinco por ciento (5%) del volumen total del Fondo Administrado. Asimismo, el Artículo 6 de la citada Ley, señala que las Administradoras deberán invertir como mínimo un diez por ciento (10%) de su capital y reservas de capital en concepto de reservas para pérdidas, bajo los mismos parámetros y límites de inversión exigidos para el fondo que administran; dicha reserva será utilizada para absorber pérdidas en los saldos de las cuentas de capitalización individual de sus afiliados producto de una inadecuada gestión administrativa. La forma de utilización y aplicación de dicha reserva será efectuada de conformidad a normativas prudenciales que para tal efecto emita la Comisión.

La Comisión Nacional de Banca y Seguros es el órgano responsable de supervisar que las Administradoras de Fondos Privados de Pensiones (AFP), cumplan en todo momento el Requerimiento de Capital Mínimo (RCM) y Reservas para Pérdidas (RP) establecidas en la Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados de Pensiones, así como el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.

Dentro de las obligaciones y deberes de las administradoras de fondos de pensiones privados destacan:

- Contar con servicios de información para registro y manejo de las cuentas.
- Registrar por separado la contabilidad del fondo administrado y lo correspondiente a la entidad administradora.

- Realizar evaluaciones actuariales periódicas del sistema según lo estipulado por la CNBS.
- Realizar publicidad apegada a sus productos y que esta no incurra en competencia desleal.
- Presentar a la Comisión la información contenida en la base de datos de afiliados de la Administradora mediante el uso de transferencia electrónica de datos, con la frecuencia que la Comisión requiera.

Para el Cálculo del Índice de Capital (BCIC)

La Base para el Cálculo del Índice de Capital (BCIC), es igual al Capital y Reservas de Capital (CRC), que corresponde al capital, más las reservas de capital obligatorias y voluntarias que van orientadas al fortalecimiento de su patrimonio, el resultado del periodo y las utilidades o pérdidas acumuladas, que las Administradoras tienen registradas contablemente.

Para su consideración en la Base para el Cálculo del Índice de Capital (BCIC), las reservas voluntarias, otras reservas, las utilidades o pérdidas acumuladas y la utilidad o pérdida del período, deben estar netas de cualquier ajuste que afecte su calidad y suficiencia, mientras que estarán sujetas a la validación en los procesos de Supervisión que realice la Comisión Nacional de Bancos y Seguros.

Índice de Capital (IC) de la Administradora

Para efectos de obtener su Índice de Capital (IC), las Administradoras deben calcular la relación entre los siguientes elementos:

- a. La Base para el Cálculo del Índice de Capital (BCIC), y;
- b. El Volumen Total del Fondo Administrativo (VFA), el cual debe ser monitoreado permanentemente por parte de la Administradora.

El Índice de Capital (IC) no debe ser en ningún momento inferior al porcentaje establecido en la Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados de Pensiones.

Inversiones

Las inversiones que realicen las Administradoras de Fondos Privados de Pensiones (AFP) estarán enmarcadas en las disposiciones del Proyecto De Reformas Al Reglamento De Inversiones De Los Fondos Administrados Por Parte De Las Administradoras De Fondos Privados De Pensiones (AFP), por el Código de Comercio, la Ley Marco del Sistema de Protección Social, la Ley del Sistema Financiero, la Ley de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, la Ley del Banco Central de Honduras, la Ley de Mercado de Valores, la Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados de Pensiones; y, por los Reglamentos y Resoluciones que emitan la Comisión Nacional de Bancos y Seguros y el Banco Central de Honduras y, demás marco legal, principios y buenas prácticas aplicable sobre la materia. (*CIRCULAR CNBSNo.011/2019*, 2019)

Principios de Gestión de Inversiones La AFP debe aplicar los siguientes principios en la gestión de sus inversiones:

a. Principio de Seguridad: Se basa en la protección y preservación del valor económico de los activos financieros a lo largo del tiempo.

b. Principio de Liquidez: Facilidad del activo para ser convertido en efectivo en el momento requerido y sin afectar de manera relevante su valor.

c. Principio de Rentabilidad: Se basa en la generación de rendimientos que permitan cubrir, por lo menos, las obligaciones adquiridas con los afiliados.

d. Principio de Diversificación: Se basa en la búsqueda de activos que contribuyan a la diversificación de los factores de riesgo del portafolio, disminución de concentraciones, y reducción del impacto potencial ante eventos adversos.

e. Principio de Calce: Correspondencia entre las características de plazo, grado de liquidez o exigibilidad, moneda, volatilidad en su valuación, predictibilidad y la distribución temporal de flujos entre otras, propias de las inversiones y obligaciones de la AFP.

Política de inversiones: Las inversiones que realice la AFP deberán enmarcarse en una Política de Inversiones que apruebe su Órgano de Administración a efectos de garantizar los objetivos de la AFP y los intereses de sus afiliados y el cumplimiento del marco legal aplicable. La Política de Inversiones de la AFP debe considerar como mínimo lo siguiente:

- Facultades, responsabilidades y límites de autoridad que corresponden al Órgano de Administración, Comités y cada una de las áreas involucradas en la gestión de las inversiones, así como los mandatarios o gestores de inversión;
- Objetivos de inversión, incluyendo los objetivos de rentabilidad para las inversiones de acuerdo con la naturaleza y obligaciones del Fondo; considerando entre otros aspectos, el apetito y perfil de riesgo; así como, las edades de los afiliados al Fondo;
- Asignación estratégica de activos, la cual debe definir los tipos de inversión que se permite realizar para el logro del objetivo de rentabilidad, seguridad, liquidez y diversificación, por ejemplo: países, monedas, plazos, sectores, tipo de instrumentos, así como límites y activos que son restringidos para las inversiones de los Fondos;
- Requerimientos de liquidez que tomen en cuenta las características del Fondo y las necesidades de flujo de efectivo en el corto, mediano y largo plazo, así como aspectos relacionados con su administración;
- Proceso sólido de gestión del riesgo de inversión que respalde el logro de los objetivos de inversión; incluyendo la identificación, medición, evaluación, mitigación o control, monitoreo y comunicación oportuna, de todos los riesgos materiales que puedan afectar la gestión de inversiones y su capacidad de cumplir con las obligaciones para los afiliados; asimismo, se deben definir los parámetros de exposición en línea con su apetito y tolerancia de riesgo;
- Procedimientos para la redención, cancelación o venta de inversiones, que incluya lo relacionado a su análisis, documentación y aprobación; g) Criterios y procedimientos para evaluar el desempeño de las unidades que realizan la gestión de las inversiones;
- Mecanismos de ajuste en caso de situaciones inesperadas acontecidas a lo interno o externo de la AFP, que pudieran originar incumplimientos o desviaciones de la Política

de Inversiones, los responsables de su aplicación y mecanismos para informar de manera oportuna al Órgano de Administración sobre estas situaciones;

- En caso de que la AFP contrate los servicios de un gestor de inversiones, debe especificar los mecanismos que se seguirán para asegurar el cumplimiento del mandato de inversiones;
- Condiciones éticas y profesionales exigidas al personal interno o externo que tenga participación en el área de inversiones, según se defina en el código de conducta y en la política de conflictos de intereses;
- Procedimientos que permitan analizar y dar seguimiento a que los emisores, de quienes se están adquiriendo valores o instrumentos financieros, cumplen con las disposiciones legales y buenas prácticas de gobierno corporativo y sobre posibles conflictos sociales o ambientales;
- Criterios de límites de inversión según emisor, analizando su patrimonio, situación financiera y nivel de riesgo; m) Criterios y procedimientos para la revisión de la política de Inversiones;
-

Los cambios que realicen las AFP a su Política de Inversión deberán ser remitidas para conocimiento de la Comisión, en el plazo máximo de veinte (20) días hábiles a partir de la aprobación de la misma por parte del Órgano de Administración, pudiendo ser dicha Política evaluada por la Comisión en los momentos que lo considere pertinente o durante los procesos de supervisión (*CIRCULAR CNBSNo.011/2019*, 2019)

Ejecución de las inversiones: El Órgano de Administración de la AFP debe designar las áreas responsables para la administración de las inversiones, considerando una adecuada segregación de funciones para la negociación, análisis y control de riesgos, registro y liquidación de las transacciones, así como el seguimiento y recuperación de las inversiones. El Comité Técnico de Inversiones debe establecer los controles necesarios para que las decisiones se tomen y se ejecuten en el marco de la Política de Inversiones, y para que se lleve a cabo una adecuada gestión de los riesgos de las inversiones. El proceso de control para mitigar el riesgo operativo en el cumplimiento de la Política de Inversiones debe ser diseñado y aplicado por la Unidad de Riesgos y verificado por la Unidad de Auditoría Interna.

De los mercados autorizados: Las AFP podrán colocar las inversiones de la propia Administradora y de los Fondos Administrados en los mercados locales y extranjeros. En el caso de mercados extranjeros, las inversiones solo podrán colocarse a través de las bolsas de valores o mercados OTC ubicados en los países miembros del Comité Técnico de la Organización Internacional de Comisiones de Valores (IOSCO), de la Unión Europea y países miembros del Consejo Monetario Centroamericano.

Límites generales Las inversiones realizadas por las AFP con recursos provenientes de los Fondos Administrados, deberán cumplir con los siguientes límites máximos:

En valores emitidos por el Banco Central de Honduras (BCH) y el Sector Público con garantía del Estado, hasta el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los recursos del Fondo Administrado;

- En valores emitidos por el Sector Público sin garantía del Estado, hasta el cinco por ciento (5%) de los recursos del Fondo Administrado;
- En valores emitidos por empresas del sector privado nacional, hasta el ochenta por ciento (80%) de los recursos del Fondo Administrado;
- En valores emitidos por empresas e instituciones y Estados extranjeros, hasta el treinta y cinco por ciento (35%) de los recursos del Fondo Administrado;
- Propiedades de Inversión, hasta un cinco por ciento (5%) de los recursos del Fondo. El valor de la compra de la propiedad de inversión más los gastos implícitos en dicha operación, no deberá ser superior del cinco por ciento (5%) de los recursos del Fondo Administrado; y,
- Préstamos personales otorgados a los afiliados con el objeto de financiar la adquisición de bienes de consumo o el pago de servicios hasta el diez por ciento (10%) de los recursos del Fondo Administrado.

Los préstamos personales serán otorgados atendiendo las disposiciones establecidas en la Política de Crédito autorizada por el Órgano de Administración de la AFP, dentro de la cual deberá considerarse, que estas operaciones no podrán ser colocadas a personas que no tengan condición de afiliados de la AFP, ni personas jurídicas aun y cuando estas tengan la condición de

afiliadas a la AFP, tampoco a los accionistas, funcionarios o partes relacionadas de la AFP; debiendo analizar la capacidad de pago del afiliado prestatario y, no basarse en la garantía de los aportes que mantenga el mismo en la AFP. Adicionalmente, en dicha política debe establecerse el porcentaje máximo de los aportes que podrán ser considerados al momento de otorgar préstamos personales a sus afiliados y la relación cuota ingreso (menos gastos) que será considerada para evaluar la capacidad de pago del afiliado.

Los rendimientos obtenidos por este tipo de operaciones crediticias serán destinados de forma exclusiva para mejorar la rentabilidad del Fondo Administrado. Quedando excluido el otorgamiento de préstamos con recursos propios de la Administradora.

La cartera de préstamos y sus operaciones deberán observar las disposiciones vigentes emitidas por la Comisión en materia de evaluación y clasificación de cartera crediticia. *(CIRCULAR CNBSNo.011/2019, 2019)(Proyecto-de-Reformas-al-Reglamento-de-Inversiones-AFP-2022.pdf, s. f.)*

4.4.2 Características relevantes de Las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas en Honduras

El Fondo de pensión es un ahorro de mediano a largo plazo, para personas de todas las edades, trabajadores dependientes o independientes, del sector público o privado; que permite crear y acumular un patrimonio para gozar de un retiro digno al final de tu vida laboral o bien emprender un proyecto a futuro. Se tienen dos tipos de modalidades de Ahorro:

- **Aportes Mensuales:** A la hora de afiliarse las personas decide cuál será el monto del aporte mensual a tu cuenta individual el monto depende de la Institución Financiera.
- **Aportes Extraordinarios:** A su misma cuenta de Pensiones, puede realizar aportes casuales o únicos que te ayudan a obtener mejores beneficios financieros y fiscales en el año que los aportes. Estos pueden realizarse en cualquier momento y por la cantidad que considere conveniente.

Los beneficios que ofrecen son que los afiliados que aportan a las mismas recibirán una pensión de acuerdo con el tiempo y monto aportado al fondo administrado por la AFP, de conformidad con las opciones que se establezcan en la ley como ser Retiro Programado, Compra de Ventas Vitalicias en Compañías de Seguros, entre otras.

Todos las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas (AFP) tienen características muy similares, pero tenemos que tener claro que no son iguales por eso en esta oportunidad veremos las particularidades de cada una de ellas:

La Administradora de Fondos de Pensiones Atlántida

Fondo Individual de Pensiones

Es un ahorro de mediano a largo plazo, para personas de todas las edades, trabajadores dependientes o independientes, del sector público o privado; que permite crear y acumular un patrimonio para gozar de un retiro digno al final de tu vida laboral o bien emprender un proyecto a futuro.

Modalidades de Ahorro:

- **Aportes Mensuales:** A la hora de afiliarse decide cuál será el monto del aporte mensual a la cuenta individual por un monto desde L.250.00 o \$20.00.
- **Aportes Extraordinarios:**
A la misma cuenta de Pensiones, se puede realizar aportes casuales o únicos que te ayudara a obtener mejores beneficios financieros y fiscales en el año que los aportes. Estos puedes realizarlos en cualquier momento y por la cantidad que consideres conveniente

Periodo mínimo de permanencia: Es necesario no realizar retiros totales o parciales durante los primeros 5 años, en casos de hacer retiros, el fondo quedara sujeto a una penalización aplicada sobre el monto que retires.

Tabla 4.3 *Período mínimo de permanencia, AFP Atlántida*

	Cargos por retiros anticipados en Lempiras o Dólares					
Años	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5 o más
Cargo	20%	15%	10%	7%	5%	1%

Fuente: AFP Atlántida

Nota: Si es retiro total no se aplica cargos a partir del año 5.

Beneficios:

- **Fiscal:** Todo lo que se aporte al Fondo de Pensiones Atlántida, se resta de la renta bruta. Entre mayor sea el valor aportado, mayor es el beneficio fiscal. De los intereses que genera el Fondo no se retiene el 10% de impuestos al Estado, esto favorece el crecimiento de la cuenta.
- **Protección:** Los afiliados con edades entre los 15 – 70 años, pueden optar de manera opcional a un Seguro de Vida e Invalidez, que cubre ante la contingencia de una muerte prematura o una invalidez total o permanente.

Fondo de Pensiones Patronal

Es un Fondo fundamentado en aportaciones patronales con el propósito de acumular reservas líquidas disponibles en todo momento a favor de La Empresa u Organización y la generación de importantes beneficios por cada aporte efectivamente realizado al Fondo.

Beneficios:

- **Fiscal:** Los intereses que genera el fondo, no pagan ningún impuesto al Estado, favoreciendo con esto el crecimiento de la cuenta de capitalización a nombre la Empresa u Organización, de igual forma gozando de mayores beneficios fiscales si obtienes la autorización del ente recaudador de impuesto para que el gasto sea deducible.

- Disponibilidad: La Empresa u Organización, puede contar con la reserva Patronal de Pensiones en el momento que lo disponga. El Fondo es de libre aportación y libre retiro, sin penalizaciones por retiros.
- Atención personalizada: Asesoría por un ejecutivo asignado, altamente capacitado con pleno conocimiento del Sistema de Pensiones y sus reformas actuales, quien brindará un servicio personalizado.
- Periodo mínimo de permanencia: No hay Penalización en el Fondo de Pensiones Contributivo y fondo de Pensiones solo Colaboradores.

Fondo de Pensiones Contributivo

Beneficios para la Empresa:

- Previsión: Crea la reserva de Pasivo Laboral para la Empresa u Organización y al mismo tiempo le otorgas un beneficio previsional a los colaboradores.
- Financiero: El Fondo genera atractivos rendimientos financieros, además que la acreditación de intereses es diaria.
- Fiscal: Los intereses que genera el Fondo no pagan ningún impuesto al Estado, favoreciendo con esto el crecimiento de las cuentas de capitalización individual. De igual forma tu Empresa u Organización puede gozar de mayores beneficios fiscales si obtiene la autorización del ente recaudador de Impuestos para que el gasto sea deducible y tener mayor beneficio.
- Responsabilidad Social Empresarial: Cumple con ser socialmente responsable con tus colaboradores, además de obtener fidelidad, sentido de pertenencia y motivación de parte de ellos.
- Atención personalizada: Asesoría y capacitación por un ejecutivo asignado, altamente capacitado con pleno conocimiento del Sistema de Pensiones y sus reformas actuales, quien brindará servicio personalizado.

Fondo de Pensiones solo Colaboradores

Solo con aportaciones de los colaboradores, cada colaborador afiliado puede por sí solo aportar a su Fondo de Pensiones Atlántida un porcentaje de su sueldo o bien un monto fijo. La Empresa u Organización le facilitará la deducción por planilla. Este ahorro le permitirá al colaborador crear y acumular un patrimonio para gozar de un retiro digno al final de su vida laboral o bien emprender un proyecto a futuro. El mínimo de aportación por el colaborador es de L. 250.00 o \$ 20.00 mensuales o bien el 3% sobre su salario.

Beneficios:

- **Previsión:** Cada colaborador tiene la posibilidad de crear poco a poco un patrimonio seguro y estable que se vuelve creciente con el tiempo y que lo podrá disfrutar en vida. Al momento que desee empezar a hacer uso de sus ahorros, podrá hacerlo a través de retiro total, retiros parciales o renta programada.
- **Financiero:** El Fondo genera atractivos rendimientos financieros, además que la acreditación de intereses es diaria.
- **Fiscal:** Todo lo que el colaborador aporte al Fondo de Pensiones Atlántida, le resta de la renta bruta. Entre mayor sea el valor aportado, mayor es el beneficio fiscal. De los intereses que le genera el Fondo no se retiene el 10% de impuestos al Estado, esto favorece el crecimiento de la cuenta.
- **Protección:** Cada colaborador participante que esté en una edad comprendida entre 15 y 70 años de edad, puede optar por un Seguro de Vida e Invalidez que lo protegerá ante una muerte prematura o ante una invalidez total o permanente, siendo este un beneficio bastante atractivo.
- **Atención Personalizada:** Asesoría y capacitación por un ejecutivo asignado, altamente capacitado con pleno conocimiento del Sistema de Pensiones y sus reformas actuales, quien brindará servicio personalizado, siendo usted capaz de despejar cualquier consulta sin necesidad de moverse de su casa u oficina, teniendo la plena certeza que se brindándole una asesoría de calidad.

Beneficios adicionales:

El Programa de Asistencia Financiera. Este es un beneficio que obtienes al estar afiliado y ahorrar en el Fondo de Pensiones Atlántida es el acceso a este programa de Préstamos Personales, donde puede solicitar un monto de hasta el noventa por ciento 90% del saldo personal que tiene en la Cuenta de Capitalización Individual, a plazos y tasas preferenciales, libre de papeleos, siendo un proceso bastante rápido.

Con este programa podrá atender las necesidades económicas sin afectar el patrimonio que estas construyendo en el Fondo de Pensiones Atlántida, el cual apoya a los hondureños con sus metas en el futuro.

Ficohsa Pensiones y Cesantías**Fondo Individual de Pensión****Beneficios**

Beneficio Fiscal por tus aportes: Los aportes que realiza al fondo de pensión son deducibles de la renta gravable para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta. (Artículo 10 de la Ley del ISR).

Comisión:

- Lempiras: Está compuesto de un 9% calculado sobre el valor de los aportes que realiza.
- Dólares: Está compuesto de un 7% calculado sobre el valor de los aportes que realiza.

Permanencia

Lo recomendable es hacer uso del fondo hasta que llegue a la edad de retiro laboral. Si el afiliado se decide retirar del fondo de pensión antes de cumplir los tres años de mínima permanencia, aplica la siguiente tabla de comisiones por retiro anticipado:

Tabla 4.4: *Período mínimo de permanencia, Ficohsa Pensiones y Cesantías*

	Cargos por retiros anticipados en Lempiras o Dólares			
Años	0-1	1-2	2-3	3 o más
Cargo	20%	15%	10%	1%

Fuente: Ficohsa Pensiones y Cesantías

Beneficios adiciones:

- Acceso a préstamos: Condiciones preferenciales en el otorgamiento de préstamos.
- Seguro de Vida opcional: Aportando a Ficohsa Pensiones y Cesantías tienes la opción de adquirir un seguro de vida voluntario que te permite estar cubierto ante el riesgo de una invalidez o muerte prematura y te cubre auxilio de sepelio.

Plan Protección civil

Cobertura

Los planes incluyen un seguro de vida que garantiza al afiliado o a sus beneficiarios, los aportes que no se pudieron realizar para cumplir la meta de ahorro seleccionada

En caso de fallecimiento: Los beneficiarios designados por el afiliado recibirán la suma total del plan contratado, incluyendo los aportes que no pudieron ser completados para alcanzar la meta de ahorro debido al fallecimiento del afiliado, más los rendimientos que se generaron durante el tiempo que estuvo vigente el plan.

En caso de incapacidad total y permanente: El afiliado recibirá la suma total del plan contratado, incluyendo los aportes que no pudieron ser completados para alcanzar la meta de ahorro debido a su incapacidad, más los rendimientos que se generaron durante el tiempo que estuvo vigente el plan.

Opciones de planes: El afiliado elige su meta de ahorro para su pensión y el plan que desee contratar. Los aportes al fondo de pensión son mensuales según el plan de su elección.

Tabla 4.5 Planes en Lempiras y Dólares, Ficohsa Pensiones y Cesantías

Lempiras		Dólares	
5 años		5 años	
Aporte mensual	Monto de Pensión Garantizada	Aporte mensual	Monto de Pensión Garantizada
L. 5,000.00	L300,000.00	\$ 200.00	\$ 12,000.00
L. 10,000.00	L600,000.00	\$ 400.00	\$ 24,000.00
L. 20,000.00	L1,200,000.00	\$ 800.00	\$ 48,000.00
L. 35,000.00	L2,100,000.00	\$ 1,400.00	\$ 84,000.00
L. 50,000.00	L3,000,000.00	\$ 2,000.00	\$ 120,000.00
10 años		10 años	
Suma Asegurada	Prima Mensual	Suma Asegurada	Prima Mensual
L2,500.00	L300,000.00	\$ 100.00	\$ 12,000.00
L5,000.00	L600,000.00	\$ 200.00	\$ 24,000.00
L10,000.00	L1,200,000.00	\$ 400.00	\$ 48,000.00
L17,500.00	L2,100,000.00	\$ 700.00	\$ 84,000.00
L25,000.00	L3,000,000.00	\$ 1,000.00	\$ 120,000.00

Fuente: Ficohsa Pensiones y Cesantías

Fondo Empresarial de Pensión

Es un Fondo de Pensión a largo plazo que se forma con los aportes mensuales del colaborador y los de la empresa.

Los aportes y la rentabilidad que generan los mismos, se constituyen en una cuenta individual a nombre de cada colaborador, misma que va creciendo producto del rendimiento de las inversiones que realiza Ficohsa Pensiones y Cesantías

Características del Fondo:

- El fondo crece con la participación del colaborador y la empresa.
- Los aportes pueden ser en Lempiras o Dólares.
- El fondo se incrementa con el rendimiento de las inversiones.
- Ingresan al fondo todos los colaboradores permanentes de la empresa.
- De acuerdo a las mejores prácticas internacionales, el mínimo de aportación para alcanzar una jubilación digna, debe ser del 10% del salario del colaborador.

- El porcentaje de aportación se divide entre el colaborador y el patrono.

Beneficios para los colaboradores de la compañía:

- Cuenta individual de pensiones a nombre de cada colaborador.
- Los aportes devengan las mejores tasas de interés del mercado.
- Carnet de afiliado a Ficohsa Pensiones y Cesantías con el cual puede disfrutar del Club de Beneficios.
- Condiciones preferenciales en el otorgamiento de créditos.
- Seguro de vida opcional para la protección en caso de fallecimiento o incapacidad total y permanente.
- Mejora el nivel de vida de fomentando el ahorro.
- Las aportaciones al fondo y sus rendimientos son deducibles del ISR. (Artículo 10 de la ley de ISR).
- Acceso a Plataforma en línea www.ficohsapensiones.hn.

Ventajas para la empresa:

- Favorece la cultura de previsión para la vejez y el retiro laboral.
- Sinergia con Banca para solicitud y trámite de créditos empresariales.
- Programas de Educación Financiera con apoyo de Instituciones especializadas en temas de interés general sobre ahorro previsional.
- Club de Empleadores que reconoce el compromiso que la organización tiene con sus colaboradores.

Fondo Empresarial para Colaboradores

Es un fondo de pensión a largo plazo, que se forma con los aportes mensuales del colaborador más los rendimientos que estos aportes generan.

El colaborador puede aportar un porcentaje de su sueldo o un monto fijo para así lograr su pensión soñada.

Beneficios para los colaboradores de la compañía:

- Cuenta individual de pensiones a nombre de cada colaborador.
- Los aportes devengan las mejores tasas de interés del mercado.
- Carnet de afiliado a Ficohsa Pensiones y Cesantías con el cual puede disfrutar del Club de Beneficios.
- Condiciones preferenciales en el otorgamiento de créditos.
- Las aportaciones al fondo y sus rendimientos son deducibles del ISR. (Artículo 10 de la ley de Impuesto Sobre la Renta).
- Seguro de vida opcional para la protección en caso de fallecimiento o incapacidad total y permanente.
- Mejora el nivel de vida de fomentando el ahorro.
- Acceso a Plataforma en línea www.ficohsapensiones.hn.

Fondo de Cesantías

Un Fondo de Cesantías es un plan de ahorro empresarial con alta rentabilidad, que se constituye a nombre de la empresa y tiene como objetivo crear una reserva que le permita a la misma tener fondos para eventualidades que se deriven del pasivo laboral.

Características de un Fondo de Cesantías:

- Rentabilidad Competitiva: Se incrementa con los rendimientos de las inversiones.
- Libre Aporte y Libre Retiro: No aplica cobro de comisión por retiro anticipado de los fondos, por lo que no tiene un plazo mínimo de permanencia.
- Garantía para operaciones crediticias: Su pignoración sirve como garantía para préstamos, garantías bancarias, cartas de créditos (entre otros) dentro de Grupo Financiero Ficohsa.
- Incentivo Fiscal: El rendimiento que genera el fondo es gravable con el 3% de la ganancia obtenida por revalorización de las participaciones de capital que efectúen. (Art 253B Ley de Mercado Valores). *

*Decreto 8-2001 adicionado mediante el artículo 4 del Decreto 54-2019 Ley de reordenamiento de las instancias que impulsan el desarrollo económico.

Administradora de Fondos Privados de Pensiones y Cesantías Occidente, S.A. (AFPC Occidente)

Plan Individual de pensiones

Tipos de aporte

Aporte Ordinario (Mensual): Como mínimo puede aportar L.250.00 o bien \$20.00.

Aporte Extraordinario: Es aquel aporte adicional que se realiza de manera esporádica o en cualquier momento a la cuenta de capitalización individual.

Beneficios:

- Beneficio Fiscal: Todas las aportaciones son deducibles de la Renta Bruta Imponible (Artículo 10, Inciso G de la Ley Impuesto sobre la Renta). Por los intereses que genera el Fondo de Pensiones, no se retiene el 10% de Impuesto al Estado (Pago de ganancias de Capital).
- Por sus retiros en el Fondo de Pensiones no se cobra Tasa de Seguridad.

Beneficio Opcional

Permite que pueda gozar de la cobertura de un seguro de vida e invalidez. Sus beneficiarios reciben la suma asegurada al momento del fallecimiento

Periodo mínimo de permanencia:

A fin de concientizar el ahorro de largo plazo se cuenta con un período mínimo de permanencia de cinco años. Si realiza retiros totales antes de cumplir con el tiempo estipulado, estará sujeto a los siguientes cargos:

Tabla 4.6: *Período mínimo de permanencia, AFPC Occidente*

	Cargos por retiros anticipados en Lempiras o Dólares					
Años	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5 o más
Cargo	20%	15%	10%	5%	3%	0%

Fuente: AFPC Occidente

Plan Empresarial de Pensiones

Es un plan de ahorro a largo plazo, el cual se constituye con las aportaciones mensuales del empleado y las que realiza el Patrono a favor del trabajador, con el objeto de que éste, una vez que alcance la edad de retiro, goce del beneficio de una pensión por jubilación.

Tipo de aporte

En su formulario de Afiliación el Colaborador define su aporte mensual fijo/porcentual y el Inicial.

Se aporta un porcentaje del sueldo de cada trabajador. Lo recomendable es un 12% mensual, en el cual una parte lo aporta el empleado y otra el patrono, es una manera de tener una mejor rentabilidad en el futuro.

Principales Beneficios Empresarial

Beneficio Previsional: Con las aportaciones del Patrono y el Colaborador se asegura un patrimonio estable que se vuelve creciente con el tiempo y que el Empleado puede gozar en vida a través de una renta total o mensual, una vez que llega a su edad de Jubilación.

- Disminución de la rotación de personal, al recibir un beneficio adicional el empleado y por ende mejora la estabilidad laboral.
- Beneficio Financiero: Obtiene altos rendimientos de mercado los cuales se encuentran por encima de la tasa de inflación y así su dinero no pierde valor en el tiempo.
- El Plan Empresarial de Pensiones se incrementa gracias a los rendimientos (Intereses) que se registran a diario.
- Beneficio Fiscal: Todas las aportaciones del Colaborador y del Patrono realizadas en el año fiscal son deducibles del pago de Impuesto sobre la Renta de acuerdo con el Artículo 10, inciso G de la Ley de Impuesto sobre la Renta (Persona Natural) y al Artículo N.47 de la Ley Marco del Sistema de Protección Social (Persona Jurídica).
- Por los intereses que genera el Fondo de Pensiones, no se retiene el 10% de Impuesto al Estado (Pago de ganancias de Capital).
- Por sus retiros en el Fondo de Pensiones no se cobra Tasa de Seguridad.

Beneficio Opcional:

Permite que los afiliados puedan gozar de la Cobertura de un Seguro de vida e invalidez. Sus beneficiarios reciben la suma asegurada al momento del fallecimiento.

Periodo mínimo de Permanencia:

A fin de concientizar el ahorro de largo plazo se cuenta con un período mínimo de permanencia de cinco años.

En el caso que el Colaborador siga laborando para la Empresa y decida realizar algún tipo de retiro estará sujeto a los siguientes cargos:

Tabla 4.7: *Período mínimo de permanencia, AFPC Occidente*

	Cargos por retiros anticipados en Lempiras o Dólares					
Años	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5 o más
Cargo	20%	15%	10%	5%	3%	0%

Fuente: AFPC Occidente

Si la relación laboral ha cesado, el Colaborador puede decidir trasladar su dinero a un Plan Individual de Pensiones, aportando de manera mensual por los medios de pago establecidos.

Plan Patronal de Cesantías

Es un plan de ahorro que se constituye con las aportaciones mensuales del Patrono con el objeto de cubrir el pasivo laboral que, conforme a Ley, corresponde al empleado una vez se retira de la empresa.

Es de suma importancia que la Compañía cuente con este Plan, para que pueda hacer frente ante el pago de los derechos adquiridos por el trabajador estipulados por el Código de Trabajo, por ellos la AFP le brinda este servicio que le puede ayudar con las provisiones futuras de la empresa.

Tipos de Aporte

La Institución crea su reserva líquida a través de un aporte mensual o aporte Inicial/Extraordinario que puede realizar en cualquier momento.

Lo recomendable es que pueda fijar una aportación mensual equivalente al 8.33% de su planilla a fin de acumular un salario por año y de esa manera obtendrá el 100% su reserva Laboral.

Principios Beneficios del Plan Patronal de Cesantías

- **Beneficio Financiero:** Obtiene altos rendimientos de mercado los cuales se encuentran por encima de la tasa de inflación y así el dinero no pierde valor en el tiempo.
- El Plan Patronal se incrementa gracias a los rendimientos (Intereses) que se registran a diario.
- **Beneficio Fiscal:** Todas las aportaciones que el Patrono realiza en el año fiscal son deducibles del pago de Impuesto sobre la Renta de acuerdo Artículo 10 Ley de Impuesto Sobre la Renta, inciso G y con el Artículo N.47 de la Ley Marco del Sistema de

Protección Social. Para gozar de este Beneficio es necesario la previa autorización por parte del Ente Fiscalizador.

- Por los intereses que genera el Plan Patronal, no se retiene el 10% de Impuesto al Estado (Pago de ganancias de Capital).
- Por sus retiros en el Plan Patronal no se cobra Tasa de Seguridad.

Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías BAC|Pensiones Honduras

Plan de Pensión Individual

Características generales:

- Moneda: Lempiras y dólares
- Monto mínimo de apertura: Lempiras 250.00 y dólares 20.00

Comisión Sobre Saldo Administrado:

- Lempiras 3.60% (Tres puntos sesenta por ciento anual)
- Dólares 3% (Tres por ciento anual)

Comisión Sobre Aportes:

- Lempiras 10% (Diez por ciento por aporte realizado)
- Dólares 7.5% (Siete puntos cinco por ciento por aporte realizado)

Comisión de salida por años de antigüedad en el fondo:

Tabla 4.8: *Período mínimo de permanencia, Bac Pensiones*

	Cargos por retiros anticipados en Lempiras o Dólares					
Años	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5 o más
Cargo	20%	15%	10%	7%	5%	0%

Fuente: Bac Pensiones

Exentos de pagos de Comisión de salida:

- Los casos de terminación de la relación laboral por cualquier causa.
- En caso de que el cliente afiliado reciba una mejor oferta de comisión por servicios en la que el pago de comisión mensual sea menor que el que pagaría en BAC Pensiones.
- Los retiros realizados por pensiones en forma de renta programada o renta única siempre cuando el afiliado haya llegado a la edad de retiro
- En caso de muerte del afiliado, los beneficiarios podrán realizar retiros sin comisión de salida.
- En caso de que el cliente elija la modalidad de cobro sobre aportes las comisiones de salida y sus condiciones serán las establecidas en el respectivo adendum.

Modalidad de Retiro

Una vez cumplido el plazo mínimo de permanencia en el fondo de pensiones de cinco (5) años y/o al cumplir los requisitos para poder realizar retiros sin comisiones de salida los afiliados o sus respectivos beneficiarios podrán realizar retiros de acuerdo a las siguientes modalidades:

- Renta única: Pensión que recibe el afiliado o sus beneficiarios en forma de retiro total del saldo acumulado en la cuenta individual del afiliado.
- Renta programada: Pensión que recibe el afiliado o beneficiario en forma mensual con cargo a la cuenta individual y hasta que se agote el saldo de la cuenta o se cambie de modalidad de retiro. Se aplicará un cargo del 1% del monto pagado si el cliente se encuentra en la modalidad de cobro sobre aportes.
- Renta perpetua: Pensión que recibirá el afiliado o beneficiario en donde recibe mensualmente un pago que tiene como monto máximo los intereses generados durante el mes en su cuenta individual de pensiones y una vez deducidas las correspondientes comisiones de administración. Se realizará un cargo a la cuenta individual de pensiones del afiliado para hacer efectivo el pago de su pensión mensual. Se aplicará un cargo del

1% del monto pagado si el cliente se encuentra en la modalidad de cobro sobre aportes.
(*Pensiones / BAC Credomatic, s. f.*)

Pensión Empresarial

Mediante aporte patronal permite a la empresa construir una reserva con alta rentabilidad para cumplir obligaciones patronales e incentivar colaboradores.

Condiciones:

- Plan empresarial: Bajo esta modalidad de afiliación se constituye un plan de ahorro con aporte patronal que permite a la empresa constituir una reserva con alta rentabilidad. El propósito de esta reserva es apoyar a los colaboradores de la empresa a lograr una pensión a través de un ahorro acumulado en cuentas individuales.
- Plan contributivo: Bajo esta modalidad de afiliación se constituye un plan de ahorro con aporte patronal y aporte del empleado que le permite a una persona natural constituir una reserva de alta rentabilidad. El propósito de esta reserva es apoyar a los colaboradores de la empresa a lograr una pensión a través de un ahorro acumulado en cuentas individuales.
- Plan cesantías: Es un plan privado de ahorro para que un patrono constituya una reserva de alta rentabilidad. El propósito de la creación de la reserva será contar con fondos para hacerle frente a las contingencias que se deriven del pasivo laboral de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo de Honduras y en la Ley Marco del Sistema de Protección Social. Esta cuenta es propiedad exclusiva del patrono y es de libre aporte y libre retiro.

Características generales:

- Moneda: Lempiras o dólares.
- Monto mínimo de apertura: Lempiras 250.00 y dólares 20.00

Comisión Sobre Saldo Administrado

- Lempiras 3% (tres por ciento anual).
- Dólares 3% (tres por ciento anual)

Comisión Sobre Aporte

- Lempiras 10% (Diez por ciento por aporte realizado).
- Dólares 7.5% (Siete puntos cinco por ciento por aporte realizado).

Penalizaciones por retiros anticipados

Tabla 4.9: *Período mínimo de permanencia, Bac Pensiones*

	Cargos por retiros anticipados en Lempiras o Dólares					
Años	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5 o más
Cargo	20%	15%	10%	7%	5%	0%

Fuente: Bac Pensiones

Exentos de pagos de comisión de salida

- Los casos de terminación de la relación laboral por cualquier causa.
- En caso de que el cliente afiliado reciba una mejor oferta de comisión por servicios en la que el pago de comisión mensual sea menor que el que pagaría en BAC Pensiones.
- Los retiros realizados por pensiones en forma de renta programada o renta única siempre y cuando el afiliado haya llegado a la edad de retiro.
- En caso de muerte del afiliado, los beneficiarios pueden realizar retiros sin comisión de salida.
- En caso de que el cliente elija la modalidad de cobro sobre aportes las comisiones de salida y sus condiciones serán las establecidas en el respectivo adendum.

Modalidades de Retiro

- Por invalidez total y permanente.
- Enfermedad grave y/o terminal o muerte por cualquier causa.

*Aplica una vez cumplido el plazo mínimo de permanencia en el fondo de pensiones de cinco (5) años.

Beneficio adicional:

- Seguro de Vida Opcional para Pensiones, Seguro de vida diseñado para proteger al afiliado en caso de alguna incapacidad total o permanente e indemnizar a los beneficiarios en caso de fallecimiento del mismo.

Beneficios:

- Sumas aseguradas La suma asegurada máxima será de L1,500,000 o US\$67,600 de acuerdo al tipo de contrato.
- Póliza de seguro de vida: Disponible en lempiras y dólares.
- Cobertura de muerte: Por cualquier causa amparada hasta el cumplimiento de los 75 años del afiliado.
- Cobertura por Incapacidad total y permanente: Amparada hasta el cumplimiento de los 60 años del afiliado.
- Edad elegible entre los 18 a 70 años
- La cobertura que se otorga será por las 24 horas del día a nivel mundial dentro y fuera de la ocupación.

Condiciones:

- Póliza: La póliza de seguro de Vida Opcional debe ser acorde al aporte ordinario mensual y el costo consiste en el pago de una prima en lempiras o dólares.

- Monto: El monto de la suma asegurada es igual al monto de aporte mensual por 350 veces.
- Póliza: No se puede suscribir a una póliza de seguro de vida opcional menor o mayor a su aporte mensual.

Régimen de aportaciones Privadas (RAP)

Según el artículo 43 de Decreto 107-2013 de la Ley del Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), las retenciones y pago de las aportaciones obrero patronales son las siguientes: El patrono aportante debe retenerle el uno punto cinco por ciento (1,5%) del salario mensual ordinario de cada trabajador, el que debe enterar al Régimen de aportaciones Privadas (RAP) juntamente con la aportación patronal del uno punto cinco por ciento (1,5%) para totalizar el tres por ciento (3%) que se registrara como ahorro a favor del trabajador en una cuenta individual a su nombre; el pago lo hará el patrono directamente al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) o por medio de las entidades recaudadoras autorizadas por aquel, dentro de los quince (15) días calendario siguiente a la retención. (Ley del régimen de Aportaciones Privadas, s. f. 2013)

Productos que ofrece el RAP

- Fondo de Pensiones Individuales Voluntarios
- Fondo de Pensiones Individuales Obligatorios
- Fondo de Pensiones Empresariales Voluntarios
- Fondo de Pensiones Empresariales Obligatorios
- Fondo de Cesantías Empresariales Obligatorios
- Fondo de Cesantías Empresariales Voluntarios
- Fondo de Vivienda Individual Voluntario
- Fondo de Vivienda Empresarial Voluntario
- Financiamientos de Corto Plazo
- Préstamo Rapi fácil
- Financiamientos de Largo Plazo
- Préstamos de Vivienda

- Préstamo ConsoliRAP
- Préstamo para Desarrolladores de
- Proyectos Habitacionales
- Préstamos mediante Contrato de
- Arrendamiento con Opción a Compra

Dichos productos van en relación a las aportaciones de los empleados de las empresas privadas

Después de la derogación de la Ley Marco el Régimen de Aportaciones Privadas Rap, volvió a trabajar según su Ley del 2013, siendo este comunicado el 06 de mayo 2022 a las Instituciones Privadas que cotizan para el mismo, siendo la información la siguiente:

El Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), la institución financiera privada sin fines de lucro y de interés social más grande de Honduras, apoyando a las instituciones del sector privado del país en el cumplimiento de sus obligaciones legales y beneficios para sus trabajadores, comunica lo siguiente:

PRIMERO: A partir de la declaración de inconstitucionalidad de la Ley Marco del Sistema de Protección Social, (Decreto Legislativo 56-2015) el 05 de abril de 2022, el RAP suspende la generación de las planillas de cotización y aportación obrero-patronales por concepto de Pensiones y Cesantías derivadas de dicha Ley, quedando como última planilla de cotización obligatoria de pago, la correspondiente al mes de marzo 2022.

SEGUNDO: En virtud de la derogación antes citada, la Ley del RAP (Decreto Legislativo 107-2013) adquiere de nuevo la obligatoriedad de los aportes al Fondo de Vivienda e Inclusión Financiera a partir de la planilla de abril de 2022, la institución procederá a realizar la captación de aportaciones y cotizaciones obrero-patronales conforme a lo que establece; por lo que, a partir de la fecha del presente comunicado, se generará y enviará dicha planilla del mes de abril 2022. En este sentido se ampliará la fecha límite de pago hasta el 25-05-2022, sin ningún recargo adicional.

La recaudación se realizará bajo los lineamientos siguientes:

- El Decreto Legislativo 107-2013 establece la obligación patronal de retener y enterar al RAP los aportes de las y cotizaciones de los trabajadores, las cuales se registrarán como ahorro cuentas individuales a favor de cada trabajador.

- De acuerdo con el artículo 43 sobre las retenciones y el pago de las aportaciones obrero-patronales, establece que el patrono debe retener el uno punto cinco por ciento (1.5%) del salario mensual ordinario de cada trabajador, para enterarlo al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) con la aportación patronal del uno punto cinco por ciento (1.5%), para totalizar el tres por ciento (3%) que se registrará como ahorro en cuentas individuales a favor del trabajador a su nombre.

- Dicho aporte se calcula sobre el total del salario mensual ordinario.
- El patrono realizará el pago al RAP a través de las entidades recaudadoras autorizadas, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la retención.
- El sector maquila y aquellas empresas que cuentan con menos de 10 empleados pueden continuar aportando e inscribiéndose de manera voluntaria al Fondo de Vivienda e Inclusión Financiera del RAP.

Comunicamos que RAP mantiene vigentes los beneficios del Fondo de Vivienda e Inclusión Financiera, los cuales son:

- Préstamos de consumo - Préstamos Rapifácil.
- Préstamos de Redescuento con fondos RAP
- Préstamos de Vivienda RAP y Préstamo
- ConsoliRAP.
- Distribución de Excedentes.
- Atractivos rendimientos.

4.5 Ventajas y Desventajas de las Administradoras de Fondos de Pensiones

Privadas

4.5.1 Ventajas

- La aportación la puede realizar en la moneda que usted elija en Lempiras o en dólares.
- Se tiene la opción de un seguro de vida el cual puede ser en Lempiras o dólares.
- Cobertura de muerte por cualquier causa y cubre hasta la edad de 70 años del afiliado.
- Cobertura por Incapacidad total y permanente.
- Edad elegible esta desde los 18 hasta los 70 años.
- Todo lo que tú aportes al Fondo de Pensiones privadas, se resta de la renta bruta. Entre mayor sea el valor aportado, mayor es el beneficio fiscal. De los intereses que genera el Fondo no se retiene el 10% de impuestos al Estado, esto favorece el crecimiento de tú cuenta.
- Atractivos rendimientos de mercado, con una acreditación diaria de intereses para el crecimiento de tu Fondo de Pensiones.
- Creas poco a poco un patrimonio seguro y estable que se vuelve creciente con el tiempo y que lo disfrutarás en vida. Al momento que desees empezar a hacer uso de tus ahorros, podrás hacerlo a través de un retiro total, retiros parciales o renta programada
-

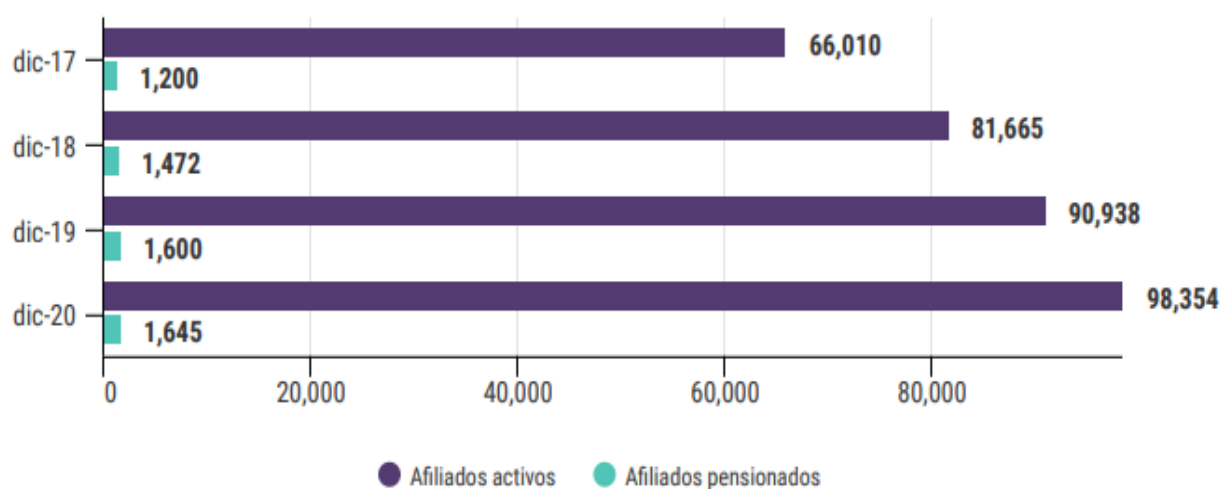
4.5.2 Desventajas

- Costo de retiro anticipado
- Desconocimientos de los empleados de las empresas pequeñas y medianas (PYME).
- Se los primeros años son más altos los costos administrativos.
- Los pocos ingresos de los hondureños no alcanzan para que se afilien en las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas AFP.

4.6 Información Financiera de las Administradoras de Fondos de pensiones (AFP) en Honduras

En la actualidad se cuenta con la opción privada de las administradoras de fondos de pensiones para que el resto de la población tenga acceso a ahorrar en un fondo privado de pensiones, esto aplica para los empleados de empresas privadas con la salvedad que también quienes laboran en el sector público pueden aportar de manera voluntaria a dichos fondos. Estas instituciones tienen como afiliados a personas naturales y jurídicas, las personas jurídicas pueden contratar fondos de cesantías con la finalidad de garantizar el pago de pasivos laborales a sus empleados. *(Reporte-de-Inclusion-Financiera-2021.pdf, s. f.)*

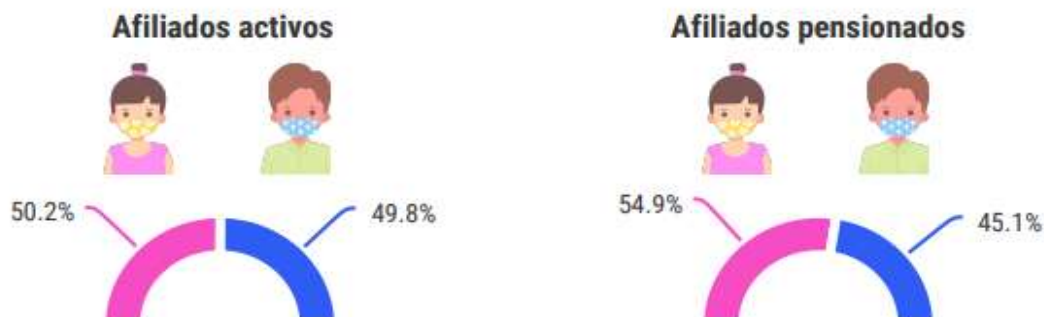
Figura 4.1 Número de afiliados activos y pensionados



Fuente: CNBS Reporte de inclusión Financiera 2021

Al cierre del año 2020 las Administradoras de Fondos Privados de Pensiones totalizan 99,999 afiliados a nivel nacional; los afiliados activos ascienden a 98,354 y 1,645 son pensionados. Los afiliados activos y pensionados se han incrementado del año 2017 al 2020 mostrando un crecimiento promedio de 14.4% y 11.4% respectivamente. El crecimiento de los

afiliados a diciembre 2020, fue de 7,416 afiliados activos y 45 afiliados pensionados en relación al año 2019. (*Reporte-de-Inclusion-Financiera-2021.pdf*, s. f.)



En cuanto a la distribución por sexo a diciembre de 2020, las mujeres superan a los hombres en 374 afiliados activos, totalizando 49,364 mujeres y 48,990 hombres. Los afiliados pensionados suman 1,645 de estos 742 son hombres y 903 mujeres.

Figura 4.2 Número de afiliados activos por distribución geográfica



Fuente: CNBS Reporte de inclusión Financiera 2021

La distribución geográfica de los afiliados activos a diciembre de 2020, mantiene el mismo comportamiento que el año 2019, concentrándose en los departamentos de Francisco Morazán y Cortés un 86.1% los cuales suman 84,723 afiliados, el restante 13.9% se distribuye en los dieciséis (16) departamentos del país, asimismo, los afiliados pensionados a diciembre de 2020, mantienen una distribución similar a la de los afiliados activos, ya que Francisco Morazán

y Cortés acumulan el mayor porcentaje con un 71.6% y el 28.4% se distribuye en doce (12) departamentos debido a que Gracias a Dios, La Paz, Lempira y Ocotepeque no presentan afiliados pensionados.

Tabla 4.10: *Deuda Interna de las Administradoras de Fondos de Pensiones*

(Saldos en millones de lempiras)

	2019	2020	2021 P/	Variación absoluta		Variación relativa	
				2020/2019	2021/2020	2020/2019	2021/2020
Banco Central de Honduras	21,488.1	32,999.6	36,944.3	11,511.5	3,944.7	53.6	12.0
Sistema Financiero Privado ^{1/}	24,766.1	36,645.2	52,435.1	11,879.1	15,789.9	48.0	43.1
Sistema Financiero Público ^{2/}	9,253.7	7,564.3	10,410.3	-1,689.4	2,846.0	-18.3	37.6
Organismos Descentralizados	52,285.9	55,389.8	56,308.4	3,104.0	918.6	5.9	1.7
Gobiernos Locales	0.9	0.9	0.9	0.0	0.0	-2.1	0.0
Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)	10,050.1	13,440.0	22,711.6	3,389.9	9,271.6	33.7	69.0
Sistema Privado no Financiero	1,138.3	1,125.9	1,366.0	-12.4	240.1	-1.1	21.3
Total	118,983.1	147,165.8	180,176.6	28,182.6	33,010.8	23.7	22.4

Fuente: SEFIN Y BCH

El Fondo de Pensiones del RAP registró un incremento del 34.3% en el año, alcanzando la cartera administrada un total de L 4,150.7 MM, producto de la reactivación de las aportaciones y de la eficiente inversión de los recursos por parte del RAP, que determinó un rendimiento promedio anual de 7.88%, mismo que se acreditó integralmente en las cuentas de capitalización individual previsionales de los afiliados.

Tabla 4.11: *Fondo de pensiones RAP Volumen del fondo administrativo*

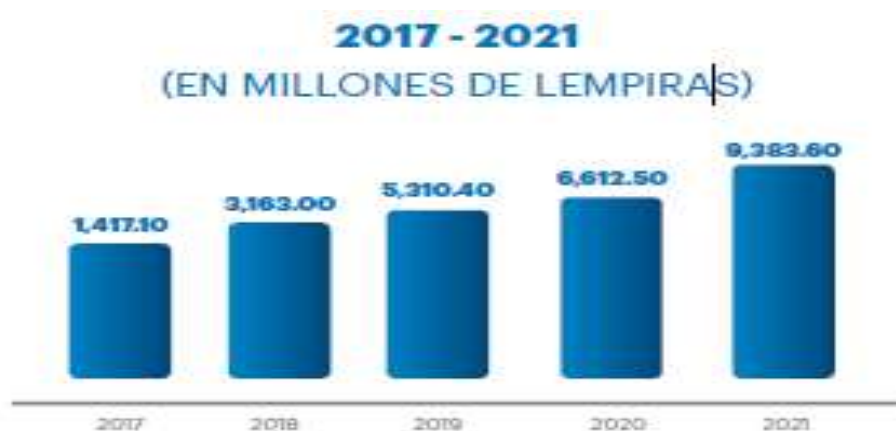


Fuente Memoria RAP 2021

En términos generales, en el año 2021 el Fondo de Pensiones realizó devoluciones totales por valor de L 38.8 MM, atendiendo las contingencias de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) que define la normativa aplicable.

El Fondo de Pensiones y Cesantías del RAP registró un crecimiento moderado en el año 2021, periodo marcado por la continuidad de la crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia de la COVID-19 (agravada por el fuerte impacto de las tormentas tropicales Eta y Iota). La consecuente contracción de la economía tuvo efectos negativos en la producción, el empleo, en los ingresos de las empresas y los trabajadores y, por ende, en las condiciones de vida de la población. Ante este sombrío panorama, el RAP se mantuvo atento y presto a brindar su apoyo. A medida se fueron dinamizando los sectores productivos como resultado de las medidas de política económica implementadas por el estado y la apertura gradual de la economía, la mayoría de las empresas tuvieron la capacidad de reanudar sus aportaciones al RAP, retomando así el loable propósito de apoyar a sus empleados a tener un futuro más promisorio. Dado lo anterior, el total de cartera administrada por el RAP en Pensiones y Cesantías creció en un 41.9%, alcanzando de esa manera un volumen total de L 9,383.6 MM a diciembre de 2021.

Tabla 4.12: AFPC-RAP Volumen del fondo administrativo

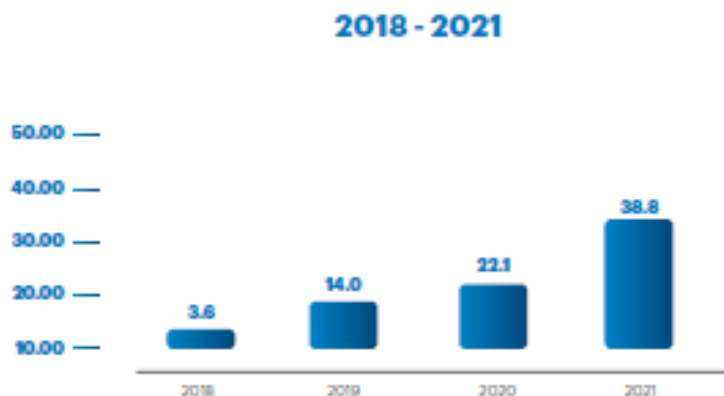


Fuente Memoria Rap 2021

En los últimos cuatro (4) años, el RAP ha atendido 22,764 solicitudes de entrega de ahorros previsionales, por un monto global de L. 78.6 MM, lo que ha contribuido a mejorar la

capacidad de los afiliados para afrontar las necesidades derivadas de las contingencias antes señaladas.

Tabla 4.13: *Volumen de beneficios entregados*



Fuente Memoria RAP 2021

Fondo de cesantía: el volumen del fondo administrado registró un crecimiento del 48.6% en 2021, alcanzando un volumen de cartera administrada de L 5,232.8 MM a diciembre de 2021.

Tabla 4.14: *Volumen del fondo Administrado*



Fuente Memoria RAP 2021

4.7 Comparativos de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas que existen en Honduras

Es importante realizar comparaciones para poder medir el nivel de aceptación de las AFP en el país, además veremos datos relevantes que nos pueden ayudar a analizar reformas en la Ley, planes, beneficios Financieros y Fiscales, beneficios adicionales, tasa y hasta la permanencia mínima aceptada.

En esta oportunidad veremos los beneficios tanto Financieros como Fiscales que pueden todos los afiliados a las AFP.

Tabla 4.15: *Comparativo Beneficios Financieros y Fiscales*

AFP	Beneficio Financiero	Disponibilidad	Beneficio Fiscal
Atlántida	*Acreditación diaria de intereses. *Rendimiento promedio de 7.5% en moneda nacional y 5% moneda extranjera.	*Tiempo mínimo 5 años, sin penalización.	*Los intereses que genera el Fondo de Pensiones, no pagan ningún impuesto al Estado
Ficohsa	*Acreditación diaria de intereses. *Rendimiento promedio de 7.45% en moneda nacional y 4.78% moneda extranjera.	*Tiempo mínimo 3 años, sin penalización.	*El rendimiento que genera el fondo es gravable únicamente con 3% de la ganancia obtenida por revalorización de las participaciones de capital que efectúen.
Bac	*Acreditación diaria de intereses. *Rendimiento promedio de 7.88% en moneda nacional y 4.43% moneda extranjera.	*Tiempo mínimo 5 años, sin penalización.	*Los rendimientos generados son libres de impuesto y tasa de seguridad.
Occidente	*Acreditación diaria de intereses. *Rendimiento promedio de 6.5% en moneda nacional	*Tiempo mínimo 5 años, sin penalización.	*Los rendimientos generados son libres de impuesto y tasa de seguridad.
Rap	*Acreditación diaria de intereses. *Rendimiento promedio de 7.88% en moneda nacional	*Alcanzar la edad de jubilación.	*Los rendimientos generados son libres de impuesto y tasa de seguridad.

Fuente: propia con información de las diferentes AFP

Es importante ver un antes de después de la Ley de las AFP para ayudar a los ciudadanos que en el futuro no tiene una jubilación laboral

Tabla 4.16: Comparativo de la reforma a la Ley del Régimen Complementario para las AFP

Artículo No.	Decreto No. 319-2002	Decreto No. 12-2021	Modificación
1	OBJETO	OBJETO	Cambio en el ente que autoriza la operación de las AFP, será la CNBS encargada de autorizar la operación de las AFP.
2	DEFINICIONES	DEFINICIONES	*Cambia el nombre de "Fondos de pensiones" a "fondos administrados". *Incluye concepto de "otros fondos", distintos a los de pensiones y cesantías, con el propósito de atender otro tipo de necesidades.
3	CONSTITUCIÓN	FORMA SOCIAL	*Incluye definición de socios fundadores y gestión de los organizadores de AFP. *Detalla la prestación de servicios de los administradores y especifica la "administración de fondos constituidos con cualquier otro propósito análogo".
5	CAPITAL MÍNIMO REQUERIDO	CAPITAL MÍNIMO REQUERIDO	*Incrementa el capital mínimo requerido de L20.0 millones a L150.0 millones * Disminuye el límite de porcentaje del índice de capital de 5% a 1% del total de los fondos administrados. * La comisión podrá revisar y actualizar cada dos años el monto de capital mínimo requerido.
6	RESERVAS PARA PÉRDIDAS.	RESERVAS PARA PÉRDIDAS	* Especifica que la reserva no podrá ser considerada para el cálculo del indicador de capital * Remite al reglamento de reservas para pérdidas.
8	FONDO PRIVADO DE PENSIONES.	FONDOS ADMINISTRADOS.	* Cambio en el nombre de "Fondo Privado de Pensiones" a "Fondos Administrados"
13	OBLIGACIONES Y DEBERES DE LAS ADMINISTRADORAS	OBLIGACIONES Y DEBERES DE LAS ADMINISTRADORAS	* Refiere un mejor control y seguridad a través de procesos creados para el envío a la CNBS de las bases de datos de los afiliados.
17	ATRIBUCIONES DEL ÓRGANO SUPERVISOR...	ATRIBUCIONES DEL ÓRGANO SUPERVISOR...	* Delega la autorización a la CNBS previo dictamen del BCH.
19	SANCIONES	SANCIONES	* Será la CNBS el único encargado de cancelar la autorización de operación

En el comparativo antes detallado, se mencionan los diferentes cambios que surgieron con el decreto No. 12-2021; asimismo, se espera que dichas modificaciones sean de mucho beneficio para las personas que estén interesadas en afiliarse en una AFP, con futuro menos problemático en tema monetario.

4.8 Costo- beneficio de administración de un sistema de pensiones

La relación costo-beneficio es una herramienta financiera que compara el costo de un producto versus el beneficio que esta entrega para evaluar de forma efectiva la mejor decisión a tomar en términos de compra. (*Significado de Costo-beneficio, s. f.*)

4.8.1 Costo

Se define como como los gastos asociados a las actividades de suministro de los beneficios por pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia, incluyendo la afiliación, la recaudación de los aportes periódicos, la administración de los registros en cuentas individuales, la inversión de los fondos y el otorgamiento de los beneficios. (Rodríguez-Herrera & Durán Valverde, 2000)

Durante una persona este afiliada en un plan de inversiones incurre en una serie de costos en concepto de gestión de sus ahorros, como ya antes se han mencionado asumen comisiones sobre saldos administrados y cargos por retiros anticipados. Por lo que dichos costos que tienen que asumir los afiliados actúan de forma negativa en la acumulación de su fondo.

La eficiencia y la disposición de recursos de pensión en el esquema de capitalización individual van a estar condicionados por la capacidad de ahorro del individuo durante su vida laboral, la rentabilidad generada, las comisiones cobradas y la constancia en los aportes de ahorro. La obtención de prestaciones previsionales dignas para la vejez requiere niveles constantes de ahorro que a su vez involucran una trayectoria laboral sin periodos de interrupción. (Salazar Guatibonza, 2010)

4.8.2 Inflación

La rentabilidad que se percibe de un fondo de pensiones depende de las condiciones del mercado, una de los factores que más influencia tiene para definir las tasas de rendimiento es la inflación, en los últimos años se ha vivido crisis financieras a nivel internacional.

Los aumentos de inflación observados últimamente pueden en realidad deberse fundamentalmente a factores externos, principalmente al alza del precio del petróleo, el cual influye en los costos de producción de una gran cantidad de productos.

En la práctica un aumento de los precios, supone que nuestros ahorros pierden capacidad de compra, es decir con el paso del tiempo con la misma cantidad de dinero podemos comprar menos productos. En consecuencia, para calcular la rentabilidad real de una inversión debemos tener en cuenta la inflación existente en cada momento. La inflación reduce notablemente la rentabilidad real de las inversiones realizadas, y en consecuencia el ahorro acumulado a la jubilación. (BBVA, s. f.)

4.8.3 Beneficio

Beneficio: La palabra beneficio se refiere a un bien que es dado o que es recibido. El beneficio siempre implica una acción o resultado positivo y que por consiguiente es buena y puede favorecer a una o más personas, así como satisfacer alguna necesidad.

El beneficio económico se refiere o indica una ganancia económica que se obtiene de una actividad o inversión.

Pero que podemos decir de los beneficios que se obtiene de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas, en esta oportunidad detallaremos los más comunes que se tienen en Honduras:

- Beneficios Previsionales ahorrando en moneda nacional o extranjera.
- Beneficios Financieros por la alta rentabilidad que tus ahorros obtienen.
- Beneficios Fiscal.
- Beneficios adicionales como:
 - Seguro de Vida e Invalidez con una suma asegurada 300 veces tú aporte mensual.
 - Acceso a Préstamos otorgados por Banco Atlántida.
- Transparencia con tus ahorros:
 - Recibiendo tu Estado de Cuenta de manera mensual a tu correo electrónico.
 - Consultando tu Estado de Cuenta a través de la Oficina Personal, APP Móvil, Call Center, SMS, entre otros.

Es importante mencionar que entre más sea su aportación mayor serán sus beneficios económicos.

En esta oportunidad le presentamos un comparativo de los costos beneficios principales de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas que nos pueden ayudar a tomar mejores decisiones en cuanto al tema de afiliación y esto nos ayudara a poder determinar cuál es más apropiada para nuestra necesidad.

Tabla 4.17: *Comparativo Beneficios Financieros*

No.	Nombre AFP	Tasa de Rendimiento en Lempiras	Tasa de Rendimiento en Dólares	Costos Administrativos en Lempiras	Costos Administrativos en Dólares	Monto Mínimo	Tiempo Mínimo
1	Atlántida	7.50%	5.00%	10.00%	7.50%	L25.00	5
2	Ficohsa	7.45%	4.78%	9.00%	7.00%	L25.00	3
3	Bac	7.88%	4.43%	10.00%	7.50%	L25.00	5
4	Occidente	6.50%		10.00%		L25.00	5
5	Rap	7.88%		8%		1.5% el empleado y 1.5% la empresa	Edad de jubilación

Fuente: propia, con información de las diferentes AFP

4.9 Análisis del tiempo de recuperación de la inversión en una AFP

Se tomó como ejemplo el caso de la señora Ana, de 25 años de edad, la cual desea afiliarse a una AFP, para contar con un fondo de pensiones privado, tiene considerado que gana el salario mínimo de L10,554.31 y desea aportar el 7.5% de su salario lo que equivale a L791.57, por 35 años.

Se elaboró una proyección con los datos antes presentados, se realizó un resumen de la recuperación de la inversión. (**Anexos 1**)

Tabla 4.18 *Detalle de la recuperación de la inversión*

Moneda	Tiempo meses	Monto	% de costos Administrativos	% de Rentabilidad	Tiempo de recuperación	Total de aporte	Saldo Acumulado	Ganancia Final
Lempiras	360	791.57	10%	7.88%	al mes 35	284,966.37	1,043,048.92	758,082.55

Fuente propia

La AFP X está ofreciendo un porcentaje de rentabilidad de 7.88% y por gastos administrativos es de un 10%, suponiendo que los datos antes mencionados se mantienen durante los 360 meses, doña Ana recuperará la inversión a partir del mes No 35; sin embargo, se observa un aumento de los ingresos del 9% a partir del año 5. Finalizando el periodo de 30 obtendrá una ganancia de L758,082.55, por lo que se considera que con un aporte del 7.5% del salario se puede recibir buenos ingresos al momento de cumplir con la edad de retiro, adicional obtiene el beneficio fiscal que sus aportes mensuales serán deducibles de la Renta Bruta Imponible.

Es importante mencionar, que los ahorros en las AFP, son de mediano a largo plazo, por lo que en muchas ocasiones no llama la atención de las personas, ya que en los primeros años es mayor el porcentaje de los costos administrativos que el porcentaje de rendimiento que se percibe, tal es el caso antes descrito que la recuperación de saldo doña Ana, iniciará a partir del mes 35.

CAPÍTULO V. METODOLOGÍA

En este capítulo de la investigación se brinda toda la información necesaria por medio de un análisis, sobre el costo – beneficio que asumen los empleados del sector PYME al contratar las administradoras de fondo de pensiones privadas a nivel nacional, específicamente a la población activamente que no cuenta con un fondo de pensión por medio de su patrono y conocer de manera específica las características que brinda el sistema financiero hondureño, de igual forma conocer todas las opiniones de los sectores involucrados, adicionalmente datos estadísticos del Banco Central de Honduras (BCH), como principal ente regulador y de la Banca Comercial.

5.1 Enfoque y Métodos

La investigación está orientada en un enfoque cuantitativo ya que de esta manera podremos medir el costo – beneficio que pueden asumir los empleados del sector PYME al contratar las administradoras de fondo de pensiones privadas a Nivel Nacional, de esta manera se podrá cuantificar y registrar las diferentes opiniones por medio una herramienta medible numéricamente y es de suma importante saber que se trata de un método bastante objetivo, esto significa que la interpretación y los puntos de vista no tienen cabida en él, sino la relación demostrable entre cifras y modelos matemáticos. Nuestro principal objetivo es encontrar las respuestas a nuestra investigación y realizar un análisis mediante los instrumentos que utilizaremos para esta investigación.

El diseño de esta investigación será transversal para este estudio, ya que la recolección de los datos se hará una sola vez ósea el tiempo que dure la misma, los datos recopilados provienen de personas que tienen similitudes o características parecidas de acuerdo al tema de estamos tratando. Además, es un estudio descriptivo porque describe los hechos como son observados o recopilados de acuerdo al método de la encuesta, de esta forma podremos analizar mejor los datos.

5.2 Población y Muestra

5.2.1 Población

Para la población de este estudio está de acuerdo con el enfoque, centrado en las personas que trabajan en Pequeñas y Medianas empresa (PYME), en la cual a través de diferentes interrogantes se evalúa su punto de vista sobre aspectos de interés para la presente investigación para hacer un Diagnóstico y análisis de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas a Nivel Nacional.

Dicha población fue tomada de la base de datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), que nos releja que la fuerza laboral del sector privado es de 1,671,793, absorbida principalmente por la Microempresa (empresas de 1 a 5 trabajadores) con el 53.2% que equivale a 372,800 trabajadores. La pequeña empresa absorbe el 17.0% de los trabajadores privados, la mediana empresa el 5.0% y finalmente la gran empresa mantiene una contratación del 24.8% de la masa asalariada privada, es importante mencionar que los datos antes mencionados de basan en las personas que contestaron la encuesta que fueron 700,751 (*CIFRAS DE PAÍS – INE, s. f.*)

5.2.2 Muestra

Para esta Investigación se utilizó un muestreo no probabilístico o muestreo dirigido por conveniencia ya que es un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. La ventaja de esta muestra no probabilística desde el punto de vista de nuestro estudio cuantitativa es que la utilidad del diseño del estudio requiere no tanto una característica de los elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas especificaciones que ya tenemos previamente en nuestro planteamiento del problema.

Para el presente estudio se ha tomado como universo de estudio una muestra de 384 personas que trabajan en la Pequeña y Mediana Empresa del a Nivel Nacional, Siendo 526,965

según el Informe Anual Mercado de Trabajo y Salario Mínimo 2021-2022, trabajadores y a esto se aplicó la muestra no probabilística con el estudio cuantitativo para determinar a cuanto correspondería dicha muestra.

Variables para identificar la muestra:

Si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar la fórmula sería:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población

Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%) •

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05) •

q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95) •

d = precisión 5%

e = Error de estimación máxima aprobada

Parametro	Insertar Valor
N	526,965
Z	1.960
P	50.00%
Q	50.00%
e	5.00%

Cálculo para la muestra

Simbología	Valor	Descripción
n	Incognita	$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$ $\frac{1.960^2 (526,965) (0.5) (0.5)}{(526,965 - 1) 0.05^2 + 1.960^2 (0.5) (0.5)}$ 383.95
N	526,965.00	
Z	1.960	
P	50%	
Q	50%	
e	5%	

5.4 Técnicas e Instrumentos Aplicados

5.4.1 Instrumentos

Para poder llevar a cabo la recolección de datos se elaboró un cuestionario para los empleados del sector PYME, a partir de las variables y objetivos.

Asimismo, una entrevista a un experto en materia de Administradoras de Fondo de Pensiones Privada y otra a un comerciante, para conocer el punto de vista laboral.

5.4.2 Cuestionarios

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue por medio de una encuesta con preguntas mixtas, previamente establecidas, por medio de la cual se permite realizar una valoración de la muestra con respecto al objetivo que se desea medir, constando de 21 preguntas derivadas de las variables de estudio. La encuesta se realizó en línea por medio de Google Forms, permitiendo ver las respuestas en tiempo real.

5.4.3 Entrevista

El instrumento utilizado fue una entrevista con un experto en el tema de las Administradoras de Fondo de Pensiones. (**Anexos 3**)

5.5 Fuentes de Información

Son recursos, por medio de los cuales se obtiene información, que se necesita para entender y complementar un determinado tema.

5.5.1 Fuentes primarias

La información primaria que se utilizó para esta investigación proviene de la técnica de encuesta, la cual fue aplicada a los empleados del sector PYME para medir el conocimiento de

las AFP; asimismo, medir el grado de satisfacción con relación a los costos y beneficios que reciben por estar afiliados en una AFP.

5.5.2 Fuentes secundarias

De fuentes secundarias para esta investigación, se utilizaron los recursos siguientes:

- Entrevista a experto del tema.
- Publicaciones de reportes de la CNBS, desde su página web.
- Publicaciones de boletines del BCH, en su página web.
- Publicaciones de informes de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, desde su página web.
- Memoria anual año 2021, AFP Atlántida.
- Memoria anual año 2021, Ficohsa Pensiones y Cesantías.
- Memoria anual año 2021, Bac Pensiones.
- Diario Oficial de la Republica de Honduras, Ley fonda privado de pensiones.
- Diversas noticias publicadas en los diferentes diarios de circulación Nacional.

5.6 Cronología

No.	Actividades	Julio		Agosto				Septiembre				Asignación	Entrega Final
		Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6	Semana 7	Semana 8	Semana 9	Semana 10		
1	INICIO, Reunión grupal por medio de Blackboard, en la cual el Lic. Fredy, brindo las generalidades del Proyecto.											18/7/2022	
2	Reunión presencial con Lic Fredy, presentando las tres propuestas iniciales de tema para la investigación.											22/7/2022	
3	Envío nuevamente de las propuestas, para ser autorizadas por la Jefatura.												
4	Definición del tema de investigación												
5	Inicio en la búsqueda de información, sobre el tema de investigación, para conocer más del tema.												
6	Envío del primer avance a la plataforma Blackboard.												4/8/2022
7	Reunión en Blackboard con el Lic. Fredy, sobre la cual brindo retroalimentación del primer avance.											6/8/2022	
8	Correcciones del primer avance e inicio del segundo avance.												
9	Recopilación del información para realizar el marco teórico												
10	Envío de borrador del instrumento de investigación.												
11	Reunión con el Lic. Fredy en Blackboard, para revisión del instrumento de investigación.											17/8/2022	
12	Se realizó la visita a dos AFP.												
13	Segunda reunión con el Lic. Fredy en Blackboard, para definir el instrumento de investigación.											25/8/2022	
14	Aplicación de la encuesta.												
15	Entrega del segundo avance.												2/9/2022
16	Taller de Programas Contables y Auditoría												2/9/2022
17	Retroalimentación del segundo avance.												6/9/2022
18	Taller de Det Live												10/9/2022
19	Correcciones del segundo avance.												11/9/2022
20	Entrega del tercer avance.												11/9/2022
21	Informe preliminar												18/9/2022
22	Reunión presencial con Lic Fredy, sobre los puntos finales del Proyecto de Graduación.											21/9/2022	23/9/2022
22	Retroalimentación de la preterna												22/9/2022
22	Entrega del informe final											27/9/2022	29/9/2022

CAPÍTULO VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS

La finalidad de este capítulo es dar a conocer los resultados y análisis de la recopilación de datos por medio de los instrumentos aplicados a los empleados del sector PYME a Nivel Nacional, los cuales, proporcionaron información muy valiosa para conocer el nivel de conocimientos en cuanto a las AFP; asimismo, comprender el grado de satisfacción que tienen los empleados del sector antes mencionado, con relación a los costos y beneficios que se perciben por estar afiliados a una AFP.

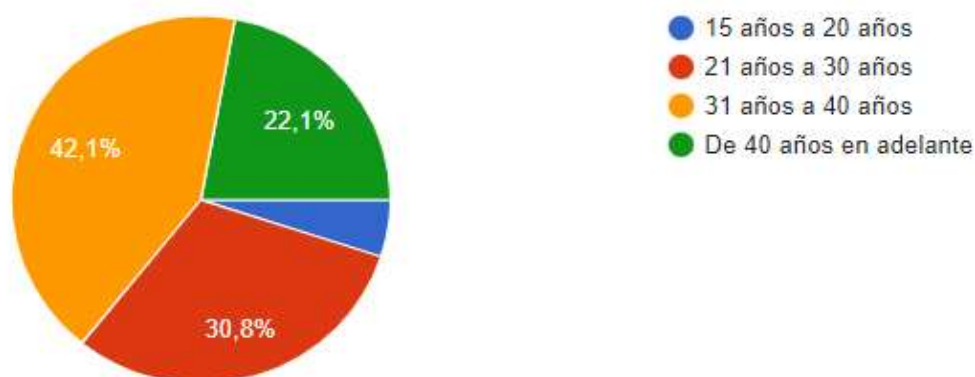
En los siguientes gráficos se revelarán los resultados los instrumentos aplicados a 384 empleados del sector PYME; sin embargo, cuatro personas demostraron su renuencia a contestar la encuesta, por lo que se presentan los datos en base a los 380 empleados, detalladas a continuación:

6.1 Análisis de las preguntas de la encuesta

Gráfico 6.1: *Rango de edad*

1. ¿Cuál es su edad?

380 respuestas



Construcción fuente propia

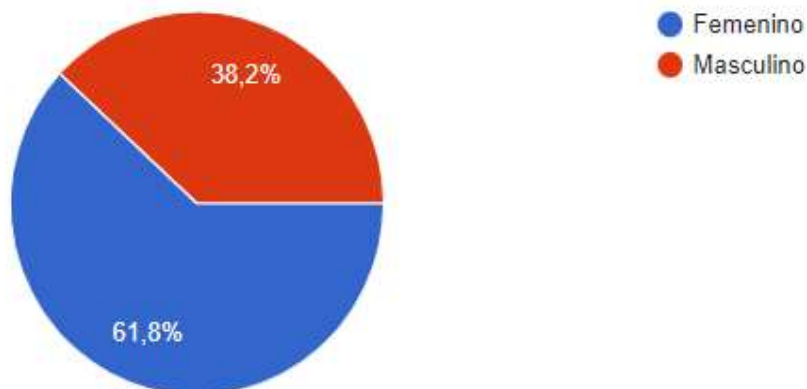
Análisis:

Del total de la población encuestada, constituida por 380 personas, el mayor rango de edad predomina entre las edades de 31 a 40 años de edad, representado un 42.1%, seguido del rango de edad de los 21 a 30 años de edad, lo que corresponden un 30.8%.

Los empleados encuestados están en un rango de 31 a 40 años y por ello podemos decir que son personas con un mayor índice de responsabilidad para la toma de decisiones que impacten en su futuro.

Gráfico 6.2: Género**2. ¿Cuál es su género?**

380 respuestas

**Construcción fuente propia****Análisis:**

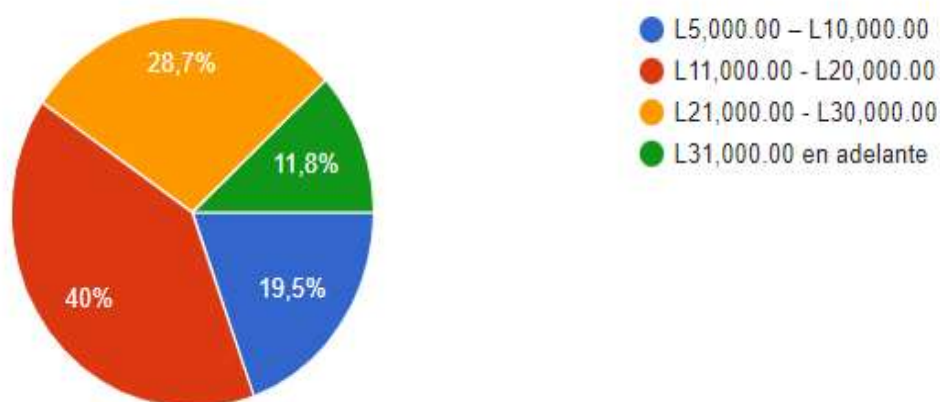
Del total de personas que respondieron la encuesta un 61.8% fueron del sexo femenino, lo que equivale a 235; por su parte 145 personas del sexo masculino, lo que en términos porcentuales presenta un 38.2%, Siendo esta muestra muy marcada por las personas del sexo

femenino en un porcentaje bastante considerado de casi un sesenta y dos porcientos de la muestra que se consideró para este estudio.

Gráfico 6.3: *Ingresos promedio mensuales de los encuestados*

3. ¿Cuáles son sus ingresos mensuales?

380 respuestas



Construcción fuente propia

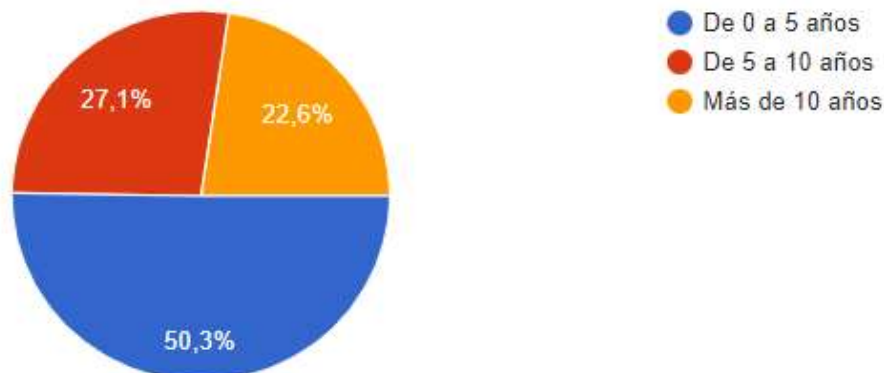
Análisis

Con referencia a los ingresos mensuales que reciben las personas encuestadas, la mayoría se ubica en el rango de ingresos de L11,000.00 a L20,000.00, representado en un 40% de los encuestados, es decir 152 personas, seguido del 28.7% de los encuestados que respondieron que sus ingresos mensuales están en el rango de L21,000.00 a L30,000.00 en sus ingresos lo que representa 109 personas, además un 19.5% de los encuestado obtienen ingresos en el rango de L5,000.00 a L10,000.00 y finalmente solo 45 personas que representan un 11.8% sus ingresos mensuales están de L31,000.00 en adelante.

En conclusión, podemos decir que la mayoría de las personas dentro de la población de la muestra para este estudio de la pequeña y mediana empresa (PYME) tiene un salario promedio de L11,000.00 a L20,000.00 siendo un porcentaje bastante alto y de mucha relevancia para este análisis.

Gráfico 6.4: *Tiempo de trabajar en la empresa***4. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en la empresa?**

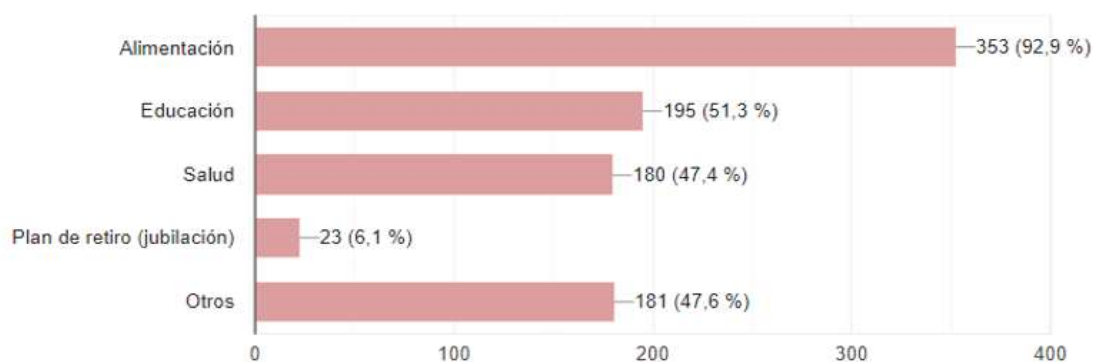
380 respuestas

**Construcción fuente propia****Análisis:**

De las 380 personas entrevistadas, 191 de ellas tienen de 0 a 5 años de laborar, representando un 50.3%, seguido del 27.1% equivalente a 103 personas que su tiempo de laborar es de 5 a 10 años y finalmente 86 encuestados tienen más de 10 años de laborar en la misma empresa, lo que representa un 22.6%.

Gráfico 6.5: *Cuáles son los principales gastos de los empleados de la pequeña y mediana empresa***5. ¿Cuáles son sus principales gastos?**

380 respuestas

**Construcción fuente propia**

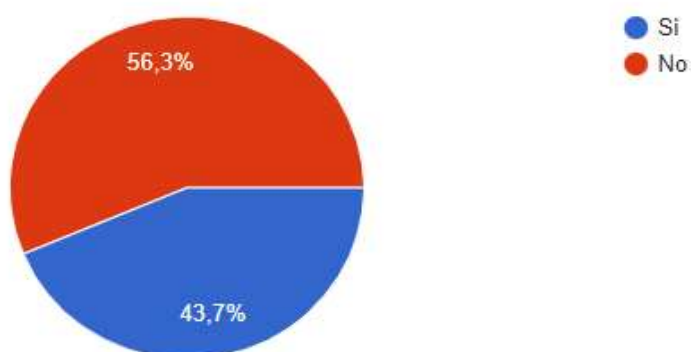
Análisis:

Según lo que respondieron los encuestados a la pregunta anterior, la cual pretende medir las prioridades de gastos que tiene la muestra, se obtuvieron los resultados que 353 personas tiene como prioridad en sus gastos la alimentación, representando un 92.9%, la siguiente prioridad entre los encuestados es la educación con 195 respuestas, es decir un 51.3%, seguida de la salud con un 47.4%, mientras que 181 personas tienen otras prioridades de gasto y finalmente con solo un 6.1% anticipan de sus gastos para un plan de retiro; por lo tanto, la mayoría de los empleados del sector PYME a nivel Nacional, su principal gasto mensual es suplir una necesidad básico del ser humano, como ser la alimentación, por consiguiente no está en sus prioridades gastar en un plan de retiro.

Gráfico 6.6: Nivel de conocimiento de las AFP

6. ¿Tiene usted conocimiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas (AFP)?

380 respuestas



Construcción fuente propia

Análisis:

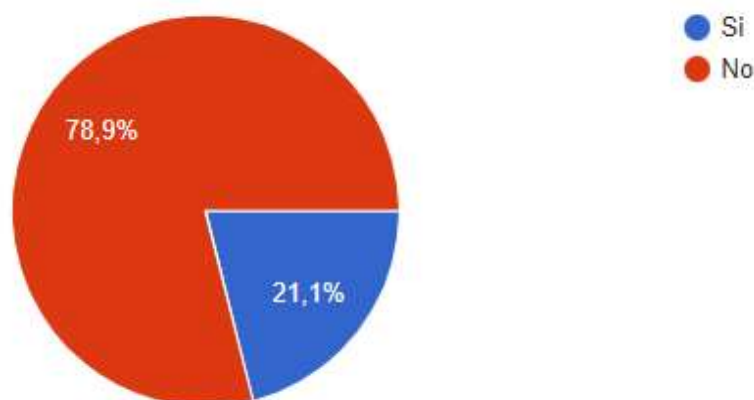
De las 380 personas encuestadas, 214 personas que en términos porcentuales representa un 56.3%, indicaron que desconocen de Las Administradoras de Fondo de Pensiones Privadas y

un 43.7%, es decir 166 personas indicaron que si conocen el concepto antes mencionado; es importante mencionar que, las AFP en nuestro país iniciaron a funcionar a mediados de los años 2000, por lo que las personas aún no están asociados con dicho termino, aunado a eso, las Administradoras que actualmente están en funcionamiento, no han tenido la publicidad suficiente para darse a conocer con los empleados del sector PYME.

Gráfico 6.7: *Interés empresarial por brindar este beneficio*

7. ¿Su patrono le proporciona este beneficio laboral?

380 respuestas



Construcción fuente propia

Análisis:

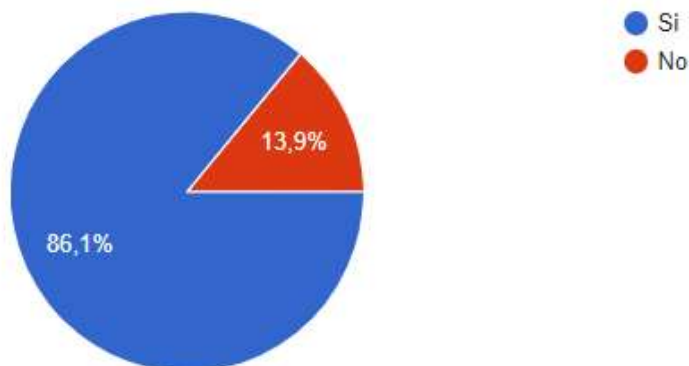
Del total de encuestados con un 78.9%, es decir 300 personas, señalaron que su patrono no proporciona este beneficio laboral.

Esta problemática se presenta a nivel nacional, ya que brindar un plan de jubilación genera altos costos que, según las respuestas obtenidas, la mayoría de los trabajadores de las PYME deberán de sumir este costo de afiliarse a una AFP de manera personal, ya que, solo 80 personas que en términos porcentuales representa un 21.1% su patrono si les brinda una afiliación en una Administradora de Fondo de Pensiones Privada.

Gráfico 6.8: *Interés del empleado de recibir este beneficio*

8. En caso de haber respondido "No" a la pregunta anterior ¿Cree usted necesario que su patrono le brinde este beneficio laboral?

331 respuestas



Construcción fuente propia

Análisis:

De las 331 personas que ahora quedan para responder esta pregunta con un 86.1% los empleados del sector PYME consideran necesario que su patrono otorgue este beneficio laboral y solo el 13.9% no consideran necesario que su patrono les brinde el beneficio antes mencionado.

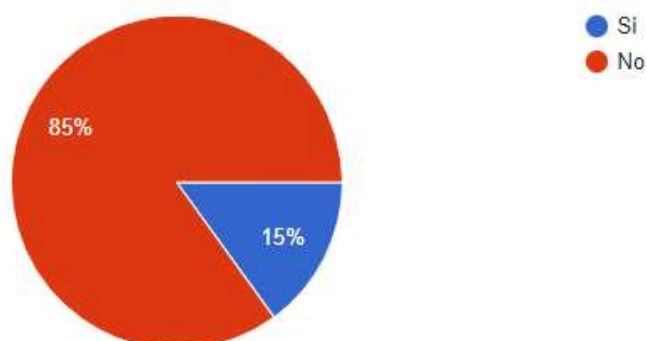
Por lo que, los empleados del sector PYME consideran que los patronos deben de buscar un enfoque más amplio para el bienestar laboral, buscando planes de pensiones que ambas partes este de acuerdo con la afiliación

Este tipo de beneficios son claves para favorecer un ambiente laboral optimo, que permite mejorar el trabajo, logrando que los empleados sean más productivos, eficientes y que, en definitiva, tengan un mayor compromiso con las empresas.

Gráfico 6.9: Nivel de afiliados en una AFP

**9. ¿Está usted afiliado en una Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas?
Si su respuesta es NO pase a la pregunta 26**

380 respuestas



Construcción fuente propia

Análisis:

De acuerdo a las respuestas a la pregunta antes planteada, solo el 15% de los encuestados están afiliados a una Administradora de Fondo de Pensiones Privada y un 85% no están afiliado a ninguna AFP, entonces podríamos preguntarnos ¿qué está pasando? ¿Porque las personas no se afilian a las AFP?, Será que los hondureños no están previendo el futuro? ¿Lo ingresos no son los suficiente para adquirirlo?

Gráfico 6.10: Administradora de Fondos de Pensiones Privadas mejor posicionada en el mercado

10. ¿A qué Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas (AFP) está afiliado?



Construcción fuente propia

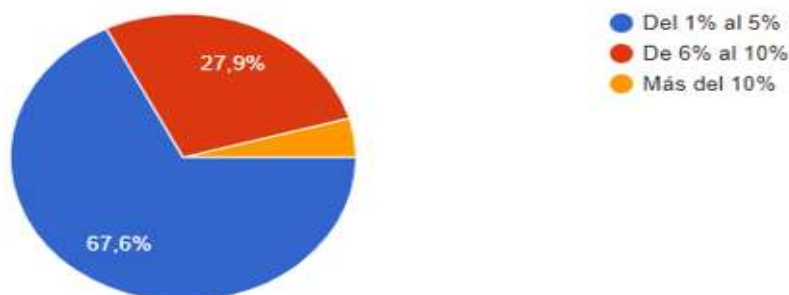
Análisis:

Los resultados nos indican que la empresa con un mayor número de afiliados es AFP Atlántida, con un 55.2%, superando por mucho a las demás administradoras, en segundo lugar, esta AFPC Occidente que en términos porcentuales tiene un 19.4%, seguida de Ficohsa Pensiones y Cesantías con un 13.4% y finalmente Bac Pensiones con un 11.9%.

Según los resultados obtenidos la AFP, mejor posicionada a nivel nacional es Atlántida, ya que fue la primera en funcionar en el país, contando con reconocida trayectoria y solidez al servicio de la comunidad nacional.

Gráfico 6.11: Nivel de ingresos de aportación a una AFP

11. ¿Qué porcentaje de sus ingresos aporta mensualmente en la AFP?



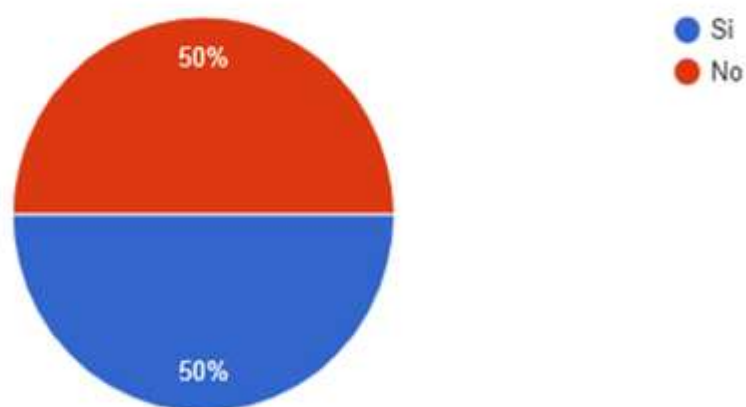
Construcción fuente propia

Análisis:

De acuerdo a las respuestas obtenidas a la pregunta anterior, con un 67.6% de los encuestados aportan mensualmente a una AFP, como se logró observar en el gráfico 6.5, la mayoría de la muestra su principal gasto es en los alimentos, por lo que, los aportes mensuales que realizan los empleados del sector PYME en la AFP, en su mayoría anda en un rango del 1% al 5% de sus ingresos, seguido con un 27.9% aportan del 6% al 10% de sus ingresos mensuales y solo un 4.4% aportan más del 10% de sus ingresos a una AFP, este último es el porcentaje que recomiendan los expertos que se debería de aportar mensualmente.

Gráfico 6.12: *Conocimiento de los costos administrativos*

12. ¿Conoce el porcentaje de costos administrativos que cobra la AFP?



Construcción fuente propia

Análisis:

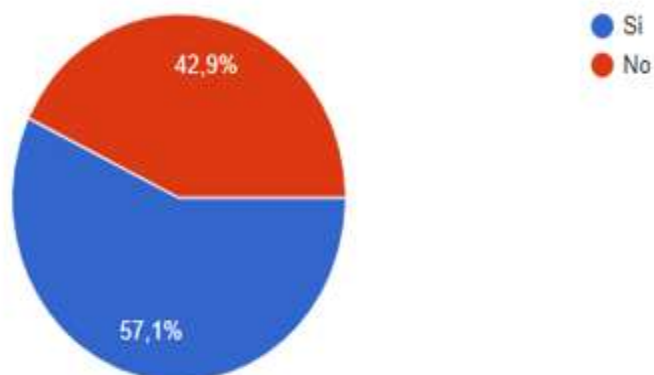
Los resultados indican que los encuestados con un 50% conocen los costos administrativos que cobran las AFP, por lo tanto, el 50% de los encuestados si conocen de dichos costos. Es interesante saber que las personas que están afiliadas de a las AFP no tienen bien claro los costos que les generan.

Es muy importante que los afiliados a las AFP, tengan conocimiento del porcentaje de costos que estos cobran por administrar el dinero, porque depende mucho de dichos costos, cuál será la ganancia que se acumulada al final del periodo de inversión.

Podemos determinar que los afiliados carecen de una clara educación financiera en cuanto a los productos que adquieren y este desconocimiento a veces los puede llevar a tomar malas decisiones en cuanto a la inversión de su dinero.

Gráfico 6.13: Nivel de satisfacción con los costos administrativos

13. ¿Está usted de acuerdo con el porcentaje de costos administrativos que cobra la AFP?



Construcción fuente propia

Análisis:

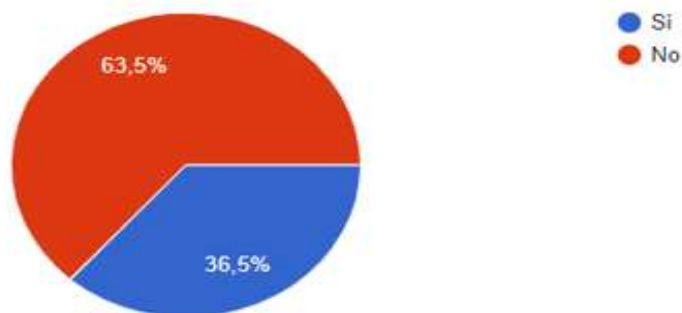
Un 57.1% de los encuestados están de acuerdo con los costos administrativos que cobran las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas y un 42.9% de las personas no están de acuerdo con el cobro de dicho costo, es probable que consideren que son muy altos en comparación de los beneficios que obtienen por ellos.

Adicionalmente el cobro elevado de los costos administrativos influye de manera negativa en los fondos acumulados al momento de que los empleados del sector PYME obtengan su pensión y encarece su dinero lo que hace que los afiliados no quieren aportar más en dichos planes.

Es vital que las personas que quieren adquirir estos beneficios que ofrecen las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas AFP tenga claro todos y cada uno de los costos que conlleva en plan así podrán tomar el plan que más le convenga.

Gráfico 6.14: *Nivel de satisfacción por el cobro de comisiones por retiros anticipados*

14. ¿Está de acuerdo con las comisiones que cobra la AFP, por realizar retiros anticipados?



Construcción fuente propia

Análisis:

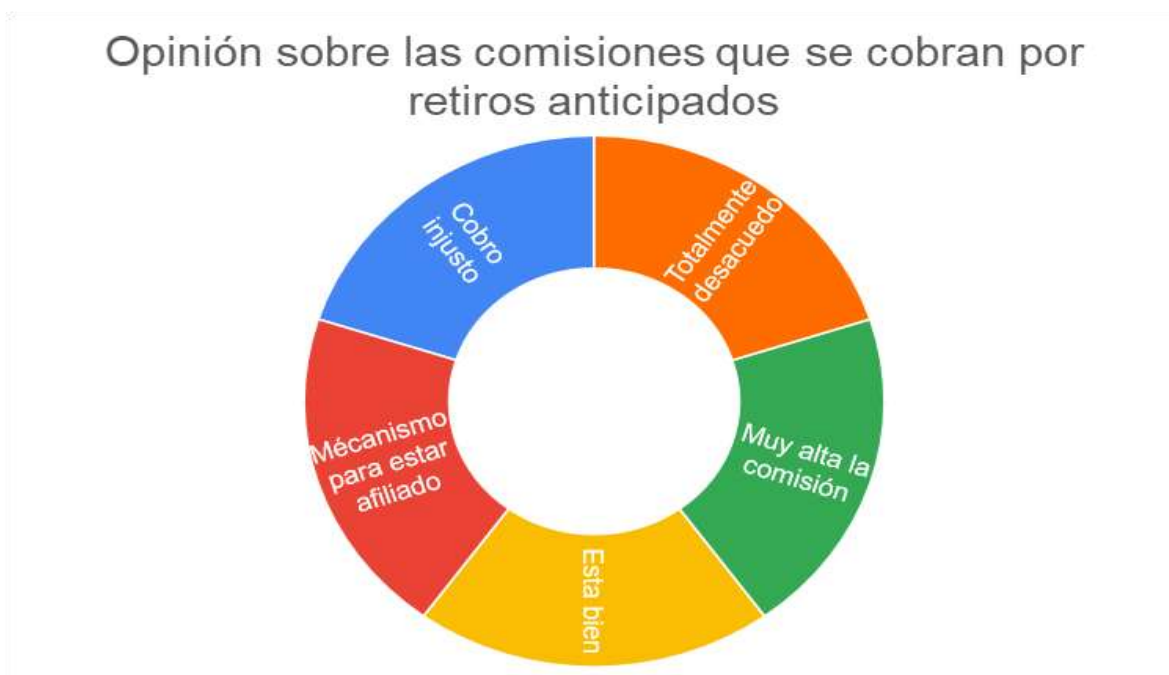
En la pregunta antes planteada, la cual intenta medir el grado de satisfacción con el cobro de comisiones por retiros anticipados, con un 63.5% de los encuestados no están de acuerdo con dichos cobros y solo el 36.5% si consideran que están bien con las comisiones cobradas.

Desafortunadamente, en esta vida cualquier persona esta vulnerable a que le pueda suceder cualquier tipo de problema financiero y que no cuenta con dinero ahorrado, por lo que tiene que recurrir a retirar una parte del valor aportado, para cubrir con dicha emergencia.

Para este tipo de incidentes las Administradoras de Fondo de Pensiones Privadas, deben ser más flexible con el cobro de estas comisiones, siempre y cuando el afiliado presente la documentación que responde de la emergencia presentada.

Es importante mencionar que en la actualidad si el afiliado se queda sin trabajo puede ser uso de dichos fondos sin ningún tipo de cobros adicionales.

Gráfico 6.15: *Opinión sobre las comisiones que se cobran por retiros anticipados*



Construcción fuente propia

Análisis:

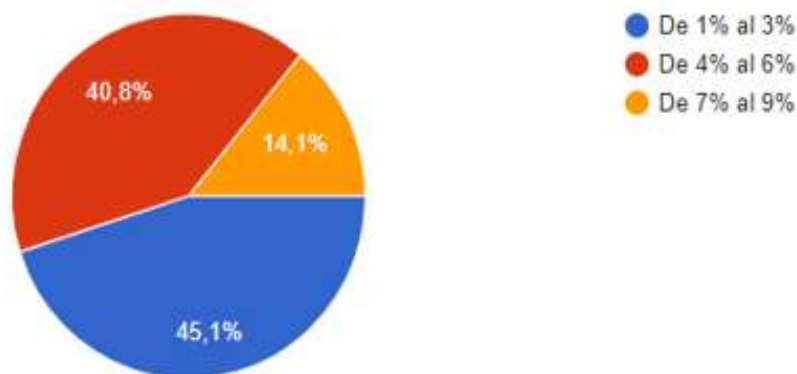
La pregunta antes plantada tiene como objetivo identificar cual es la opinión de los entrevistados sobre las comisiones que se cobran en las AFP por realizar retiros anticipados, por lo que, en su mayoría no están de acuerdo con dichos cobros, ya que nos dieron los comentarios siguientes:

- Cobros injustos
- Totalmente desacuerdo
- Muy alta la comisión

No obstante, para otra parte de los encuestados consideran que es parte del mecanismo por estar afiliados y que el cobro antes mencionado está bien, ya que para muchos de ellos les obliga a permanecer el tiempo mínimo en la AFP.

Gráfico 6.16: *Rango de Rendimiento recibidos*

16. ¿En la siguiente escala, donde ubica el rendimiento que está recibiendo actualmente?



Construcción fuente propia

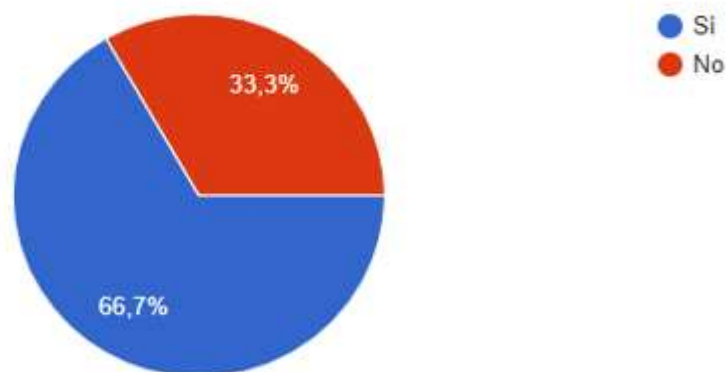
Análisis:

De los encuestados el 45.1% recibe rendimientos en un rango del 1% al 3%, con un 40.8% reciben rendimientos del 4% al 6% y finalmente con el 14.1% obtienen rendimientos en el rango de del 7% al 9%, es importante mencionar, que dichos rendimientos dependen, en qué tipo de plan está afiliada la persona y en que moneda realice sus aportes.

Es relevante analizar que las personas que tienen su afiliación en alguna Administradora de Fondos de Pensiones Privadas lo están realizando en el nivel más bajo de la tabla de aportaciones, de allí podemos ver que los hondureños empleados en las Pequeña y Mediana Empresa tienen bajo presupuesto para la adquisición de dicho beneficio y por ende la rentabilidad es bastante baja, ya que para lograr obtener una pensión digna se requiere de mucha constancia en toda la vida laboral y los aportes realizados deben de ser de acuerdo al plan que el empleado desea cumplir.

Gráfico 6.17: Rango de Rendimiento recibidos

17. ¿Está usted conforme con el rendimiento recibido por la AFP?



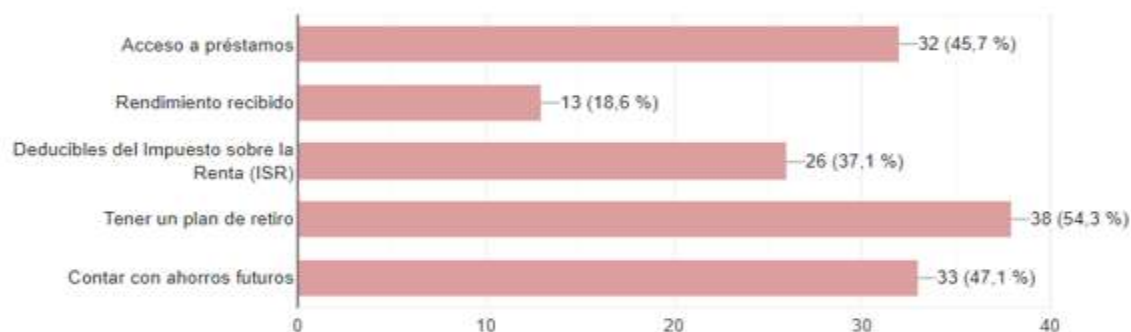
Construcción fuente propia

Análisis:

Un 66.7% de los encuestados están conformes que los rendimientos que reciben, considerando que reciben una mejor tasa de rendimiento que en una cuenta de ahorro, por lo que es más conveniente ahorrar en una AFP y el 33.3% de ellos no están conforme, por lo que deberían de buscar una mejor opción que brinden una mayor tasa de rendimiento.

Gráfico 6.18: Beneficios obtenidos por afiliación en una AFP

18. ¿Qué beneficios ha obtenido al inscribirse en una AFP?



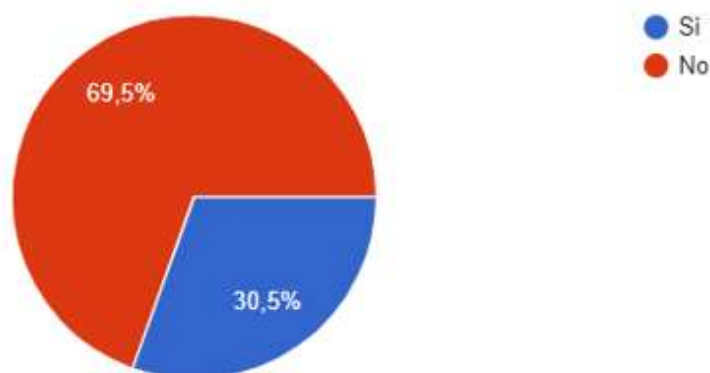
Construcción fuente propia

Análisis:

Los resultados nos indican que el beneficio que más han obtenido los entrevistados de estar afiliado en una AFP es contar con un plan de retiro con un 54.3%, seguido de contar con ahorros futuros con un 47.1%, otro de los beneficios que mayor llama la atención de los encuestados es tener acceso a préstamos con un 45.7% y contar como un escudo fiscal al ser deducible del impuesto sobre la renta un 37.1% y finalmente los rendimientos que perciben con un 18.6%.

Gráfico 6.19: *Beneficios adicionales obtenidos por afiliación en una AFP*

19. ¿Conoce los beneficios adicionales que brindan las AFP?

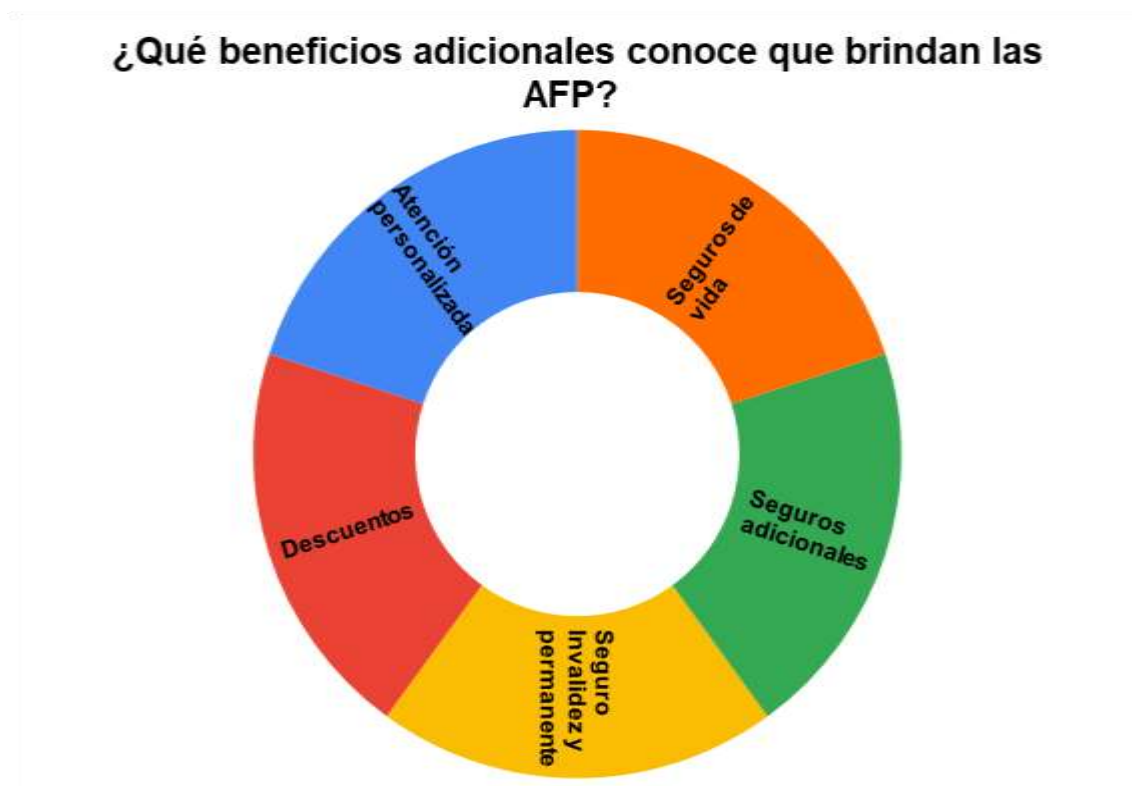


Construcción fuente propia

Análisis:

Del total de encuestados, con un 69.5% conocen los beneficios adicionales que brindan Las Administradoras de Fondo de Pensiones Privadas y un 30.5%, indicaron que no conocen beneficios adicionales. En la actualidad las AFP, quieren darse a conocer y captar mayor número de afiliados, ofreciendo benéficos adicionales, los cuales se mencionan en el gráfico 6.20.

Gráfico 6.20: *Beneficios adicionales obtenidos por afiliación en una AFP*



Construcción fuente propia

Análisis:

Entre las compensaciones adicionales que brindan las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas en Honduras, los encuestados mencionaron que tienen los beneficios siguientes:

- Atención Personalizada
- Seguros como ser el de vida
- Seguros adicionales
- Seguro de invalidez y muerte.
- Descuentos en club de Beneficios

Los afiliados ven como un plus todos los beneficios adicionales que les proporciona tener un plan de ahorro personas en las AFP de Honduras, consideran que le están sacando el máximo provecho a su dinero.

Gráfico 6.21: *Tiempo de afiliación en una AFP*

21. ¿Hace cuantos años aporta en la AFP?



Construcción fuente propia

Análisis:

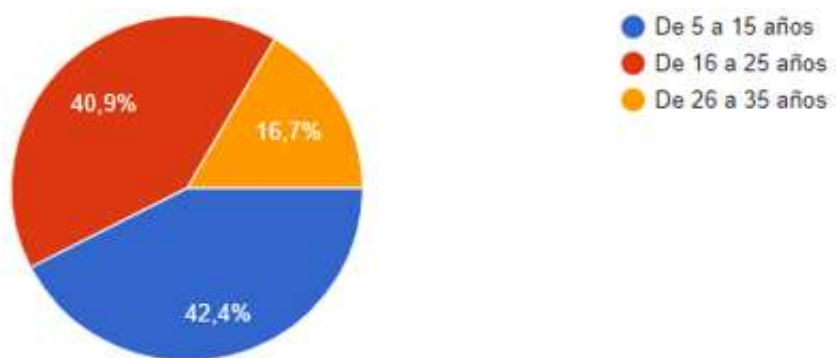
Con un 60.3% de los encuestados aportan a una AFP en el rango de 1 a 5 años, enseguida con un 27% tienen de aportar a una FP en el rango de 6 a 10 años.

Este comportamiento se debe a que la mayoría de las Administradoras de Fondo de Pensiones Privadas, son de reciente funcionamiento en el país, por lo que no son muy conocidas para la mayoría de los empleados de la pequeña y mediana empresa. Asimismo, a raíz de la pandemia producto del Covid-19, las personas se dieron cuenta de la importancia de contar un fondo de ahorros, el cual les permite suplir necesidades en caso de emergencia o al momento de perder el trabajo y no contar con ingresos fijo.

Por lo que en la actualidad es de suma importancia contar con un respaldo financiero ante la incertidumbre laboral que viven la mayoría de los empleados a nivel Nacional.

Gráfico 6.22: *Tiempo de afiliación en una AFP*

22. ¿Cuántos años considera estar afiliado en la AFP, para gozar de su pensión?



Construcción fuente propia

Análisis:

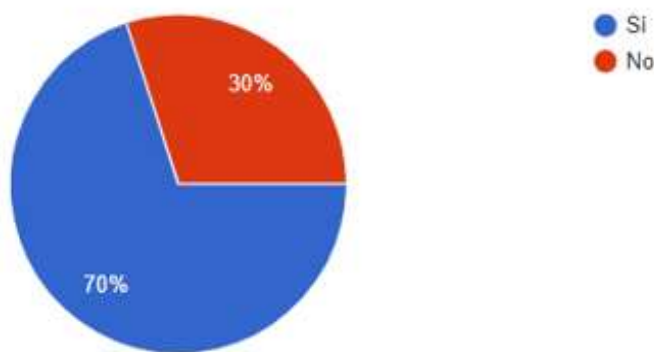
De los resultados obtenidos, se observan que un 42.4% de la muestra considera estar afiliado en una AFP, en un rango de 5 a 15 años, podemos determinar que la mayoría de los afiliados no consideran en tener el ahorro por largos años ya que lo están viendo como un ingreso en el futuro para solventar algunos problemas económico que podrían suscitar por la falta de ingresos, además indica que tienen contemplando un ahorro de mediano a largo plazo.

Como segunda opción el 40.9% de la población encuestada indica querer estar afiliados de 16 a 25 años y solo el 16.7 %, estarían afiliados de 26 a 35 años.

El tiempo que los empleados del sector PYME consideran están afiliados en una AFP, dependen de los planes de cada uno de ellos tiene considerado en el futuro

Gráfico 6.23: Nivel de confianza con la afiliación en la AFP

23. ¿Se siente usted seguro que su dinero es invertido de la manera correcta por la AFP?



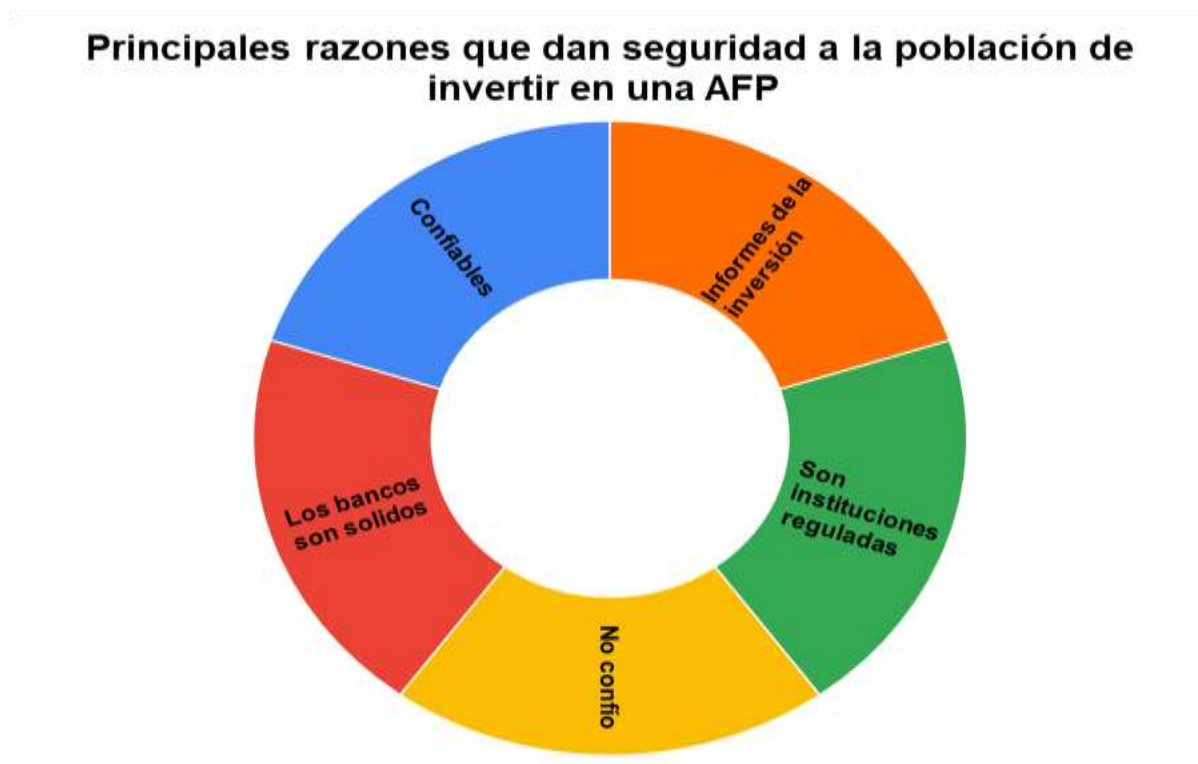
Construcción fuente propia

Análisis:

El 70% de los encuestados, se sienten seguros que las Administradoras de Fondo de Pensiones Privadas, están realizando una inversión correcta tomando como base, criterios de liquidez, diversificación, rentabilidad y seguridad de sus recursos y un 30% de los encuestados manifiestan que sienten dudas o no están seguros que dichas instituciones sean las mejores para la colocación de su dinero o que sea las más confiables para dicho fin y estar tranquilo en la inversión de su dinero.

Es importante mencionar que las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas AFP son relativamente nuevas y que siempre los seres humanos tienden a tener algo de temor en invertir su dinero, más sabiendo que es un aporte a largo plazo y que puede que de estas aportaciones dependa su futuro económico y estable de su vida, recordando que son supervisadas y reguladas por la Comisión Nacional de Banca y Seguros. Siendo esto una característica que le brinda un alto grado de seguridad a los clientes de los planes y por ende le genera una confianza fuerte para poder ahorrar en dichas instituciones.

Gráfico 6.24: Nivel de confianza con la afiliación en la AFP



Construcción fuente propia

Análisis:

Dando seguimiento a la pregunta antes planteada las principales razones que dan seguridad de la inversión realizada por las Administradoras de Fondo de Pensiones Privadas AFP son las siguientes:

- Instituciones sólidas
- Rinden informes de su situación financiera
- Instituciones reguladas
- Confiables

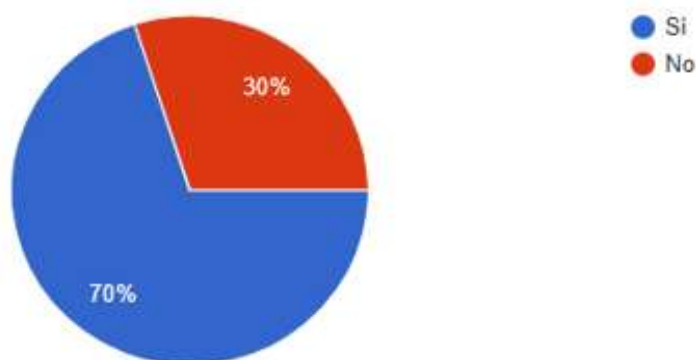
Una de las principales medidas de vigilancia de a las AFP son las auditorías internas y externas a las cuales son sometidas anualmente. Adicionalmente son reguladas por la Comisión

Nacional de Banca y Seguros CNBS que hace las instituciones financieras puedan tener políticas que beneficien a sus usuarios y por ende tener una gran estabilidad Financiera.

Asimismo, hay un porcentaje bastante mínimo de los encuestados que mencionaron que no confía en dichas instituciones.

Gráfico 6.25: *Nivel de satisfacción con la afiliación en la AFP*

25. ¿Se siente usted satisfecho con el beneficio que recibirá de acuerdo con el costo realizado?



Construcción fuente propia

Análisis:

El 70% de los encuestados manifiestan estar satisfechos con los beneficios que recibirán de las AFP, con relación a los costos que tienen que asumir por su afiliación, y un 30% considera lo contrario y no están satisfechos.

La respuesta de estas preguntas es sumamente importante para nuestro estudio, ya que podemos decir que los empleados de la Pequeña y Mediana Empresa (PYME) están satisfechos del costo Beneficio que están teniendo de sus aportaciones, siendo el 70% de la población seleccionada y que cuenta con dicho servicio, por ello podemos decir que, si son viables las

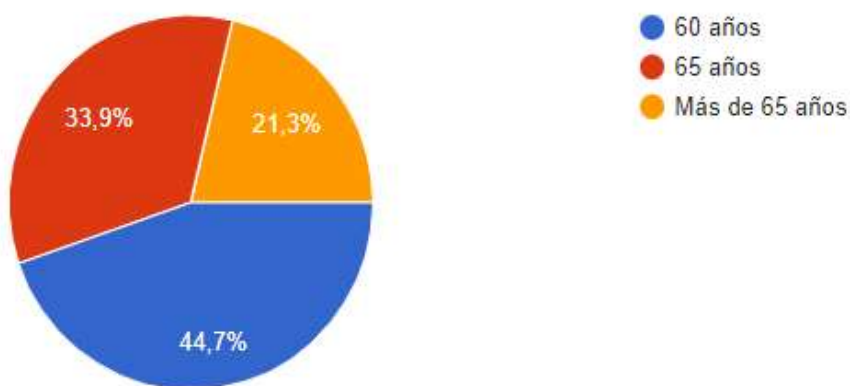
Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas en cuanto a la rentabilidad dada a sus usuarios, esto considerando estos resultados.

Sin embargo, un 30% no están conforme con los beneficios que recibe con relación a sus costos, según las respuestas antes brindadas, se podría determinar que se debe a que están iniciando a realizar aporte en la AFP, y que aún no perciben los rendimientos esperados.

Gráfico 6.26: *Edad de retiro laboral*

26. ¿A qué edad piensa retirarse laboralmente?

380 respuestas



Construcción fuente propia

Análisis:

Con referencia a que edad consideran retirarse laboralmente los encuestados, con 44.7% indicaron que consideran trabajar la edad mínima de retiro laboral de 60 años los encuestados, seguido con un 33.9% consideran trabajar hasta los 65 años y finalmente solo el 21.3% esperan trabajar más de 65 años de edad.

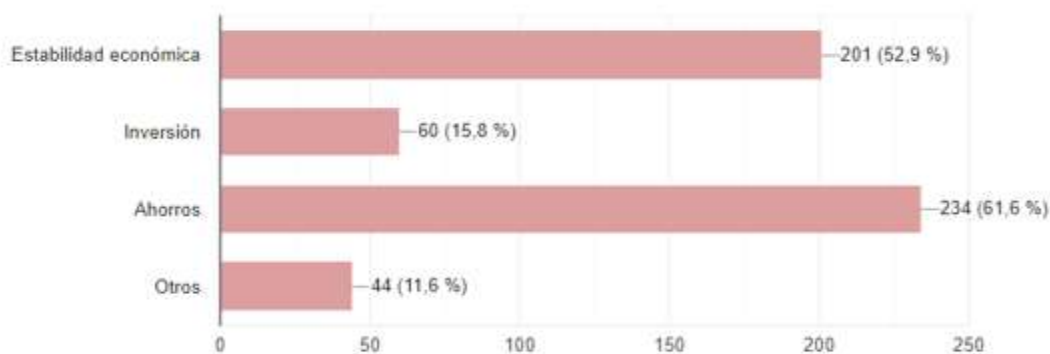
Cabe mencionar que hoy en día las empresas no tienen empleados con una edad muy avanzada ya que consideran que es mejor tener empleados jóvenes que pueden ser más moldeables, con salarios bajos o hasta más fáciles de manejar, pero podemos ver los

colaboradores de las PYME consideran que la edad promedio para retirarse es de 60 años y que de allí puedan gozar de tranquilidad laboral.

Gráfico 6.27: *Ventajas que cuentan los afiliados de una AFP*

27. ¿Cuál cree usted que es la ventaja de contar con un fondo de pensiones?

380 respuestas



Construcción fuente propia

Análisis:

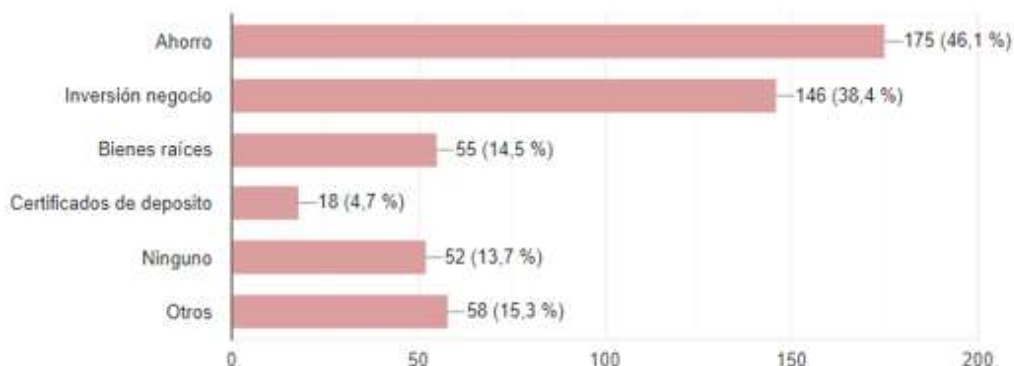
Los resultados nos indican que la mayoría de los encuestados con un 61.6% consideran que la principal ventaja de afiliarse a una AFP es contar con ahorros futuros, en segundo lugar, con un 52.9% consideran que tendrán una estabilidad económica, el 15.8% consideran las AFP como una inversión y un 11.6% indicaron otras ventajas.

Considerando la respuesta del beneficio principal que consideran los afiliados con los ahorros, podemos determinar que las personas tienen esa visión de contar con ese respaldo económico al momento de retirarse de su vida laboral o cuando consideren necesario de utilizar dichos ahorros.

Podemos notar que los aportantes consideran que es un ahorro a futuro, pero no que les de la estabilidad económica que tienen en la actualidad con su trabajo o ingresos.

Gráfico 6.28: *Tipos de inversiones a futuro***28. ¿Qué tipo de inversión ha proyectado a futuro, al no contar con un fondo de pensiones?**

380 respuestas

**Construcción fuente propia****Análisis:**

El objetivo de esta pregunta era identificar si la población encuestada, piensa tener algún tipo de reservas a futuro, con un 46.1% tienen planeado realizar algún tipo de ahorro, los empleados del sector PYME tienen que tomar en cuenta que al momento de ahorrar en una cuenta bancaria los intereses que estos brinda son muy bajos para tener la inversión de dinero a largo plazo, un 38.4% de los encuestados realizarán inversión en negocio, para este tipo de inversiones tiene que realizar un estudio de mercado correcto para lograr la recuperación de la inversión esperada; con el 15.3% realizarán otro tipo de actividad de inversión, seguido de un 14.5% que planean ahorro en bienes y raíces y con un 13.7% indicaron no tener ningún tipo de inversión a futuro.

Es muy importante que los empleados tengan la visión de contar con ahorros a futuro, ya que son fundamentales para contar con un respaldo económico para enfrentar cualquier tipo de emergencia o metas específicas.

6.2 Hallazgos encontrados en la investigación

De acuerdo al análisis que se realizó que la encuesta que se aplicó a los empleados del sector PYME a nivel nacional, sobre los costos beneficios al contratar las Administradoras de Fondo de Pensiones Privadas, encontraron los hallazgos siguientes:

Tabla 6.1: *Hallazgos*

Hallazgos encontrados en el análisis de la investigación		
Factor identificado	Descripción	Impacto
Prioridades de gastos de los empleados del sector PYME	Para los empleados del sector PYME no es una prioridad aportar en una AFP.	Conforme a la encuesta aplica podemos observar que los empleados de las PYME tienen otras prioridades como ser las necesidades elementales dentro de ellas la alimentación, educación y salud y esto ocasiona que no aporten en las AFP.
Los ingresos de los empleados de las PYME son bajos.	Para los empleados del sector PYME los ingresos no son suficientes para poder aportar a las opciones de pensión por medio de las AFP.	En el análisis de las respuestas a la encuesta podemos establecer que los ingresos de los empleados a nivel nacional de las PYME oscilan en un rango de L11,000.00 a L20,000.00 y por ellos no es factible aportar a las AFP y tener una jubilación digna en el futuro.
Desconocimiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas	Los empleados de las PYME tienen un alto grado de desconocimiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas	Se ha determinado que los empleados de las PYME no conocen las AFP, ya que dichas Administradoras deben de tener mejores estrategias de marketing, ya sea por medios de comunicación o redes sociales que son de alto impacto en la actualidad; asimismo, suministrar información que sea fácil de comprender y oportuna respecto de las condiciones de afiliación, de manera tal que el consumidor financiero pueda tomar la decisión de inscribirse.

<p>La pequeña y mediana empresa no brinda el beneficio de afiliación a una AFP.</p>	<p>Los dueños de la pequeña y mediana empresa no tienen como beneficio laboral a sus colaboradores una afiliación a la AFP.</p>	<p>Los patronos de dichas empresas se abstienen de brindar dicho beneficio a sus empleados, esto debido a que no quieren asumir este tipo de incentivo laboral, por lo que los empleados tienen que buscarlo por cuenta propia.</p>
<p>Porcentaje de ingresos que están dispuestos a aportar</p>	<p>Los empleados del sector PYME, están dispuestos a aportar a una AFP del 1 al 5% de sus ingresos.</p>	<p>De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta los empleados del sector PYME, en su mayoría consideran que un 5% de sus ingresos es suficiente para contar un plan de jubilación digno.</p>
<p>No hay conformidad en los afiliados en cuanto a los costos de las AFP.</p>	<p>Según las respuestas a la encuesta de los afiliados en las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas no se siente conforme a los costos por la administración de sus fondos.</p>	<p>Los afiliados a las AFP, no están conformes con los costos que estas cobran por la administración de los recursos, ya que estos al iniciar la afiliación son mayores que la tasa de rendimiento que ofrecen. Es importante señalar que este tipo de ahorro es de largo plazo, por lo que los primeros años de afiliación no se perciben los rendimientos esperados.</p>
<p>Las tasas de rendimiento son variables.</p>	<p>En la actualidad las tasas de rendimientos oscilan entre un 3% a un 7% según las aportaciones y condiciones del mercado.</p>	<p>Los rendimientos que ofrecen las AFP, varían ya que se determinan de acuerdo a las condiciones del mercado, si existe una mayor rentabilidad y un mayor crecimiento de salarios efectivamente generan una mayor acumulación de fondos, garantizando una pensión digna, para los empleados del sector PYME.</p>
<p>Los empleados del sector PYME no tiene un plan a futuro de jubilación o de ahorro.</p>	<p>Los empleados del sector PYME trabajan el día a día con sus ingresos sin tener en cuenta un plan para el futuro.</p>	<p>Los empleados del sector PYME no están protegidos en el futuro para optar a una jubilación o pensión digna que les pueda ayudar a solventar las necesidades que se les presenten a futuro, ya que realizar este tipo de aportes no es un tema de prioridad en los hogares.</p>

Posicionamiento de AFP Atlántida.	El Posicionamiento de AFP Atlántida es bastante notable a nivel nacional.	Podemos determinar que la AFP Atlántida es la mejor posicionada en el país ya que cuenta con más de 20 años de experiencia en el mercado, lo que brinda más seguridad al usuario financiero.
-----------------------------------	---	--

Fuente propia

CAPITULO VII. CONCLUSIONES

En el presente capítulo se enuncian las conclusiones obtenidas de la investigación realizada con respecto al tema costo – beneficio que asumen los empleados del sector PYME al contratar las administradoras de fondo de pensiones privadas a nivel nacional.

1. Existen varios factores que pueden influir en la toma de decisiones de tomar o no un fondo de pensión. Uno de los factores son los ingresos bajos que tiene los empleados de las PYMES se les hace bastante difícil poder optar a este plan de jubilación, dichas colaboradores consideran que hay otras prioridades como ser alimentación, salud y comida, podemos concluir que las necesidades básicas para estas personas son mayores que el tener un ahorro a futuro.
2. Los afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas AFP de la pequeña y mediana Empresa tiene que asumir costos por la administración de los recursos, los cuales son elevados, por lo que los empleados en mención no están conformes con dichos costos ya que este tipo de ahorro es de largo plazo y al final sus ahorros salen bastantes cortos en comparación a sus aportaciones.
3. Muchas de las personas que tiene el plan personal de pensiones tiene a bien el aprovechamiento adicional que proporcionan las AFP siendo estos muy llamativos por tema de beneficios fiscales, seguros de vida, préstamos y atención personalizadas para todas sus consultas, siendo estos un plus al ahorro que pueden generar en su plan de jubilación.
4. Otro factor que se tiene que considerar es la rentabilidad que generan los planes ya que según logramos evaluar en la tabla de amortización, en los primeros años no se tiene ganancia, sino el pago de los costos administrativos por el manejo de los fondos, por lo que, se inician a percibir las ganancias a partir del mes 35.

5. Las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas en Honduras están teniendo un crecimiento significativo en el país, pero todavía tiene mucho trabajo por delante debido a que según la investigación realizada los trabajadores de las empresas PYME todavía no tiene un conocimiento de todo lo que conlleva contratar un fondo de pensión como estos.
6. Se logró observar que las tasas de interés son bastante similares entre las cuatro AFP con las que se cuenta en Honduras y que el máximo de rentabilidad a la que se puede optar en estos momentos es un 7%, en comparación a una cuenta de ahorro normal no genera mucha diferencia, considerando el costo por anticipación de retiro de los fondos en los planes de pensiones.
7. Al realizar el comparativo de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas en Honduras podemos determinar que las AFP Atlántida es la mejor posicionada a nivel nacional, siendo la que tiene mayor antigüedad y la que tiene una porción mayor de los afiliados en esta rama.
8. A la mayoría de los empleados de estas empresas no se les ofrecen este tipo de beneficio como parte de las compensaciones laborales ya que generan un costo a la empresa y no lo consideran algo relevante para el bienestar de sus colaboradores, además consideran que es una carga administrativa para ellos. Esto hace que las personas tengan que buscar sus propias opciones para hacerlo de manera personal y de esta manera poder tener un ahorro en el futuro.

CAPÍTULO VIII. RECOMENDACIONES

En este capítulo se muestran las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones realizadas a la investigación sobre el costo-beneficio que asumen los empleados del sector PYME al contratar las Administradoras de Fondo de Pensiones Privada, las cuales se describen a continuación:

1. En vista que los empleados del sector PYME tienen salarios muy bajos y tienen que priorizar sus gastos en las necesidades básicas, se recomienda realizar un presupuesto familiar, en el cual puedan dar una mejor distribución de los ingresos percibidos, y destinen un porcentaje de los mismos, para lograr iniciar las aportaciones en una AFP
2. Ya que los costos administrativos que cobran las AFP, son elevados se recomiendan que los entes supervisores de dichas instituciones tengan una mejor regularidad de estos costos, permitiendo que se busquen mecanismos que ayuden a la disminución del porcentaje de los costos antes mencionados, esto con la finalidad de garantizar a los afiliados cobros justos
3. Al momento de iniciar aportar a una AFP, se recomienda que se debe de realizar un estudio previo de los beneficios que ofrecen cada Administradora, esto con el objetivo de que el empleado del sector PYME pueda escoger la mejor opción del mercado según sus necesidades y que le logre alcanzar un plan de jubilación digno.
4. Se recomienda identificar la AFP que brinda mejor tasa de rendimiento y que mantenga solidez en el mercado, en vista que la recuperación de la inversión se inicia a partir del mes 35, casi cumpliendo los tres años de afiliación, por lo que se tiene que considerar que es un ahorro a largo plazo.
5. En vista que los empleados del sector PYME tienen desconocimiento del funcionamiento de las AFP, es importante que estas instituciones desarrollen programas

formativos de educación financiera para los jóvenes que están por iniciar su vida laboral, logrando así que la población tenga un conocimiento amplio de que son las AFP.

6. Las Administradoras de Fondo de Pensiones que funcionan en el país, brindan condiciones muy parecidas a sus afiliados, por lo que se recomiendan que puedan ofrecer más servicios o algún tipo distinción como dar descuento en los costos administrativos o mejorar la rentabilidad después de determinado tiempo de afiliación, esto permite que puedan lograr la diferencia.
7. En la actualidad la AFP, mejor posicionada es Atlántida, pero es muy importante que manejen sus condiciones de igual manera para sus afiliados.
8. Es muy importante que el Estado se preocupe más por las condiciones laborales de los empleados y que en su medida ayude a gestionar que las empresas privadas puedan brindar este tipo de beneficios a todos los trabajadores, ya que sus salarios son bajos y no permite contar con plan de jubilación por cuenta propia.

CAPÍTULO IX. BIBLIOGRAFÍA

Alvarenga, L. (2002). A cinco años de la reforma de pensiones en El Salvador y su impacto en la equidad de género.

Bismarck, el padre anti socialista de la Seguridad Social. (2021, mayo 21). La Vanguardia.

<https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20210521/7465057/bismarck-padre-antisocialista-seguridad-social.html>

Cesantías, F. P. y. (s. f.-a). Ficohsa Pensiones y Cesantías | Conócenos. Ficohsa Pensiones.

Recuperado 22 de agosto de 2022, de <https://www.ficohsapensiones.hn/conocenos/>

Cesantías, F. P. y. (s. f.-b). Ficohsa Pensiones y Cesantías | Productos | Fondo Individual de

Pensión | Comisiones y Permanencia. Ficohsa Pensiones. Recuperado 24 de agosto de

2022, de [https://www.ficohsapensiones.hn/productos/fondo-individual-de-](https://www.ficohsapensiones.hn/productos/fondo-individual-de-pension/comisiones-y-permanencia/)

[pension/comisiones-y-permanencia/](https://www.ficohsapensiones.hn/productos/fondo-individual-de-pension/comisiones-y-permanencia/)

Chile, B. del C. N. de. (2014, noviembre 27). Ley Fácil [Text]. Biblioteca del Congreso Nacional

de Chile. <https://www.bcn.cl/leyfacil>

CIFRAS DE PAÍS – INE. (s. f.). Recuperado 28 de agosto de 2022, de

<https://www.ine.gob.hn/V3/cifras-de-pais/>

com, expansion. (2020). OCDE: La crisis de la Covid presionará más la financiación de las

pensiones. Expansión.

<https://www.proquest.com/docview/2469038266/citation/F123D03C0AFD414CPQ/5>

Congreso Nacional de la Republica de Honduras (CN). (2021). Reforma de la Ley del Régimen

Opcional Complementario para la Administración de Fondos de Pensión. 35, 12.

Croquevielle, T. (2016, agosto 2). Pensiones en el mundo, sus orígenes y diferentes modelos. El

Definido. <https://www.eldefinido.cl/actualidad/mundo/7226/Pensiones-en-el-mundo-sus-origenes-y-diferentes-modelos/>

Economía, C. (2018, junio 17). SISTEMA DE PENSIONES EN CENTROAMÉRICA.

Centroamérica Economía. <https://centroamericaeconomia.com/2018/06/17/sistema-de-pensiones-en-centroamerica/>

Editorial, M. (s. f.). AFP privadas aceptan pagar 150 millones de capital mínimo y 10% de reservas: ASAFONDH | Dinero HN. Recuperado 27 de agosto de 2022, de <https://dinero.hn/afp-privadas-aceptan-pagar-150-millones-de-capital-minimo-y-10-de-reservas-asafondh/>

El sistema de pensiones en El Salvador: Institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera. (s. f.). 83.

Fernández, J. M. (2009). ¿Comerciantes o especuladores de metal? Las elites mercantiles de Cartagena de Indias a principios y finales del periodo colonial. *Memorias: Revista Digital de Historia y Arqueología desde el Caribe*, 10. <https://www.proquest.com/docview/1438036406/abstract/C4EF78D87D1B411CPQ/1>

Fondos privados de pensiones | Gerencie.com. (s. f.). Recuperado 19 de agosto de 2022, de <https://www.gerencie.com/fondos-privados-de-pensiones.html>

Gelerstein, J. A., Cox, V. E., Harboe, M. C. G., & Omar, V. P. F. (s. f.). ANÁLISIS DEL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO: ORÍGENES, EVOLUCIÓN, PROPUESTAS EXISTENTES Y UNA PROPUESTA INNOVADORA. 189.

Herrera, M. O. (2015). EL CONGRESO NACIONAL, 33, 26.

Historia AFPC Occidente / AFPC Occidente. (s. f.). Recuperado 21 de agosto de 2022, de <https://www.afpoccidente.hn/acerca-de-nosotros/historia-afpc-occidente>

Historia y Creaciones—IPM. (2020, febrero 13). <https://grupoipm.hn/historia-y-creacion/>

INPREUNAH. (2011, abril 23). Seguridad Social.

<https://catrachosexitosos.wordpress.com/inpreunah/>

INPREUNAH | Seguridad Social. (s. f.). Recuperado 29 de agosto de 2022, de

<https://catrachosexitosos.wordpress.com/inpreunah/>

Laurentius. (2016). Pausando la inexistencia. Bubok Publishing S.L.

<https://www.bubok.es/libros/239766/Pausando-la-inexistencia>

Los mejores y peores sistemas de pensiones del mundo (infografía). (s. f.). Bankinter.

Recuperado 28 de agosto de 2022, de <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/clasificacion-mejores-peores-sistemas-pensiones-mundo>

Los orígenes de la jubilación y las pensiones. (2019, marzo 15). Renta 4 Blog.

<https://blog.r4.com/origenes-jubilacion-y-pensiones/>

Morales, M. A. A. (2022). Consecuencias de la covid-19 en la economía y las finanzas públicas en México: Más allá de la pandemia *. *El Trimestre Económico*, 89(3), 829-864.

<https://doi.org/10.20430/ete.v89i355.1307>

Pensiones | BAC Credomatic. (s. f.). Recuperado 23 de agosto de 2022, de

<https://www.baccredomatic.com/es-hn/personas/pensiones>

Perfil Institucional—INPREMA. (s. f.). Recuperado 31 de agosto de 2022, de

<https://inprema.gob.hn/perfil-institucional/>

Plan de pensiones. (2022). En Wikipedia, la enciclopedia libre.

https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Plan_de_pensiones&oldid=144074511

Plan Empresarial de Pensiones / AFPC Occidente. (s. f.). Recuperado 24 de agosto de 2022, de

<https://www.afpoccidente.hn/productos/plan-empresarial-de-pensiones>

Plan Individual de Pensiones / AFPC Occidente. (s. f.). Recuperado 24 de agosto de 2022, de <https://www.afpoccidente.hn/productos/plan-individual-de-pensiones>

Redaccion. (2021, diciembre 11). Reducir el gasto público y eliminar las exoneraciones, el reto del nuevo gobierno para sanear las finanzas. Criterio.hn. <https://criterio.hn/reducir-el-gasto-publico-y-eliminar-las-exoneraciones-el-reto-del-nuevo-gobierno-para-sanear-las-finanzas/>

Reformas a ley de pensiones amplía oferta de productos y aplica solamente a régimen privado. (2021, mayo 6). Proceso Digital. <https://proceso.hn/reformas-a-ley-de-pensiones-amplia-oferta-de-productos-y-aplica-solamente-a-regimen-privado/>

Regalado, E. L. M. (s. f.). El régimen de fondos de pensiones guatemalteco a nivel privado y su proyección social y legal en Guatemala. 164.

Reglamento de la Ley de Migración y Extranjería. (s. f.). Recuperado 13 de agosto de 2022, de <https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/reglamentos/51-reglamento-de-la-ley-de-migracion-y-extranjeria>

Reseña Histórica de INJUPEMP. (s. f.). Recuperado 29 de agosto de 2022, de https://www.injupemp.gob.hn/index.php?option=com_content&view=article&id=35&Itemid=108

Sánchez Orozco, S. (2009). Castro bonaval. Bubok.

S.A.S, E. L. R. (s. f.). ¿Cómo se crearon los sistemas pensionales? La historia en estos Datos Cocteleros. Diario La República. Recuperado 19 de agosto de 2022, de <https://www.larepublica.co/finanzas/asi-nacieron-los-sistemas-pensionales-y-otros-datos-cocteleros-3047687>

Servimedia. (2021). Escrivá espera el acuerdo en pensiones en esta semana y cree que «no hay

que cambiar» la edad legal de jubilación. Expansión.

<https://www.proquest.com/docview/2546547857/citation/F123D03C0AFD414CPQ/3>

Significado de Costo-beneficio. (s. f.). Significados. Recuperado 2 de septiembre de 2022, de

<https://www.significados.com/costo-beneficio/>

Significado de Costo-beneficio (Qué es, Concepto y Definición)—Significados. (s. f.).

Recuperado 2 de septiembre de 2022, de <https://www.significados.com/costo-beneficio/>

Tecnología, D. E. de G. de. (s. f.). Reforma a Ley de Administración de Fondos Privados de

Pensiones genera preocupaciones. Recuperado 27 de agosto de 2022, de

<https://presencia.unah.edu.hn/noticias/reforma-a-ley-de-administracion-de-fondos-privados-de-pensiones-genera-preocupaciones/>

CAPÍTULO X. APLICABILIDAD

Por medio de la aplicabilidad, desarrollo de conocimientos adquiridos, nuevas herramientas y metodologías, que se darán a conocer en este capítulo, lo anterior con la finalidad de determinar debilidades, entre otros problemas que sean descubiertos en esta investigación; asimismo, evaluar la mejor salida a la problemática planteada.

10.1 Introducción

El presente trabajo da a conocer una propuesta de aplicación del instrumento de evaluación, que puede ser empleada por el sector de la pequeña y mediana empresa, brindarles el beneficio a sus empleados de contar con un plan de jubilación ya que es uno de los beneficios más valorados en la actualidad.

10.2 Objetivo

Conocer cuáles son los planes de pensiones que ofrecen las Administradoras de Fondo de Pensiones Privadas, para que el patrono brinde este beneficio a los empleados del sector PYME a nivel nacional.

10.3 Propuesta de implementación

10.3.1 Implementación de planes de jubilación para los empleados de las PYME

De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación, los empleados del sector PYME a nivel nacional consideran muy importante que los patronos les brinden el beneficio de tener una afiliación en una Administradora de Fondo de Pensiones Privada, ya que debido a los bajos ingresos que tienen los empleados antes mencionados, no cuentan con la suficiente liquidez que les permita afiliarse a un fondo de pensión. Los planes individuales de pensiones involucran

elevados costos sin que puedan ser garantizados altos niveles de beneficios, con relación a los rendimientos recibidos.

En muchas empresas de Latinoamérica buscan incentivos adicionales para sus empleados, ofreciéndoles planes de pensiones contributivos, los cuales les permiten contar con ahorros a futuro y llegar a tener una jubilación digna. Por medio de estos planes los patronos les ofrecen a sus colaboradores seguridad financiera, contando de esta manera con un personal mucho más motivado logrando obtener como resultado mayor productividad, lealtad y un excelente ambiente de trabajo.

10.4 Fondo de Pensiones Contributivo

Un Plan Contributivo es un plan de ahorro que le permite a la empresa y sus colaboradores realizar aportes en conjunto creando un fondo de ahorro y capitalización a largo plazo. Estos aportes pueden realizarse basándose en un monto fijo o un porcentaje del ingreso mensual del participante. (*PLANES DE PENSIONES CONTRIBUTIVOS*, s. f.)

Las cuatro Administradoras que funcionan en el país brindan la opción del fondo de pensiones contributivo que por medio del cual el empresario y el empleado tienen beneficios por estar afiliados a dicho plan de pensiones, detallando dichos beneficios a continuación:

Tabla 10.1: *Beneficios de Fondo de Pensiones Contributivo*

Beneficios para los colaboradores	Beneficios para las empresas
Cuenta individual de pensiones a nombre de cada colaborador.	Favorece la cultura de previsión para la vejez y el retiro laboral.
Sus aportes devengan las mejores tasas de interés del mercado.	Sinergia con Banca para solicitud y trámite de créditos empresariales.
Condiciones preferenciales en el otorgamiento de créditos.	Programas de Educación Financiera con apoyo de Instituciones especializadas en

	temas de interés general sobre ahorro previsional.
Mejora el nivel de vida de fomentando el ahorro.	Club de Empleadores que reconoce el compromiso que la organización tiene con sus colaboradores.
Las aportaciones al fondo y sus rendimientos son deducibles del ISR. (Artículo 10 de la ley de ISR).	

Fuente: propia con información de las diferentes AFP

Por lo anterior se recomienda a las pequeñas y medianas empresas adoptar este tipo de planes para sus colaboradores, ya que son de un gran incentivo laboral, logrando excelente ambiente laboral, permitiendo que los empleados puedan tener un mayor rendimiento y que las empresas puedan lograr los objetivos establecidos.

CAPÍTULO XI. ANEXOS

Anexos 1. Proyección de ahorro en una AFP

	Anual	Mensual
Tasa de rendimiento	7.88%	0.00656667
Comisión adm	0	10%
Tiempo	30	360

Salario 10,554.31

Aportación 7.5% 791.57

Proyección de Inversión Mensual En Moneda Nacional

Tiempo (Meses)	Aporte extraordinario	Aporte ordinario (Mensual)	Monto Aportado (Acumulado)	cobro Adm.	Ingreso CCI	Saldo	Interes Mensual	Saldo Acumulado
1	-	791.57	791.57	79.16	712.42	712.42	4.68	717.10
2	-	791.57	1,583.15	79.16	712.42	1,429.51	9.39	1,438.90
3	-	791.57	2,374.72	79.16	712.42	2,151.32	14.13	2,165.45
4	-	791.57	3,166.29	79.16	712.42	2,877.86	18.90	2,896.76
5	-	791.57	3,957.87	79.16	712.42	3,609.18	23.70	3,632.88
6	-	791.57	4,749.44	79.16	712.42	4,345.30	28.53	4,373.83
7	-	791.57	5,541.01	79.16	712.42	5,086.24	33.40	5,119.64
8	-	791.57	6,332.59	79.16	712.42	5,832.06	38.30	5,870.36
9	-	791.57	7,124.16	79.16	712.42	6,582.77	43.23	6,626.00
10	-	791.57	7,915.73	79.16	712.42	7,338.42	48.19	7,386.61
11	-	791.57	8,707.31	79.16	712.42	8,099.03	53.18	8,152.21
12	-	791.57	9,498.88	79.16	712.42	8,864.62	58.21	8,922.83
13	-	791.57	10,290.45	79.16	712.42	9,635.25	63.27	9,698.52
14	-	791.57	11,082.03	79.16	712.42	10,410.93	68.37	10,479.30
15	-	791.57	11,873.60	79.16	712.42	11,191.72	73.49	11,265.21
16	-	791.57	12,665.17	79.16	712.42	11,977.62	78.65	12,056.27
17	-	791.57	13,456.75	79.16	712.42	12,768.69	83.85	12,852.54
18	-	791.57	14,248.32	79.16	712.42	13,564.96	89.08	13,654.04
19	-	791.57	15,039.89	79.16	712.42	14,366.45	94.34	14,460.79
20	-	791.57	15,831.47	79.16	712.42	15,173.21	99.64	15,272.85
21	-	791.57	16,623.04	79.16	712.42	15,985.26	104.97	16,090.23
22	-	791.57	17,414.61	79.16	712.42	16,802.65	110.34	16,912.99
23	-	791.57	18,206.18	79.16	712.42	17,625.41	115.74	17,741.15
24	-	791.57	18,997.76	79.16	712.42	18,453.56	121.18	18,574.74
25	-	791.57	19,789.33	79.16	712.42	19,287.16	126.65	19,413.81
26	-	791.57	20,580.90	79.16	712.42	20,126.22	132.16	20,258.38
27	-	791.57	21,372.48	79.16	712.42	20,970.80	137.71	21,108.51
28	-	791.57	22,164.05	79.16	712.42	21,820.93	143.29	21,964.22
29	-	791.57	22,955.62	79.16	712.42	22,676.63	148.91	22,825.54
30	-	791.57	23,747.20	79.16	712.42	23,537.96	154.57	23,692.53
31	-	791.57	24,538.77	79.16	712.42	24,404.94	160.26	24,565.20
32	-	791.57	25,330.34	79.16	712.42	25,277.62	165.99	25,443.61
33	-	791.57	26,121.92	79.16	712.42	26,156.03	171.76	26,327.79
34	-	791.57	26,913.49	79.16	712.42	27,040.20	177.56	27,217.76
35	-	791.57	27,705.06	79.16	712.42	27,930.18	183.41	28,113.59
36	-	791.57	28,496.64	79.16	712.42	28,826.00	189.29	29,015.29
37	-	791.57	29,288.21	79.16	712.42	29,727.71	195.21	29,922.92
38	-	791.57	30,079.78	79.16	712.42	30,635.34	201.17	30,836.51
39	-	791.57	30,871.36	79.16	712.42	31,548.92	207.17	31,756.09

40	-	791.57	31,662.93	79.16	712.42	32,468.51	213.21	32,681.72
41	-	791.57	32,454.50	79.16	712.42	33,394.13	219.29	33,613.42
42	-	791.57	33,246.08	79.16	712.42	34,325.84	225.41	34,551.25
43	-	791.57	34,037.65	79.16	712.42	35,263.66	231.56	35,495.22
44	-	791.57	34,829.22	79.16	712.42	36,207.64	237.76	36,445.40
45	-	791.57	35,620.80	79.16	712.42	37,157.82	244.00	37,401.82
46	-	791.57	36,412.37	79.16	712.42	38,114.23	250.28	38,364.51
47	-	791.57	37,203.94	79.16	712.42	39,076.93	256.61	39,333.54
48	-	791.57	37,995.52	79.16	712.42	40,045.95	262.97	40,308.92
49	-	791.57	38,787.09	79.16	712.42	41,021.34	269.37	41,290.71
50	-	791.57	39,578.66	79.16	712.42	42,003.13	275.82	42,278.95
51	-	791.57	40,370.24	79.16	712.42	42,991.36	282.31	43,273.67
52	-	791.57	41,161.81	79.16	712.42	43,986.09	288.84	44,274.93
53	-	791.57	41,953.38	79.16	712.42	44,987.34	295.42	45,282.76
54	-	791.57	42,744.96	79.16	712.42	45,995.18	302.04	46,297.22
55	-	791.57	43,536.53	79.16	712.42	47,009.64	308.70	47,318.34
56	-	791.57	44,328.10	79.16	712.42	48,030.75	315.40	48,346.15
57	-	791.57	45,119.68	79.16	712.42	49,058.57	322.15	49,380.72
58	-	791.57	45,911.25	79.16	712.42	50,093.13	328.94	50,422.07
59	-	791.57	46,702.82	79.16	712.42	51,134.49	335.78	51,470.27
60	-	791.57	47,494.40	79.16	712.42	52,182.69	342.67	52,525.36
61	-	791.57	48,285.97	79.16	712.42	53,237.77	349.59	53,587.36
62	-	791.57	49,077.54	79.16	712.42	54,299.78	356.57	54,656.35
63	-	791.57	49,869.11	79.16	712.42	55,368.76	363.59	55,732.35
64	-	791.57	50,660.69	79.16	712.42	56,444.77	370.65	56,815.42
65	-	791.57	51,452.26	79.16	712.42	57,527.84	377.77	57,905.61
66	-	791.57	52,243.83	79.16	712.42	58,618.02	384.93	59,002.95
67	-	791.57	53,035.41	79.16	712.42	59,715.37	392.13	60,107.50
68	-	791.57	53,826.98	79.16	712.42	60,819.91	399.38	61,219.29
69	-	791.57	54,618.55	79.16	712.42	61,931.71	406.68	62,338.39
70	-	791.57	55,410.13	79.16	712.42	63,050.80	414.03	63,464.83
71	-	791.57	56,201.70	79.16	712.42	64,177.25	421.43	64,598.68
72	-	791.57	56,993.27	79.16	712.42	65,311.10	428.88	65,739.98
73	-	791.57	57,784.85	79.16	712.42	66,452.39	436.37	66,888.76
74	-	791.57	58,576.42	79.16	712.42	67,601.18	443.91	68,045.09
75	-	791.57	59,367.99	79.16	712.42	68,757.50	451.51	69,209.01
76	-	791.57	60,159.57	79.16	712.42	69,921.43	459.15	70,380.58
77	-	791.57	60,951.14	79.16	712.42	71,093.00	466.84	71,559.84
78	-	791.57	61,742.71	79.16	712.42	72,272.25	474.59	72,746.84
79	-	791.57	62,534.29	79.16	712.42	73,459.26	482.38	73,941.64
80	-	791.57	63,325.86	79.16	712.42	74,654.05	490.23	75,144.28
81	-	791.57	64,117.43	79.16	712.42	75,856.70	498.13	76,354.83
82	-	791.57	64,909.01	79.16	712.42	77,067.25	506.07	77,573.32
83	-	791.57	65,700.58	79.16	712.42	78,285.73	514.08	78,799.81
84	-	791.57	66,492.15	79.16	712.42	79,512.23	522.13	80,034.36
85	-	791.57	67,283.73	79.16	712.42	80,746.77	530.24	81,277.01
86	-	791.57	68,075.30	79.16	712.42	81,989.43	538.40	82,527.83
87	-	791.57	68,866.87	79.16	712.42	83,240.25	546.61	83,786.86
88	-	791.57	69,658.45	79.16	712.42	84,499.27	554.88	85,054.15
89	-	791.57	70,450.02	79.16	712.42	85,766.57	563.20	86,329.77
90	-	791.57	71,241.59	79.16	712.42	87,042.18	571.58	87,613.76
91	-	791.57	72,033.17	79.16	712.42	88,326.18	580.01	88,906.19
92	-	791.57	72,824.74	79.16	712.42	89,618.61	588.50	90,207.11
93	-	791.57	73,616.31	79.16	712.42	90,919.52	597.04	91,516.56
94	-	791.57	74,407.89	79.16	712.42	92,228.98	605.64	92,834.62
95	-	791.57	75,199.46	79.16	712.42	93,547.03	614.29	94,161.32
96	-	791.57	75,991.03	79.16	712.42	94,873.74	623.00	95,496.74
97	-	791.57	76,782.61	79.16	712.42	96,209.15	631.77	96,840.92
98	-	791.57	77,574.18	79.16	712.42	97,553.34	640.60	98,193.94
99	-	791.57	78,365.75	79.16	712.42	98,906.36	649.49	99,555.85

100	-	791.57	79,157.33	79.16	712.42	100,268.26	658.43	100,926.69
101	-	791.57	79,948.90	79.16	712.42	101,639.11	667.43	102,306.54
102	-	791.57	80,740.47	79.16	712.42	103,018.95	676.49	103,695.44
103	-	791.57	81,532.04	79.16	712.42	104,407.86	685.61	105,093.47
104	-	791.57	82,323.62	79.16	712.42	105,805.89	694.79	106,500.68
105	-	791.57	83,115.19	79.16	712.42	107,213.09	704.03	107,917.12
106	-	791.57	83,906.76	79.16	712.42	108,629.54	713.33	109,342.87
107	-	791.57	84,698.34	79.16	712.42	110,055.28	722.70	110,777.98
108	-	791.57	85,489.91	79.16	712.42	111,490.40	732.12	112,222.52
109	-	791.57	86,281.48	79.16	712.42	112,934.94	741.61	113,676.55
110	-	791.57	87,073.06	79.16	712.42	114,388.96	751.15	115,140.11
111	-	791.57	87,864.63	79.16	712.42	115,852.53	760.76	116,613.29
112	-	791.57	88,656.20	79.16	712.42	117,325.70	770.44	118,096.14
113	-	791.57	89,447.78	79.16	712.42	118,808.56	780.18	119,588.74
114	-	791.57	90,239.35	79.16	712.42	120,301.16	789.98	121,091.14
115	-	791.57	91,030.92	79.16	712.42	121,803.55	799.84	122,603.39
116	-	791.57	91,822.50	79.16	712.42	123,315.81	809.77	124,125.58
117	-	791.57	92,614.07	79.16	712.42	124,837.99	819.77	125,657.76
118	-	791.57	93,405.64	79.16	712.42	126,370.18	829.83	127,200.01
119	-	791.57	94,197.22	79.16	712.42	127,912.43	839.96	128,752.39
120	-	791.57	94,988.79	79.16	712.42	129,464.80	850.15	130,314.95
121	-	791.57	95,780.36	79.16	712.42	131,027.37	860.41	131,887.78
122	-	791.57	96,571.94	79.16	712.42	132,600.19	870.74	133,470.93
123	-	791.57	97,363.51	79.16	712.42	134,183.35	881.14	135,064.49
124	-	791.57	98,155.08	79.16	712.42	135,776.90	891.60	136,668.50
125	-	791.57	98,946.66	79.16	712.42	137,380.92	902.13	138,283.05
126	-	791.57	99,738.23	79.16	712.42	138,995.47	912.74	139,908.21
127	-	791.57	100,529.80	79.16	712.42	140,620.62	923.41	141,544.03
128	-	791.57	101,321.38	79.16	712.42	142,256.45	934.15	143,190.60
129	-	791.57	102,112.95	79.16	712.42	143,903.01	944.96	144,847.97
130	-	791.57	102,904.52	79.16	712.42	145,560.39	955.85	146,516.24
131	-	791.57	103,696.10	79.16	712.42	147,228.66	966.80	148,195.46
132	-	791.57	104,487.67	79.16	712.42	148,907.87	977.83	149,885.70
133	-	791.57	105,279.24	79.16	712.42	150,598.12	988.93	151,587.05
134	-	791.57	106,070.82	79.16	712.42	152,299.46	1,000.10	153,299.56
135	-	791.57	106,862.39	79.16	712.42	154,011.98	1,011.35	155,023.33
136	-	791.57	107,653.96	79.16	712.42	155,735.75	1,022.66	156,758.41
137	-	791.57	108,445.54	79.16	712.42	157,470.82	1,034.06	158,504.88
138	-	791.57	109,237.11	79.16	712.42	159,217.30	1,045.53	160,262.83
139	-	791.57	110,028.68	79.16	712.42	160,975.24	1,057.07	162,032.31
140	-	791.57	110,820.26	79.16	712.42	162,744.73	1,068.69	163,813.42
141	-	791.57	111,611.83	79.16	712.42	164,525.84	1,080.39	165,606.23
142	-	791.57	112,403.40	79.16	712.42	166,318.64	1,092.16	167,410.80
143	-	791.57	113,194.97	79.16	712.42	168,123.22	1,104.01	169,227.23
144	-	791.57	113,986.55	79.16	712.42	169,939.64	1,115.94	171,055.58
145	-	791.57	114,778.12	79.16	712.42	171,768.00	1,127.94	172,895.94
146	-	791.57	115,569.69	79.16	712.42	173,608.36	1,140.03	174,748.39
147	-	791.57	116,361.27	79.16	712.42	175,460.80	1,152.19	176,612.99
148	-	791.57	117,152.84	79.16	712.42	177,325.41	1,164.44	178,489.85
149	-	791.57	117,944.41	79.16	712.42	179,202.26	1,176.76	180,379.02
150	-	791.57	118,735.99	79.16	712.42	181,091.44	1,189.17	182,280.61
151	-	791.57	119,527.56	79.16	712.42	182,993.02	1,201.65	184,194.67
152	-	791.57	120,319.13	79.16	712.42	184,907.09	1,214.22	186,121.31
153	-	791.57	121,110.71	79.16	712.42	186,833.73	1,226.87	188,060.60
154	-	791.57	121,902.28	79.16	712.42	188,773.01	1,239.61	190,012.62
155	-	791.57	122,693.85	79.16	712.42	190,725.04	1,252.43	191,977.47
156	-	791.57	123,485.43	79.16	712.42	192,689.88	1,265.33	193,955.21
157	-	791.57	124,277.00	79.16	712.42	194,667.63	1,278.32	195,945.95
158	-	791.57	125,068.57	79.16	712.42	196,658.37	1,291.39	197,949.76
159	-	791.57	125,860.15	79.16	712.42	198,662.17	1,304.55	199,966.72

160	-	791.57	126,651.72	79.16	712.42	200,679.14	1,317.79	201,996.93
161	-	791.57	127,443.29	79.16	712.42	202,709.34	1,331.12	204,040.46
162	-	791.57	128,234.87	79.16	712.42	204,752.88	1,344.54	206,097.42
163	-	791.57	129,026.44	79.16	712.42	206,809.84	1,358.05	208,167.89
164	-	791.57	129,818.01	79.16	712.42	208,880.30	1,371.65	210,251.95
165	-	791.57	130,609.59	79.16	712.42	210,964.37	1,385.33	212,349.70
166	-	791.57	131,401.16	79.16	712.42	213,062.11	1,399.11	214,461.22
167	-	791.57	132,192.73	79.16	712.42	215,173.64	1,412.97	216,586.61
168	-	791.57	132,984.31	79.16	712.42	217,299.03	1,426.93	218,725.96
169	-	791.57	133,775.88	79.16	712.42	219,438.37	1,440.98	220,879.35
170	-	791.57	134,567.45	79.16	712.42	221,591.77	1,455.12	223,046.89
171	-	791.57	135,359.03	79.16	712.42	223,759.30	1,469.35	225,228.65
172	-	791.57	136,150.60	79.16	712.42	225,941.07	1,483.68	227,424.75
173	-	791.57	136,942.17	79.16	712.42	228,137.17	1,498.10	229,635.27
174	-	791.57	137,733.75	79.16	712.42	230,347.68	1,512.62	231,860.30
175	-	791.57	138,525.32	79.16	712.42	232,572.72	1,527.23	234,099.95
176	-	791.57	139,316.89	79.16	712.42	234,812.36	1,541.93	236,354.29
177	-	791.57	140,108.47	79.16	712.42	237,066.71	1,556.74	238,623.45
178	-	791.57	140,900.04	79.16	712.42	239,335.86	1,571.64	240,907.50
179	-	791.57	141,691.61	79.16	712.42	241,619.92	1,586.64	243,206.56
180	-	791.57	142,483.19	79.16	712.42	243,918.98	1,601.73	245,520.71
181	-	791.57	143,274.76	79.16	712.42	246,233.12	1,616.93	247,850.05
182	-	791.57	144,066.33	79.16	712.42	248,562.47	1,632.23	250,194.70
183	-	791.57	144,857.90	79.16	712.42	250,907.11	1,647.62	252,554.73
184	-	791.57	145,649.48	79.16	712.42	253,267.15	1,663.12	254,930.27
185	-	791.57	146,441.05	79.16	712.42	255,642.69	1,678.72	257,321.41
186	-	791.57	147,232.62	79.16	712.42	258,033.82	1,694.42	259,728.24
187	-	791.57	148,024.20	79.16	712.42	260,440.66	1,710.23	262,150.89
188	-	791.57	148,815.77	79.16	712.42	262,863.30	1,726.14	264,589.44
189	-	791.57	149,607.34	79.16	712.42	265,301.86	1,742.15	267,044.01
190	-	791.57	150,398.92	79.16	712.42	267,756.43	1,758.27	269,514.70
191	-	791.57	151,190.49	79.16	712.42	270,227.11	1,774.49	272,001.60
192	-	791.57	151,982.06	79.16	712.42	272,714.02	1,790.82	274,504.84
193	-	791.57	152,773.64	79.16	712.42	275,217.25	1,807.26	277,024.51
194	-	791.57	153,565.21	79.16	712.42	277,736.93	1,823.81	279,560.74
195	-	791.57	154,356.78	79.16	712.42	280,273.16	1,840.46	282,113.62
196	-	791.57	155,148.36	79.16	712.42	282,826.03	1,857.22	284,683.25
197	-	791.57	155,939.93	79.16	712.42	285,395.67	1,874.10	287,269.77
198	-	791.57	156,731.50	79.16	712.42	287,982.18	1,891.08	289,873.26
199	-	791.57	157,523.08	79.16	712.42	290,585.68	1,908.18	292,493.86
200	-	791.57	158,314.65	79.16	712.42	293,206.28	1,925.39	295,131.67
201	-	791.57	159,106.22	79.16	712.42	295,844.08	1,942.71	297,786.79
202	-	791.57	159,897.80	79.16	712.42	298,499.21	1,960.14	300,459.35
203	-	791.57	160,689.37	79.16	712.42	301,171.76	1,977.69	303,149.45
204	-	791.57	161,480.94	79.16	712.42	303,861.87	1,995.36	305,857.23
205	-	791.57	162,272.52	79.16	712.42	306,569.64	2,013.14	308,582.78
206	-	791.57	163,064.09	79.16	712.42	309,295.20	2,031.04	311,326.24
207	-	791.57	163,855.66	79.16	712.42	312,038.66	2,049.05	314,087.71
208	-	791.57	164,647.24	79.16	712.42	314,800.12	2,067.19	316,867.31
209	-	791.57	165,438.81	79.16	712.42	317,579.73	2,085.44	319,665.17
210	-	791.57	166,230.38	79.16	712.42	320,377.58	2,103.81	322,481.39
211	-	791.57	167,021.96	79.16	712.42	323,193.81	2,122.31	325,316.12
212	-	791.57	167,813.53	79.16	712.42	326,028.54	2,140.92	328,169.46
213	-	791.57	168,605.10	79.16	712.42	328,881.87	2,159.66	331,041.53
214	-	791.57	169,396.68	79.16	712.42	331,753.95	2,178.52	333,932.47
215	-	791.57	170,188.25	79.16	712.42	334,644.88	2,197.50	336,842.38
216	-	791.57	170,979.82	79.16	712.42	337,554.80	2,216.61	339,771.41
217	-	791.57	171,771.40	79.16	712.42	340,483.83	2,235.84	342,719.67
218	-	791.57	172,562.97	79.16	712.42	343,432.08	2,255.20	345,687.28
219	-	791.57	173,354.54	79.16	712.42	346,399.70	2,274.69	348,674.39

220	-	791.57	174,146.11	79.16	712.42	349,386.80	2,294.31	351,681.11
221	-	791.57	174,937.69	79.16	712.42	352,393.53	2,314.05	354,707.58
222	-	791.57	175,729.26	79.16	712.42	355,420.00	2,333.92	357,753.92
223	-	791.57	176,520.83	79.16	712.42	358,466.33	2,353.93	360,820.26
224	-	791.57	177,312.41	79.16	712.42	361,532.68	2,374.06	363,906.74
225	-	791.57	178,103.98	79.16	712.42	364,619.15	2,394.33	367,013.48
226	-	791.57	178,895.55	79.16	712.42	367,725.90	2,414.73	370,140.63
227	-	791.57	179,687.13	79.16	712.42	370,853.04	2,435.27	373,288.31
228	-	791.57	180,478.70	79.16	712.42	374,000.73	2,455.94	376,456.67
229	-	791.57	181,270.27	79.16	712.42	377,169.09	2,476.74	379,645.83
230	-	791.57	182,061.85	79.16	712.42	380,358.24	2,497.69	382,855.93
231	-	791.57	182,853.42	79.16	712.42	383,568.35	2,518.77	386,087.12
232	-	791.57	183,644.99	79.16	712.42	386,799.53	2,539.98	389,339.51
233	-	791.57	184,436.57	79.16	712.42	390,051.93	2,561.34	392,613.27
234	-	791.57	185,228.14	79.16	712.42	393,325.69	2,582.84	395,908.53
235	-	791.57	186,019.71	79.16	712.42	396,620.94	2,604.48	399,225.42
236	-	791.57	186,811.29	79.16	712.42	399,937.84	2,626.26	402,564.10
237	-	791.57	187,602.86	79.16	712.42	403,276.51	2,648.18	405,924.69
238	-	791.57	188,394.43	79.16	712.42	406,637.11	2,670.25	409,307.36
239	-	791.57	189,186.01	79.16	712.42	410,019.78	2,692.46	412,712.24
240	-	791.57	189,977.58	79.16	712.42	413,424.65	2,714.82	416,139.47
241	-	791.57	190,769.15	79.16	712.42	416,851.89	2,737.33	419,589.22
242	-	791.57	191,560.73	79.16	712.42	420,301.63	2,759.98	423,061.61
243	-	791.57	192,352.30	79.16	712.42	423,774.03	2,782.78	426,556.81
244	-	791.57	193,143.87	79.16	712.42	427,269.23	2,805.73	430,074.96
245	-	791.57	193,935.45	79.16	712.42	430,787.37	2,828.84	433,616.21
246	-	791.57	194,727.02	79.16	712.42	434,328.63	2,852.09	437,180.72
247	-	791.57	195,518.59	79.16	712.42	437,893.13	2,875.50	440,768.63
248	-	791.57	196,310.17	79.16	712.42	441,481.05	2,899.06	444,380.11
249	-	791.57	197,101.74	79.16	712.42	445,092.53	2,922.77	448,015.30
250	-	791.57	197,893.31	79.16	712.42	448,727.71	2,946.65	451,674.36
251	-	791.57	198,684.89	79.16	712.42	452,386.78	2,970.67	455,357.45
252	-	791.57	199,476.46	79.16	712.42	456,069.86	2,994.86	459,064.72
253	-	791.57	200,268.03	79.16	712.42	459,777.14	3,019.20	462,796.34
254	-	791.57	201,059.61	79.16	712.42	463,508.75	3,043.71	466,552.46
255	-	791.57	201,851.18	79.16	712.42	467,264.88	3,068.37	470,333.25
256	-	791.57	202,642.75	79.16	712.42	471,045.67	3,093.20	474,138.87
257	-	791.57	203,434.33	79.16	712.42	474,851.28	3,118.19	477,969.47
258	-	791.57	204,225.90	79.16	712.42	478,681.89	3,143.34	481,825.23
259	-	791.57	205,017.47	79.16	712.42	482,537.64	3,168.66	485,706.30
260	-	791.57	205,809.04	79.16	712.42	486,418.72	3,194.15	489,612.87
261	-	791.57	206,600.62	79.16	712.42	490,325.29	3,219.80	493,545.09
262	-	791.57	207,392.19	79.16	712.42	494,257.50	3,245.62	497,503.12
263	-	791.57	208,183.76	79.16	712.42	498,215.54	3,271.62	501,487.16
264	-	791.57	208,975.34	79.16	712.42	502,199.57	3,297.78	505,497.35
265	-	791.57	209,766.91	79.16	712.42	506,209.77	3,324.11	509,533.88
266	-	791.57	210,558.48	79.16	712.42	510,246.30	3,350.62	513,596.92
267	-	791.57	211,350.06	79.16	712.42	514,309.33	3,377.30	517,686.63
268	-	791.57	212,141.63	79.16	712.42	518,399.05	3,404.15	521,803.20
269	-	791.57	212,933.20	79.16	712.42	522,515.61	3,431.19	525,946.80
270	-	791.57	213,724.78	79.16	712.42	526,659.22	3,458.40	530,117.62
271	-	791.57	214,516.35	79.16	712.42	530,830.04	3,485.78	534,315.82
272	-	791.57	215,307.92	79.16	712.42	535,028.23	3,513.35	538,541.58
273	-	791.57	216,099.50	79.16	712.42	539,254.00	3,541.10	542,795.10
274	-	791.57	216,891.07	79.16	712.42	543,507.51	3,569.03	547,076.54
275	-	791.57	217,682.64	79.16	712.42	547,788.96	3,597.15	551,386.11
276	-	791.57	218,474.22	79.16	712.42	552,098.53	3,625.45	555,723.98
277	-	791.57	219,265.79	79.16	712.42	556,436.39	3,653.93	560,090.32
278	-	791.57	220,057.36	79.16	712.42	560,802.74	3,682.60	564,485.34
279	-	791.57	220,848.94	79.16	712.42	565,197.75	3,711.47	568,909.22

280	-	791.57	221,640.51	79.16	712.42	569,621.64	3,740.52	573,362.16
281	-	791.57	222,432.08	79.16	712.42	574,074.57	3,769.76	577,844.33
282	-	791.57	223,223.66	79.16	712.42	578,556.75	3,799.19	582,355.94
283	-	791.57	224,015.23	79.16	712.42	583,068.36	3,828.82	586,897.18
284	-	791.57	224,806.80	79.16	712.42	587,609.59	3,858.64	591,468.23
285	-	791.57	225,598.38	79.16	712.42	592,180.65	3,888.65	596,069.30
286	-	791.57	226,389.95	79.16	712.42	596,781.71	3,918.87	600,700.58
287	-	791.57	227,181.52	79.16	712.42	601,413.00	3,949.28	605,362.28
288	-	791.57	227,973.10	79.16	712.42	606,074.70	3,979.89	610,054.59
289	-	791.57	228,764.67	79.16	712.42	610,767.00	4,010.70	614,777.70
290	-	791.57	229,556.24	79.16	712.42	615,490.12	4,041.72	619,531.84
291	-	791.57	230,347.82	79.16	712.42	620,244.25	4,072.94	624,317.19
292	-	791.57	231,139.39	79.16	712.42	625,029.61	4,104.36	629,133.97
293	-	791.57	231,930.96	79.16	712.42	629,846.39	4,135.99	633,982.38
294	-	791.57	232,722.54	79.16	712.42	634,694.79	4,167.83	638,862.62
295	-	791.57	233,514.11	79.16	712.42	639,575.04	4,199.88	643,774.92
296	-	791.57	234,305.68	79.16	712.42	644,487.33	4,232.13	648,719.46
297	-	791.57	235,097.26	79.16	712.42	649,431.88	4,264.60	653,696.48
298	-	791.57	235,888.83	79.16	712.42	654,408.90	4,297.29	658,706.19
299	-	791.57	236,680.40	79.16	712.42	659,418.60	4,330.18	663,748.78
300	-	791.57	237,471.97	79.16	712.42	664,461.20	4,363.30	668,824.50
301	-	791.57	238,263.55	79.16	712.42	669,536.91	4,396.63	673,933.54
302	-	791.57	239,055.12	79.16	712.42	674,645.96	4,430.18	679,076.14
303	-	791.57	239,846.69	79.16	712.42	679,788.56	4,463.94	684,252.50
304	-	791.57	240,638.27	79.16	712.42	684,964.91	4,497.94	689,462.85
305	-	791.57	241,429.84	79.16	712.42	690,175.27	4,532.15	694,707.42
306	-	791.57	242,221.41	79.16	712.42	695,419.83	4,566.59	699,986.42
307	-	791.57	243,012.99	79.16	712.42	700,698.84	4,601.26	705,300.10
308	-	791.57	243,804.56	79.16	712.42	706,012.51	4,636.15	710,648.66
309	-	791.57	244,596.13	79.16	712.42	711,361.08	4,671.27	716,032.35
310	-	791.57	245,387.71	79.16	712.42	716,744.77	4,706.62	721,451.39
311	-	791.57	246,179.28	79.16	712.42	722,163.80	4,742.21	726,906.01
312	-	791.57	246,970.85	79.16	712.42	727,618.43	4,778.03	732,396.46
313	-	791.57	247,762.43	79.16	712.42	733,108.87	4,814.08	737,922.95
314	-	791.57	248,554.00	79.16	712.42	738,635.37	4,850.37	743,485.74
315	-	791.57	249,345.57	79.16	712.42	744,198.16	4,886.90	749,085.06
316	-	791.57	250,137.15	79.16	712.42	749,797.47	4,923.67	754,721.14
317	-	791.57	250,928.72	79.16	712.42	755,433.56	4,960.68	760,394.24
318	-	791.57	251,720.29	79.16	712.42	761,106.65	4,997.93	766,104.58
319	-	791.57	252,511.87	79.16	712.42	766,817.00	5,035.43	771,852.43
320	-	791.57	253,303.44	79.16	712.42	772,564.85	5,073.18	777,638.03
321	-	791.57	254,095.01	79.16	712.42	778,350.44	5,111.17	783,461.61
322	-	791.57	254,886.59	79.16	712.42	784,174.03	5,149.41	789,323.44
323	-	791.57	255,678.16	79.16	712.42	790,035.85	5,187.90	795,223.75
324	-	791.57	256,469.73	79.16	712.42	795,936.17	5,226.65	801,162.82
325	-	791.57	257,261.31	79.16	712.42	801,875.24	5,265.65	807,140.89
326	-	791.57	258,052.88	79.16	712.42	807,853.30	5,304.90	813,158.20
327	-	791.57	258,844.45	79.16	712.42	813,870.62	5,344.42	819,215.04
328	-	791.57	259,636.03	79.16	712.42	819,927.45	5,384.19	825,311.64
329	-	791.57	260,427.60	79.16	712.42	826,024.06	5,424.22	831,448.28
330	-	791.57	261,219.17	79.16	712.42	832,160.70	5,464.52	837,625.22
331	-	791.57	262,010.75	79.16	712.42	838,337.63	5,505.08	843,842.71
332	-	791.57	262,802.32	79.16	712.42	844,555.13	5,545.91	850,101.04
333	-	791.57	263,593.89	79.16	712.42	850,813.45	5,587.01	856,400.46
334	-	791.57	264,385.47	79.16	712.42	857,112.88	5,628.37	862,741.25
335	-	791.57	265,177.04	79.16	712.42	863,453.66	5,670.01	869,123.67
336	-	791.57	265,968.61	79.16	712.42	869,836.09	5,711.92	875,548.01
337	-	791.57	266,760.19	79.16	712.42	876,260.43	5,754.11	882,014.54
338	-	791.57	267,551.76	79.16	712.42	882,726.95	5,796.57	888,523.52
339	-	791.57	268,343.33	79.16	712.42	889,235.94	5,839.32	895,075.26

340	-	791.57	269,134.90	79.16	712.42	895,787.67	5,882.34	901,670.01
341	-	791.57	269,926.48	79.16	712.42	902,382.43	5,925.64	908,308.07
342	-	791.57	270,718.05	79.16	712.42	909,020.49	5,969.23	914,989.72
343	-	791.57	271,509.62	79.16	712.42	915,702.13	6,013.11	921,715.24
344	-	791.57	272,301.20	79.16	712.42	922,427.66	6,057.27	928,484.93
345	-	791.57	273,092.77	79.16	712.42	929,197.34	6,101.73	935,299.07
346	-	791.57	273,884.34	79.16	712.42	936,011.49	6,146.48	942,157.97
347	-	791.57	274,675.92	79.16	712.42	942,870.39	6,191.52	949,061.91
348	-	791.57	275,467.49	79.16	712.42	949,774.32	6,236.85	956,011.17
349	-	791.57	276,259.06	79.16	712.42	956,723.59	6,282.48	963,006.07
350	-	791.57	277,050.64	79.16	712.42	963,718.48	6,328.42	970,046.90
351	-	791.57	277,842.21	79.16	712.42	970,759.32	6,374.65	977,133.97
352	-	791.57	278,633.78	79.16	712.42	977,846.39	6,421.19	984,267.58
353	-	791.57	279,425.36	79.16	712.42	984,979.99	6,468.04	991,448.03
354	-	791.57	280,216.93	79.16	712.42	992,160.45	6,515.19	998,675.64
355	-	791.57	281,008.50	79.16	712.42	999,388.05	6,562.65	1,005,950.70
356	-	791.57	281,800.08	79.16	712.42	1,006,663.12	6,610.42	1,013,273.54
357	-	791.57	282,591.65	79.16	712.42	1,013,985.96	6,658.51	1,020,644.47
358	-	791.57	283,383.22	79.16	712.42	1,021,356.88	6,706.91	1,028,063.79
359	-	791.57	284,174.80	79.16	712.42	1,028,776.21	6,755.63	1,035,531.84
360	-	791.57	284,966.37	79.16	712.42	1,036,244.25	6,804.67	1,043,048.92

Anexos 2. Encuesta aplicada a los empleados del sector PYME

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO (CEUTEC)

PROYECTO DE GRADUACIÓN

“COSTO – BENEFICIO QUE ASUMEN LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PYME AL CONTRATAR LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES PRIVADAS”

El propósito de esta encuesta es saber si las personas conocen los beneficios de las AFP, si se encuentran inscritas en alguna y en caso de estarlo cual es el nivel de satisfacción con el servicio brindado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO: En ningún caso sus respuestas serán presentadas de su nombre o de algún dato que lo identifique. Su participación es totalmente voluntaria y puede darla por terminada en cualquier momento.

Datos Demográficos

¿Cuál es su edad?

O 15 años a 20 años

O 21 años a 30 años

O 31 años a 40 años

O De 40 años en adelante

¿Cuál es su género:

O Femenino

O Masculino

¿Cuáles son sus ingresos mensuales?

O L5,000.00 – L10,000.00

O L11,000.00 - L20,000.00

O L21,000.00 - L30,000.00

O L31,000.00 en adelante

¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en la empresa?

O De 0 a 5 años

O De 5 a 10 años

O Más de 10 años

Pregunta #1 ¿Cuáles son sus principales gastos?

O Alimentación

O Educación

O Salud

O Plan de retiro (jubilación)

O Otros

Pregunta #2 ¿Tiene usted conocimiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas (AFP)?

- O Si
- O No

Pregunta #3 ¿Su patrono le proporciona este beneficio laboral?

- O Si
- O No

Pregunta #4 En caso de haber respondido “No” a la pregunta anterior ¿Cree usted necesario que su patrono le brinde este beneficio laboral?

- O Si
- O No

Pregunta #5 ¿Está usted afiliado en una Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas? Si responde NO pase a la pregunta 20

- O Si
- O No

Pregunta #6 ¿A qué Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas (AFP) está afiliado?

- O AFP Atlántida
- O Ficohsa Pensiones y Cesantías
- O Bac Pensiones
- O AFPC Occidente

Pregunta #7 ¿Qué porcentaje de sus ingresos aporta mensualmente en la AFP?

- O Del 1% al 5%
- O De 6% al 10%
- O Más del 10%

Pregunta #8 ¿Conoce el porcentaje de costos administrativos que cobra la AFP?

- O Si
- O No

Pregunta #9 ¿Está usted de acuerdo con el porcentaje de costos administrativos que cobra la AFP?

- O Si
- O No

Pregunta #10 ¿Está de acuerdo con las comisiones que cobra la AFP, por realizar retiros anticipados?

- O Si
- O No
- O Justifique:

Pregunta #11 ¿En la siguiente escala, donde ubica el rendimiento que está recibiendo actualmente?

- O De 1% al 3%
- O De 4% al 6%
- O De 7% al 9%

Pregunta #12 ¿Está usted conforme con el rendimiento recibido por la AFP?

- O Si
- O No

Pregunta #13 ¿Qué beneficios ha obtenido al inscribirse en una AFP?

- O Acceso a préstamos
- O Rendimiento recibido
- O Deducibles del Impuesto sobre la Renta (ISR)
- O Tener un plan de retiro
- O Contar con ahorros futuros

Pregunta #14 ¿Conoce los beneficios adicionales que brindan las AFP?

- O Si
- O No

Pregunta #15 ¿Hace cuantos años aporta en la AFP?

- O De 1 - 5 años
- O De 6 - 10 años
- O De 11 - 15 años
- O Más de 15 años

Pregunta #16 ¿Cuántos años considera estar afiliado en la AFP, para gozar de su pensión?

- O De 5 a 15 años
- O De 16 a 25 años
- O De 26 a 35 años

Pregunta #17 ¿Se siente usted seguro que su dinero es invertido de la manera correcta por la AFP?

- O Si
- O No
- O Porque

Pregunta #18 ¿A qué edad piensa retirarse laboralmente?

- O 60 años
- O 65 años
- O Más de 65 años

Pregunta #19 ¿Se siente usted satisfecho con el beneficio que recibirá de acuerdo con el costo realizado?

- O Si
- O No

Pregunta #20 ¿Cuál cree usted que es la ventaja de contar con un fondo de pensiones?

- O Estabilidad económica
- O Inversión

O Ahorros

O Otros _____

Pregunta #21 ¿Qué tipo de inversión ha proyectado a futuro, al no contar con un fondo de pensiones?

O Ahorro

O Inversión negocio

O Bienes raíces

O Certificados de deposito

O Ninguno

O Otros _____

Anexo 3. Entrevista aplicada a experto en fondo de pensiones

Como fuente secundaria, se realizó una entrevista a experto del tema de fondo de pensiones. Esta entrevista fue realizada de forma física en las instalaciones del BCH (Evidencia de Reunión en Anexos 3)

Nombre: Licenciada Jessica Belinda Matamoros

Cargo: Jefe Sección de Inversiones/ Plan de Asistencia Social

Institución: Banco Central de Honduras

1. ¿Cómo funcionan los Fondo de Pensiones?

Es un plan de ahorro de corto, mediano y largo plazo que permite construir poco a poco un patrimonio que se incrementa con el tiempo, permitiendo cumplir metas propuestas a lo largo de la vida, dichas aportaciones son de forma periódicas y se pactan para un plazo determinado

2. En función de las inversiones, ¿qué categorías de planes de pensiones existen?

Actualmente se ofrecen distintas modalidades las cuales varían dependiendo de la modalidad, ya sea cobrada sobre aportes realizados o sobre los saldos generados. Asimismo, la renta sea fija, variable o mixta.

3. ¿En qué instrumento financiero están realizando inversión?

Derivado de la desaceleración de la economía producto de la pandemia por covid-19 y la guerra entre dos países europeos, las colocaciones de las inversiones han disminuido, pero en este momento se tienen inversiones financieras en certificados de depósito a plazo fijo, bonos del estado y letras del Banco Central,

4. Considera usted, ¿que el sector empresarial debería de brindar este beneficio a todos sus empleados?

Considero que, si sería una buena opción por ofrecer, sin embargo, esto debe ser de común acuerdo, porque muchas personas ignoran que deben aportar periódicamente de sus ingresos. Obviamente esto dependerá del propósito por el cual se constituye.

5. ¿Qué porcentaje recomienda que una persona natural debería de ahorrar mensualmente?

Bueno, eso dependerá de su presupuesto mensual, así que la aportación para este tipo de planes debe ser considerado en función de lo que la persona se permita aportar, asimismo al objetivo que desea alcanzar para un determinado tiempo.

6. ¿Se puede perder dinero con un plan de pensiones?

Eso no podría saberlo, pero como en todo existe un riesgo, en sentido es pertinente conocer la entidad a la cual podemos escoger, como esta en el mercado y los indicadores que mantienen publicados en sus redes y en la CNBS dado que son auditadas por dicho órgano.

7. ¿Cuáles son los factores que considera usted, para que los fondos de pensiones privadas, aun no son muy conocidos en el país?

Tiene mucho que ver la cultura nuestra, ya que en su mayoría hay aversión al riesgo y las AFP que están legalmente autorizadas, no han explotado esta opción para mostrar al público en general todos los beneficios que puede brindar.

8. Considera usted ¿que es necesario brindar más educación financiera a la población?

Definitivamente que sí, es necesario para conocer más sobre esta opción, entiendo que la población en general no conoce sobre los fondos de pensiones, y es entendible pues es un instrumento nuevo, poco se conoce de sus beneficios y de cómo se administran, por lo que las administradoras deberían realizar campañas informativas y publicitarias al respecto.

9. ¿A partir de la pandemia producto del Covid-19, como ha sido el comportamiento de los Fondo de Pensiones?

Posterior a la pandemia se han dado a conocer un poco más, además según experiencias manifestadas por personas, muchas de ellas y las empresas obtuvieron fondos para cubrir los desfases que tuvieron por el cierre de operaciones a nivel nacional como internacional en el 2020. Considero que han crecido con respecto al 2019, no obstante, aun la labor es amplia pues el mercado está insatisfecho pues no han logrado llegar masivamente por la falta de conocimiento de los productos que ofrecen.