



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**ANÁLISIS SITUACIONAL DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL
EN HONDURAS Y UN RÉGIMEN PRIVADO DE JUBILACIONES Y
PENSIONES COMO UNA OPCION DE FORTALECIMIENTO**

SUSTENTADO POR:

MARIA ELENA SOLÍS GÓMEZ

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE MÁSTER EN
DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**TEGUCIGALPA M.D.C., FRANCISCO MORAZAN,
HONDURAS, C. A.**

ENERO, 2012

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO

SECRETARIO GENERAL

JOSÉ LÉSTER LÓPEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

FERNANDO PEÑA CABÚS

VICERRECTORA DE OPERACIONES

ROSALPINA RODRÍGUEZ GUEVARA

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

MARLON BREVÉ REYES

**ANÁLISIS SITUACIONAL DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL
EN HONDURAS Y UN RÉGIMEN PRIVADO DE JUBILACIONES Y
PENSIONES COMO UNA OPCION DE FORTALECIMIENTO**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

**MASTER EN
DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**SESORA METODOLÓGICA
SANDRA ELIZABETH RODRÍGUEZ ANDINO**

**ASESOR TEMÁTICO
JUAN RAMÓN BANEGAS**

MIEMBROS DE LA TERNA:

OMAR ANDRES GARCÍA

INGRID VILLELA

EVA KARINA MEJÍA

ANÁLISIS SITUACIONAL DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL EN HONDURAS Y UN RÉGIMEN PRIVADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES COMO UNA OPCION DE FORTALECIMIENTO

María Elena Solís

Resumen

La presente investigación aplicada tuvo como propósito central analizar la situación actual del Sistema de Previsión Social en Honduras, bajo el esquema de capitalización colectiva. Se consideró la teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow, como punto de partida para la presente investigación, la cual se describe como descriptiva, utilizando un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, se aplicó dos tipos de instrumentos de investigación: 1) cuestionario, aplicado a una muestra no probabilística de 68 jubilados del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y a una muestra a conveniencia de 100 empleados que aún no se habían jubilado, los cuales laboran para distintas Empresas privadas de Honduras; y 2) entrevistas a personas expertas en el tema de la previsión social en Honduras.

Los resultados evidenciaron que el 77% de las personas que gozan de una jubilación reciben una pensión mensual menor ó igual a L.3,500, valor que es desprovisto para cubrir las necesidades de las personas en su tercera edad. Asimismo, el 63% de las personas jubiladas cuentan al menos con una persona que aún depende económicamente de ellos, lo cual encarece su calidad de vida, y se concluyó que el 95% de personas que aún no se han jubilado no cuenta con un plan de jubilaciones y pensiones. Sobre lo anterior, se sugirió una alternativa de solución implementando un régimen privado de jubilaciones y pensiones, bajo el sistema de capitalización individual, con adhesión obligatoria para todos los trabajadores en Honduras, el cual traería consigo cambios estructurales y significativos abriendo el mercado para las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), con el fin de rescatar de la pobreza a muchos hondureños que en el futuro llegaran a su vejez sin tener el respaldo de una jubilación digna. Palabras claves: Previsión social, jubilaciones, capitalización individual y colectiva, administradora de fondos de pensiones.

Dedicatoria

A mi Madre por transmitirme la pasión por la vida, por demostrarme que el amor y los valores van de la mano y por la paciencia con que ha sido mi maestra en el curso de la vida.

Agradecimientos

A la Universidad Tecnología Centroamericana por la formación de la generación 2012 de este Máster.

A la doctora Sandra Rodríguez gracias por la atención y diligencia con que me acompañó en este proceso, por sus observaciones tan pertinentes y por los aportes significativos.

Al actuario Juan Ramón Banegas, mi asesor técnico y mentor profesional, muchas gracias por sus sabias palabras, así como el apoyo incondicional brindado hoy y siempre.

A mi familia, definitivamente sin el apoyo y la comprensión de cada uno, no habría llegado hasta acá. Son ya muchos años de acompañarme en mis estudios, así que gracias por el apoyo incondicional, la solidaridad y las reprimendas cuando las he necesitado.

A mi esposo, por su apoyo, colaboración y paciencia, gracias especiales por el amor demostrado durante este proceso de maestría, tu compañía en las noches de desvelo, ha sido fundamental para cerrar este proceso.

A mi hijo por esa inspiración que me transmite cada día, eres el motor de mi vida, tus ojos me alientan a superar mis debilidades.

¡Gracias especiales a todas y todos!

ÍNDICE

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	1
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	2
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	2
1.3.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO	3
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	3
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
1.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	4
1.5.1 DEFINICIÓN DE INVESTIGACIÓN	4
1.6 JUSTIFICACIÓN.....	4

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 TEORÍA DE APOYO	6
2.1.1 NECESIDADES HUMANAS	6
2.1.2 CALIDAD DE VIDA EN LA VEJEZ DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIOLÓGICO	7
2.1.3 MODELO CONCEPTUAL.....	9
2.2 TIPOS DE SISTEMA DE PREVISION SOCIAL	10
2.3 LA PREVISIÓN SOCIAL EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO	13
2.3.1 ASPECTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LOS PLANES DE PENSIONES	15
2.4 PREVISIÓN SOCIAL EN HONDURAS.....	18
2.4.1 COBERTURA POBLACIONAL	18
2.4.2 MARCO LEGAL REGULATORIO DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES...20	
2.4.3 SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN HONDURAS	29
2.4.4 CONSOLIDACION DE LA PREVISION SOCIAL EN HONDURAS	33

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE Y MÉTODOS.....	35
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.2.1 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
3.2.2 TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	36
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.....	36
3.3.1 CUESTIONARIO PERSONAS JUBILADAS.....	37
3.3.2 CUESTIONARIO PERSONAS NO JUBILADAS.....	38
3.4 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	40
3.5 CODIFICACION DE LOS DATOS.....	41
3.6 DISEÑO MATRICES.....	43
3.7 MAPA EMPÍRICO	47

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS SISTEMA DE PREVISIÓN ACTUAL EN HONDURAS.....	48
4.2 CARACTERÍSTICAS FONDOS DE PENSIONES PÚBLICOS Y PRIVADOS	49
4.3 BENEFICIOS PARA LA POBLACIÓN HONDUREÑA DE LOS SISTEMAS DE FONDOS DE PENSIONES BAJO EL ESQUEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL.....	50
4.4 JUBILACIÓN DIGNA EN LA VEJEZ PARA LOS HONDUREÑOS.	50

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES	56
5.2 RECOMENDACIONES	58

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

6.1 CREACIÓN DE UN SISTEMA ÚNICO DE JUBILACIONES Y PENSIONES EN HONDURAS	59
6.1.1 ROL DEL ESTADO	59

6.1.1.1 UNIFICACIÓN DE LOS INSTITUTOS DE PREVISIÓN ACTUALES.....	59
6.1.1. 2 ADHESIÓN OBLIGATORIA AL NUEVO SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL.....	60
6.1.1.3 INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS RECURSOS EXISTENTES	61
6.1.1.4 MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE CAPITALES EN HONDURAS	61
6.1.1.5. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE AHORRO Y PREVISIÓN	61
6.1.2 ROL DEL CONTRATANTE / EMPLEADOR.....	62
6.1.2.1. RESPONSABILIDAD DE PROMOVER EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD.....	62
6.1.3 ROL DEL EMPLEADO / COTIZANTE.....	63
6.1.3.1 CONCIENCIA PERSONAL SOBRE CALIDAD DE VIDA EN SU VEJEZ.....	63
6.2 ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA TRANSICIÓN DE UN SISTEMA DE REPARTO A UN SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL.	64
6.2.1 COMPLEJIDADES.....	64
6.2.3 NORMAS CLARAS	64

BIBLIOGRAFIA.....	66
--------------------------	-----------

ANEXOS.....	68
--------------------	-----------

Tablas y Figuras

Figuras

Figura 1. Necesidades Humanas, teoría Abraham Maslow.....	7
Figura 2. Mapa Conceptual: Sistema de previsión social en Honduras y un régimen privado de jubilaciones y pensiones.....	10
Figura 3. Objetivos nacionales visión de país 2010-2038.....	33
Figura 4. Proporción del sexo jubilados encuestados.....	37
Figura 5. Histograma de edades encuestadas.....	38
Figura 6. Proporción del sexo personas encuestadas, no jubiladas.....	39
Figura 7. Mapa campo empírico de la investigación.....	47
Figura 8. Análisis FODA Institutos de previsión social en Honduras.....	48
Figura 9. Reformar sistemas de pensiones y jubilaciones en América Latina.....	49

Figura 10. Beneficios fondos pensiones bajo esquema de capitalización individual	50
Figura 11. Cuantía por jubilación recibida por los jubilados.....	51
Figura 12. Relación entre valor por jubilación y número de personas que dependen económicamente de los jubilados.....	52
Figura 13. Principales necesidades de las personas jubiladas.....	53
Figura 14. Principales problemas de salud para las personas jubiladas.....	53
Figura 15. Comparativo situación actual vrs situación antes de jubilarse.....	54
Figura 16. Tipo de preparación deseada previa a la jubilación.....	54

TABLAS

Tabla 1. Cronología legal sistema de previsión social de Honduras.....	20
Tabla 2. Análisis comparativo principales Institutos de previsión social en Honduras	24
Tabla 3. Prestaciones económicas régimen invalidez, vejez y muerte.....	33
Tabla 4. Muestra personas no jubiladas detalladas por sexo	38
Tabla 5. Resumen de variable, indicador e ítems.....	39
Tabla 6. Cuadro de variables y su medición en el instrumento de investigación.....	41
Tabla 7. Matriz variables – operacionales	43
Tabla 8. Matriz indicadores – ítems Instrumentos de investigación	45
Tabla 9. Principales características fondos de pensiones	49

CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

En el contexto de los países en desarrollo, Honduras es uno de los que presenta un crecimiento poblacional cada día mayor, pero al mismo tiempo es uno de los que aun tiene muchas deficiencias para que los más vulnerables sean protegidos por sistemas sociales de previsión y seguridad. Actualmente las instituciones de seguridad y previsión social, así como los programas especiales, solo cubren un sector de la población, en la que se ven favorecidos generalmente los grupos más poderosos, debido a su capacidad gremial (maestros, militares, empleados públicos, periodistas, etc.).

En este sentido, no son los grupos poderosos los que gozan de estos beneficios, sino el sector laboral formal, aunque también es cierto, que la gran mayoría de la población económicamente activa (PEA), no goza de los servicios sociales que presta el gobierno. Es muy difícil que los beneficios que brindan los sistemas de previsión social en Honduras, sean adquiridos por la mayoría de la población, ya que el nuevo contexto demográfico y laboral impone desafíos a estos nuevos programas que seguramente, sin las adaptaciones necesarias, no podrán lograr los objetivos planteados de brindar cobertura universal y eliminación de la pobreza durante la vejez.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El concepto de pensión se encuentra en la historia como una práctica común desde Roma Imperial, como forma de favorecer a poetas y escritores. En los siglos XVIII y XIX existía como práctica generalizada el concepto de la previsión compensatoria, como instrumento de remuneración de los campos de la milicia y el clero.

No es, sino hasta el presente siglo, cuando surge el concepto de previsión en el ámbito laboral. La gestación de la revolución industrial provocó un giro en el concepto de relación laboral, considerándose ahora toda su implicación y trascendencia.

El tema objeto de esta investigación surge de la deficiencia de la Previsión Social actual que vive el país de Honduras, asociada con la vejez y calidad de vida, esta deficiencia origina un problema que, sin duda, debe ser resuelto por el bien de las generaciones futuras, ya que de lo contrario se agudizará la pobreza en el país para las generaciones futuras.

En la medida que la probabilidad de vida de los Hondureños aumenta y el crecimiento demográfico baja, la presión sobre los sistemas de previsión social se agrava, al crear una realidad donde las personas económicamente activas, tienen muchos mayores problemas para sostener con sus aportaciones a una creciente población jubilada. Las posibilidades de relevo en las mismas condiciones se ven inciertas en un futuro.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

La estructura actual del Sistema de Previsión Social, bajo el esquema de capitalización colectiva, no favorece a toda la población en Honduras. Una alternativa de solución a la seguridad en la vejez sería la implementación de un sistema, único y obligatorio, de fondos de pensiones privado bajo el esquema de capitalización individual.

1.3.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Sistema de Previsión Social en Honduras, bajo el esquema de capitalización colectiva, presenta carencias sociales y económicas reflejadas en la calidad de vida

que actualmente tienen sus afiliados en la etapa de vejez, estas deficiencias originan un problema que, sin duda, debe ser resuelto por el bien de las generaciones futuras, ya que de lo contrario se agudizará la pobreza en nuestro país para las generaciones futuras.

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cómo está conformado el sistema de previsión social en Honduras?
- ¿Cuáles son las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del Régimen de jubilaciones y pensiones en Honduras?
- ¿Qué características presenta el régimen privado de pensiones en comparación con el sistema de previsión actual en Honduras?
- ¿Cuáles son los factores determinantes, desde el punto de vista social, para gozar de calidad de vida en la etapa de vejez en los hondureños?
- Estudiando la experiencia de algunos países de Latinoamérica, ¿Cuáles serían los factores de éxito de un nuevo modelo de jubilaciones y pensiones privado en Honduras?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

Para el desarrollo de la investigación aplicada se ha propuesto los siguientes objetivos:

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir con la estructura del sistema de previsión social de Honduras, mediante un análisis situacional y la propuesta de un modelo alternativo de un régimen privado de jubilaciones y pensiones bajo el esquema de capitalización individual, como opción de fortalecimiento.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer la estructura del sistema de previsión social en Honduras.
- Identificar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del sistema de jubilaciones y pensiones existente en Honduras.
- Comparar las características de los fondos de jubilaciones y pensiones públicos y privados en Honduras.
- Determinar los factores sociales que inciden para que la persona planifique su calidad de vida en la etapa de su vejez.
- Sugerir una propuesta de implementación de un régimen privado de jubilaciones y pensiones de carácter obligatorio en Honduras.

1.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

1.5.1 DEFINICIÓN DE INVESTIGACIÓN

V_1 . Sistema de previsión social, bajo el esquema de capitalización colectiva.

V_2 . Sistema de fondos de pensiones privados bajo el esquema de capitalización individual.

1.6 JUSTIFICACIÓN

En muchos casos, las empresas han transferido a los sistemas de seguridad social, la responsabilidad de cubrir las necesidades económicas de los trabajadores en situaciones de enfermedad, vejez, fallecimiento o invalidez. Sin embargo, estos sistemas no tienen la capacidad de cubrir en forma óptima las necesidades antes mencionadas, por lo que se hace necesario considerar el sistema de ahorros individuales para garantizar a las personas una pensión digna o una jubilación decorosa al final de su vida productiva.

Es así como, el tema de pensiones ha cobrado relevancia considerable en nuestros días en la mayoría de los países del mundo, Honduras no es la excepción, aun cuando existen sistemas no privados de capitalización colectiva (IHSS, IPM, IMJUPEMP, IMPREMA), se está considerando de vital importancia implementar reformas a dichos sistemas tendientes a la creación de sistemas de capitalización individual, manejados por lo que se ha denominado las **Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)**, esto permitiría a Honduras, no quedarse atrás en el proceso de reformas de los sistemas de seguridad social que varios países Latinoamericanos están implementado. Dentro de este contexto se considera de vital importancia la problemática descrita en el presente estudio, el cual aborda diferentes aspectos para una mayor comprensión y manejo del tema, a fin de proponer una alternativa de solución, desde el punto de vista del investigador.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo abordara la teoría de las necesidades humanas como fundamento de la creación de la seguridad y previsión social, asimismo, se analiza la problemática de la previsión social latente en Honduras.

2.1 TEORÍA DE APOYO

2.1.1 NECESIDADES HUMANAS

Teoría de las Necesidades de Maslow (1975 y 1982, considerado como el más influyente y exhaustivo autor en la categorización de las necesidades), establece cinco categorías de necesidades que se suceden en una escala ascendente. Las organiza en dos grandes bloques que establecen una secuencia creciente y acumulativa de lo más *objetivo* a lo más *subjetivo* en tal orden que el sujeto tiene que cubrir las necesidades situadas a niveles más bajos (más objetivas) para verse motivado o impulsado a satisfacer necesidades de orden más elevado (más subjetivas). En el primer bloque de necesidades Maslow establece cuatro tipos:

- ***Necesidades fisiológicas.*** Son las necesidades más básicas que precisan de elementos materiales para su satisfacción, sin su satisfacción no son posibles los impulsos para afrontar otras necesidades, y su ausencia amenaza la propia supervivencia humana.
- ***Necesidades de salud y seguridad.*** Una vida segura, ordenada y cierta, donde se encuentran ausentes los peligros y riesgos para la integridad personal y familiar.
- ***Necesidades de pertenencia y amor.*** Representan la voluntad de reconocer y ser reconocido por los semejantes. Sentirse arraigados en lugares e integrados en grupos y redes sociales. Se refiere, por tanto, al ambiente social que debe de posibilitar el contacto, la relación social, la amistad y la asociación.

- **Necesidades de estima.** Condiciones adecuadas para la evaluación personal y el reconocimiento de uno mismo en referencia a los demás. La capacidad para sentirse miembro o parte de un cuerpo social de pleno derecho.

En un segundo bloque se establece una quinta categoría desarrollada por Maslow, lo que denomina como necesidades de autorrealización o metanecesidades. Una vez cubiertas las demás necesidades en ese gradiente que establece Maslow, desde las necesidades más inferiores a las necesidades más superiores, estaremos en condiciones de recibir impulsos hacia metas inagotables de corte espiritual e intelectual.

(<http://www.universidadperu.com/maslow-y-su-teoria-de-las-necesidades-humanas-blog.php>)

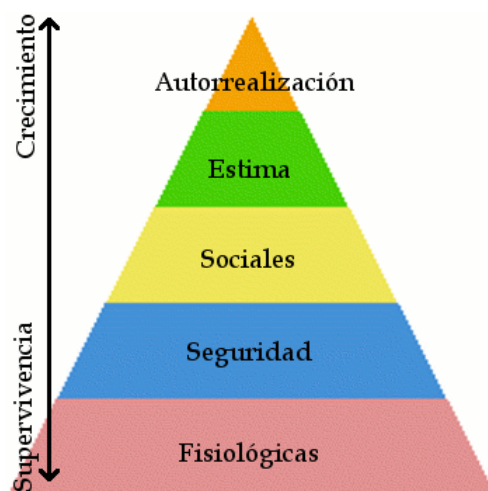


Figura 1. Necesidades Humanas, teoría Abraham Maslow

Fuente: www.universidadperu.com/maslow-y-su-teoria-de-las-necesidades-humanas-blog.php

2.1.2 CALIDAD DE VIDA EN LA VEJEZ DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIOLÓGICO

El envejecimiento es en sí mismo, un proceso cuya calidad está directamente relacionada, con la forma, como la persona satisface sus necesidades a través de todo su ciclo vital.

La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes, por ello las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan y se satisfacen en tres contextos: en relación con uno mismo (Eigenwelt), en relación con el grupo social (Milwelt) y en relación con el medio ambiente (Umwelt), (Martinez, 2003).

La satisfacción de las necesidades de la especie humana, es lo que condiciona la llamada calidad de vida y esta es, a su vez el fundamento concreto de bienestar social.

La calidad de vida ha sido estudiada desde diferentes disciplinas. Socialmente calidad de vida tiene que ver con una capacidad adquisitiva, que permita vivir con las necesidades básicas cubiertas, además de disfrutar de una buena salud física – psíquica y de una relación social satisfactoria.

Entre los investigadores no hay consenso en la definición de calidad de vida. Concepto que involucra muchas variables subjetivas satisfacción, felicidad, autoestima, que son difíciles de medir. Las variables objetivas son de medición más fácil, la economía, el nivel socio – cultural, los déficits funcionales y problemas de salud.

En las sociedades que envejecen a ritmo creciente, promocionar la calidad de vida en la vejez, es el reto más inmediato de las políticas sociales. El creciente aumento de la esperanza de vida, el descenso sin precedentes históricos de la tasa de natalidad, los cambios en la estructura, en el tamaño, en las formas en la familia, los cambios en el status de las mujeres, la reducción creciente de las tasas de actividad laboral entre las personas de cincuenta y cinco y más años, han convertido el envejecimiento de la sociedad en una cuestión de máximo interés. (Molina, 2010).

2.1.3 MODELO CONCEPTUAL

Bajo el contexto de las teorías de apoyo, la presente investigación plantea el siguiente modelo conceptual, que parte de la base de la pirámide de las necesidades de Abraham Maslow, describiendo que son el asiento de la seguridad social, ya que cubre las tres grandes ramas de: seguridad en el trabajo, la salud y la vejez y de esta última, es donde nacen las variables en investigación, el régimen público bajo un sistema de capitalización colectiva y un régimen privado bajo el sistema de capitalización individual de los recursos, ambas variables estudiadas bajo el entorno de una cultura de ahorro, educación, conciencia social, condiciones económicas del país y sobre todo el marco regulatorio en Honduras.

El presente modelo estudia factores económicos y sociales como dimensiones determinantes para una alternativa de un régimen privado de jubilaciones y pensiones en Honduras, así como analiza la calidad de vida actual en la vejez, influenciado fuertemente por el régimen público de pensiones y jubilaciones en Honduras.

Asimismo, se concluye que para el mejoramiento de la situación actual en la previsión social en Honduras es determinante el papel de cada uno de los tres actores fundamentales: el empleado, el empleador o patrono y el Estado, como ente responsable de la seguridad social de todos los hondureños.

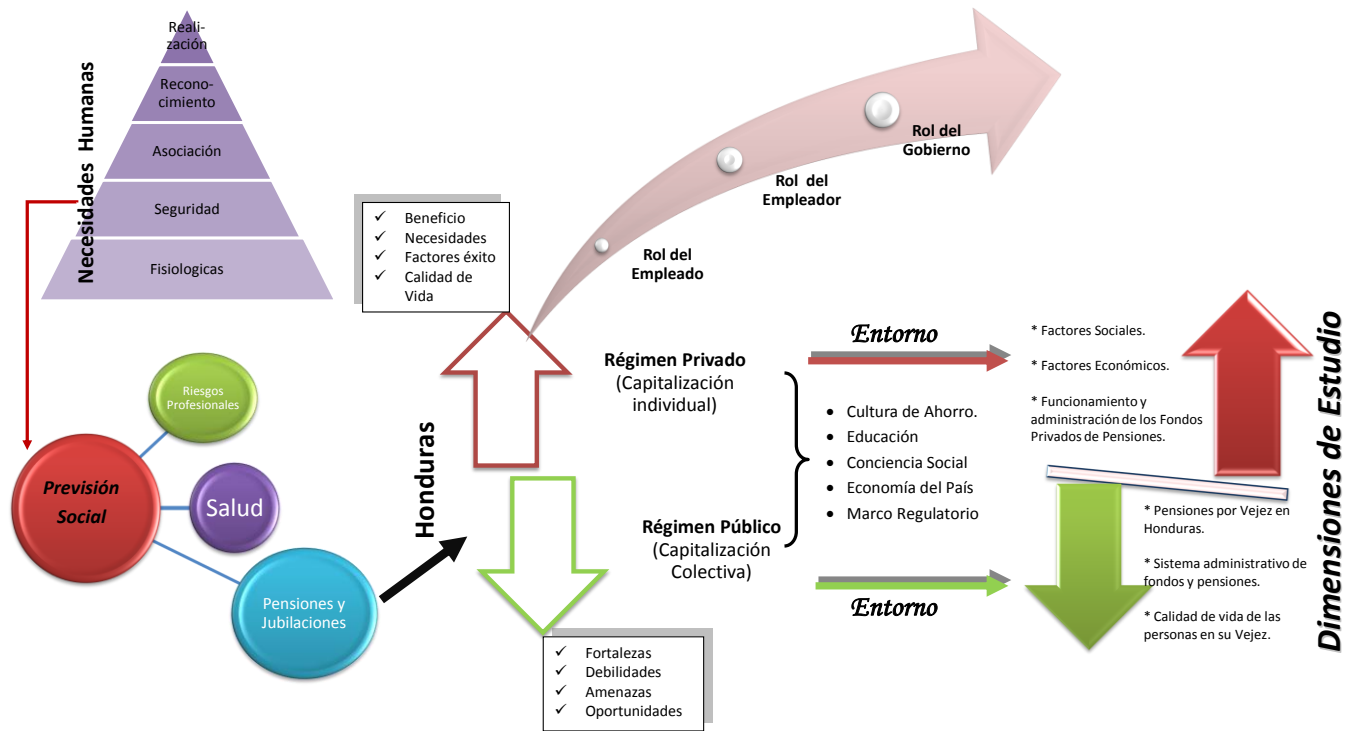


Figura 2. Mapa Conceptual: Sistema de previsión social en Honduras y un régimen privado de jubilaciones y pensiones.

2.2 TIPOS DE SISTEMA DE PREVISION SOCIAL

2.2.1 SISTEMAS DE CAPITALIZACIÓN COLECTIVA

El régimen de pensiones bajo el sistema de financiamiento de capitalización colectiva se basa en una prima media general de cotización para todos los afiliados, constituyéndose reservas para hacerle frente a las obligaciones de pago de pensión por jubilación de los jubilados futuros. En el largo plazo y en la medida que la población afiliada al sistema se envejece – maduración del sistema – el sistema de capitalización colectiva llega a transformarse en un sistema de reparto o sobre la marcha, en el cual no se acumulan fondos ya que los trabajadores activos junto a empleadores mediante sus cotizaciones legales financian las pensiones de las personas pasivas. Por la juventud de la población actual hondureña, esta

transformación no se ha producido aún en los distintos sistemas provisionales existentes en Honduras.

De este modo, en el sistema de capitalización colectiva hay una suerte de contrato intergeneracional donde los trabajadores en actividad financian a quienes en la actualidad están retirados bajo la creencia de que cuando ellos se jubilen los futuros activos financiarán su vejez; para que no haya problemas de financiación, se necesita que hayan por lo menos diez (10) activos por cada jubilado del sistema provisional.

En un sistema de capitalización colectiva es un sistema de beneficio definido, los beneficios de la pensión y las obligaciones de los trabajadores activos están determinadas por ley. Por lo tanto se desvincula el aporte que realiza el afiliado durante su vida activa de la pensión que recibirá al jubilarse. En consecuencia no hay incentivo para el imponente en orden a cotizar un monto mayor para recibir una mejor pensión en el futuro. (Banegas, Director Técnico Seg Personas y Actuaría HSBC Seguros, 2011)

2.2.2 SISTEMAS DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

El sistema de capitalización individual, obliga a los trabajadores a acumular fondos en una cuenta personal, abierta en una administradora de su conveniencia. En este sistema, las pensiones se financian con el capital que el trabajador acumula, durante toda su vida activa en una cuenta de capitalización (ahorro) individual.

En el momento que el trabajador se acoge a una pensión, este retira su capital acumulado en forma de mensualidades o pensiones, con lo cual el monto a recibir será consecuencia directa del esfuerzo de ahorro, realizado durante la vida activa. En el sistema de capitalización individual, los beneficios obtenidos por el jubilado dependen de su esfuerzo en aportaciones, de allí que en la medida que aporte más, tendrá beneficios mayores. (Bolio, Pensiones, 1992)

La necesidad de creación de un sistema obligatorio de fondos de pensiones privados tiene dos fundamentos:

- a. Las personas no se preparan voluntariamente para enfrentar determinados eventos, tales como el retiro de la fuerza de trabajo, la invalidez o la muerte, al considerar que de ocurrir tales contingencias, siempre habrá quienes les puedan ayudar, ya sean sus familiares o el propio estado.
- b. Generalmente las personas tienen una actitud de indiferencia frente a la ocurrencia de acontecimientos futuros; perciben el momento de pensionarse por vejez, como muy lejano o la posibilidad de originar pensión de invalidez o de sobrevivencia como algo poco probable.

(García, 2002)

2.2.3 LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES (AFP)

Las AFP son sociedades anónimas que tienen como objeto exclusivo, administrar un fondo de pensiones y otorgar las prestaciones y beneficios previamente establecidos por las leyes que las regulen.

Las AFP presentan las siguientes características:

- a. Son sociedades anónimas. Esta figura jurídica es la que mejor se aviene con la estrategia planteada al diseñarse el sistema, en cuanto a diseminar la propiedad de las administradoras. Así, los trabajadores pueden participar en la administración de los fondos por la vía de ser dueños de acciones de estas sociedades.
- b. Persiguen fines de lucro. Esta es una condición que por definición cumplen las sociedades anónimas.

- c. Su patrimonio es independiente del fondo de pensiones. Por lo tanto estas sociedades solo administran el fondo y por cumplir esta labor cobran una comisión.
- d. Deben mantener un activo (encaje) cuya finalidad es responder a la rentabilidad mínima del fondo que administran.
- e. Cobran comisiones que representan el precio que el afiliado paga por el servicio que le presta la sociedad las que pueden ser fijas y/o porcentuales en relación a la remuneración imponible del trabajador.
- f. Las AFP establecen libremente y con carácter uniforme el precio de sus servicios, el que puede expresarse en un solo tipo de comisiones o en una combinación de ambas. (Banegas, Estudio AFP, 2011)

2.3 LA PREVISIÓN SOCIAL EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO

Algunos de los planes de pensiones de mayor antigüedad en la región de América Latina, fueron establecidos bajo auspicios de Organizaciones privadas a comienzos de los 1800's. Posteriormente, una serie de países de la región estableció programas de pensiones públicos. Planes que enfrentaron dificultades financieras durante 1970's y 1980's y el 1990's su sostenibilidad se encontró y continúa en peligro, los tres factores determinantes para estos resultados son: contribuciones insuficientes, beneficios generacionales y cobertura variable.

En América Latina países como Chile y Argentina tienen cubierto el porcentaje más grande de la población, en contraste con las tasas de cobertura en diversos países de América Central y Bolivia que son inferiores al 20% de la población económicamente activa (formal).

Al estudiar el tema de la previsión social en América Latina se encuentra que muchos países ya han iniciado reformas basadas en caminos diferentes sobre sus circunstancias económicas, demográficas y demás. Podemos ver ejemplos como ser Chile, Perú, Argentina, México y Brasil. Siendo Chile el país pionero en producir un

cambio en su sistema de previsión social, al establecer un sistema de contribuciones definido obligatorio por Ley, sistema basado en la capitalización Individual. (OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 2003)

Al hablar de capitalización individual hablamos que los ahorros o cotizaciones de los trabajadores individuales son directamente correlacionados con la cantidad de la pensión que ultimadamente reciben. Se basa asimismo en el manejo de los fondos de pensiones por parte de Instituciones privadas denominadas como Administradores de Fondos de Pensiones (AFP). En Chile los empleados pueden escoger entre 16 distintas Compañías privadas de manejo de fondos de pensiones para depositar sus ahorros invertidos en acciones y bonos. Las pensiones son portables pues la cuenta individual está ligada al individuo y no al Empleador.

Por otro lado, no podemos obviar que al implementar un modelo de capitalización individual, las Administradoras de Fondos de Pensiones deben tener una regulación exhaustiva, debe existir el control de un órgano regulador sobre los destinos dónde se invierte el dinero que ellas administran, ya que se corre el riesgo que al final haya un sólo ganador y miles de perdedores. Este Ente debe ser totalmente independiente, ya que en el modelo económico existente, muchas veces son juez y parte, o en otras palabras, inversores y vigilantes, todos entran y participan en la ruleta bursátil que es donde se “juegan” el dinero de los trabajadores.

El mismo país de Chile, a lo largo de los últimos años ha experimentado ciertas inconsistencias de algunas Administradoras de Fondos de Pensiones poco confiables, donde los trabajadores bajo el supuesto que cada uno financia individualmente sus necesidades, han puesto su fe y sus recursos en manos de estas Instituciones privadas; recursos que se utilizan para negocios privados lo cual ha condenado a muchos a producir sólo desigualdad y malos resultados. (www.militante.org/perdidas-millonarias-en-las-afores)

México es otro ejemplo de las reformas en temas de previsión social, ellos han desarrollado un Sistema de Seguridad Social para trabajadores del sector privado

formal y el auto-empleo. Aproximadamente el 80% de la fuerza de trabajo formal está amparada bajo este sistema. Las contribuciones oscilan entre un 8.5% del salario, con lo cual se garantiza una pensión mínima equivalente al salario mínimo vigente. Sin embargo dicho sistema se vio reformado en 1995, ingresando un marco regulatorio para las Instituciones encargadas de manejar estos fondos. Una de las lecciones más importante aprendidas de esta reforma, es que estos fondos pueden convertirse en la mayor industria financiera dentro de un periodo relativamente corto.

Producto de esta teoría, en un escenario económico se plantea la siguiente Hipótesis:

La efectividad de la inversión y el retorno de inversiones afectará el bienestar de los pensionados, su tasa de ahorros, el desarrollo del mercado capital y la salubridad global y funcionamiento práctico de una reforma continua.

No todos los países de América Latina han seguido por completo el enfoque completamente de capitalización individual, conocido también como un fondo de contribución definida. Chile, México, Bolivia y Perú tienen este enfoque como su sistema básico, pero otros países como Colombia los empleados pueden escoger entre un Sistema de contribución definida capitalizada, pero tienen la opción de contribuciones opcionales o voluntarias. (Bolio, Pensiones, 1992)

2.3.1 ASPECTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La sociedad actual se caracteriza por tener muchas carencias por resolver, siendo muchas de estas consecuencias del crecimiento fuera de control de diversas variables demográficas y económicas. No obstante de que existe, hasta cierto punto, la disponibilidad de recursos, éstos siempre serán limitados en proporción a las demandas y requerimientos de servicios o satisfactores.

El desarrollo económico tiene un costo social, así como el desarrollo social conlleva a un costo económico. Aquí es donde surge la necesidad de buscar un equilibrio armónico, el cual sólo puede alcanzarse con la aplicación de instrumentos de política económica y social, mismos que converjan en un esquema que dé lugar a la justicia social.

Los sistemas de pensiones y jubilación representan, entre otros, un instrumento que hace viables los objetivos de la justicia social, al contribuir, dentro de un esquema de subsidiaridad, a lograr el equilibrio que debe darse en este sentido.

Los programas de pensiones tradicionalmente han pretendido otorgar seguridad, tranquilidad y desarrollo personal a sus participantes, independientemente del método que se adopte para financiar los beneficios que proveen y así alcanzar los objetivos planteados.

En este sentido debemos considerar el hecho que una sociedad que no se anticipa a la problemática en relación al proceso de maduración de su población, planeando y programando soluciones viables a su ritmo de desarrollo tendrá que avocarse a resolver lo urgente en vez de atender lo importante. Lo anterior implica un costo social muy elevado, dando la mayoría de las veces soluciones parciales por tener que atender las consecuencias, en vez de prevenir las causas.

Las transformaciones en la estructura de edades de los países latinoamericanos señalan claras tendencias del proceso de envejecimiento de la población, con una mayor carga de personas de la tercera edad, la cual sin embargo es contrarrestada por una menor carga de jóvenes.

Aparentemente, la forma más viable de que la sociedad pueda ayudar a quienes están en el período de la vejez y que no pueden mantenerse a sí mismos son los sistemas de pensiones. Proporcionar una pensión a un trabajador en edad avanzada, es darle seguridad con un ingreso adecuado y estabilidad dentro de la

justicia social como premio a una vida activa llena de satisfacciones para beneficio de la misma sociedad. (Martinez, 2003)

Bajo los sistemas de pensiones en lugar de acudir a asilos para ancianos, a instalaciones a cargo de los parientes, o a la caridad pública, el trabajador se gana el derecho a una pensión. Se trata pues de un sistema en el que los beneficiarios no necesiten apoyarse en otros, sino hacer uso de un derecho ganado mediante su trabajo.

Los cambios de un sistema de pensiones provocan efectos políticos sociales y económicos en vista de que posibilita un incremento en el ahorro interno que se traduce en una mejoría del bienestar de las personas mediante la generación de empleo, incremento de inversiones y desarrollo.

Los planes de pensiones constituyen una forma de ahorro a largo plazo ya que a la fecha de jubilación de los participantes se debe tener constituido un fondo suficiente para otorgar la pensión que les corresponda, lo cual se logrará mediante las aportaciones al plan más los rendimientos que estas generen.

Además la movilización del ahorro a través de la promoción de planes de pensiones tiene como resultado el desarrollo de una industria de servicios financieros más sofisticados, aumenta el número de productos financieros, así como, el mercado de los estudios necesarios en materia económica, actuarial o de otro tipo, tendientes a asegurar el buen funcionamiento de los fondos.

De lo antes expuesto se puede concluir que es sana y conveniente la implementación de los programas privados de pensiones, dentro de un esquema que busque el mejoramiento de la calidad de vida de los pensionados, de la población en general. Este esquema debe de considerar el impacto de la inflación en la ampliación de los beneficios, así como, un sistema fiscal que propicie la integración de una manera equitativa y razonable, dentro de un entorno económico, político y social. (Bolio, Pensiones, 1992)

2.4 PREVISIÓN SOCIAL EN HONDURAS

2.4.1 COBERTURA POBLACIONAL

En Honduras la seguridad social está constituida por tres planes básicos: riesgos profesionales, salud y pensiones; y, siendo una responsabilidad del Estado crear Instituciones de asistencia y Previsión Social para los Hondureños.

“Artículo 142 .- Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido.

Los servicios de Seguridad Social serán prestados y administrados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social que cubrirá los casos de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, **vejez**, orfandad, paros forzosos, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de producir.

El Estado creará Instituciones de Asistencia y Previsión Social que funcionarán unificadas en un sistema unitario estatal con la aportación de todos los interesados y el mismo Estado. (Capítulo VI.- De la Seguridad Social Constitución de la República, 1982).

Los modelos de previsión social vigentes en Honduras solo permiten obtener un seguro de vejez a empleados, a quienes ejercen un trabajo y cotizan a institutos de previsión durante su vida laboral, lo cual, se convierte en una limitante, ya que solo pueden acceder a ellos los empleados de cada uno de los sectores favorecidos. La gran mayoría de empleados que forman parte del mercado laboral informal de la nación, y principalmente los campesinos y quienes viven de la producción de pequeñas parcelas en el sector rural, no tienen acceso a los mismos.

En Honduras, solo el 20% de la población económicamente activa (PEA) cotiza a los diferentes programas de pensiones, cada uno creado por leyes especiales sin ninguna uniformidad de criterios en cuanto a contribuciones, techos de cotizaciones e inclusive de prestaciones a la hora del retiro laboral, que es uno de los grandes problemas para poder homologar el sistema en todo el país, como ha sucedido en Costa Rica y El Salvador. (Banegas, Director Técnico Seg Personas y Actuaría HSBC Seguros, 2011)

Según (Fiallos, Gerente Mercadero AFP Atlántida, 2011), “Esta falta de uniformidad ha venido creando desigualdades entre los sistemas existentes, ya que unos son más generosos que otros y en la mayoría de los casos sus reservas presentan condiciones de desequilibrio, en algunos de ellos ya irreversibles en detrimento de sus afiliados.”

Formalmente y de los más conocidos, en Honduras existen unos ocho institutos de jubilaciones o retiros, o al menos empresas que tienen sistemas de retiros, de los cuales reciben sus mensualidades al menos unos 35,000 jubilados que aportaron al sistema durante laboraron en el gobierno o en la empresa privada. Entre esos institutos están el Instituto Hondureño de Seguridad Social, IHSS, el Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo, INJUPEMP, el Instituto de Previsión Magisterial, INPREMA, el Instituto de Previsión Militar, IPM, el Instituto de Previsión de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, INPREUNAH, el Instituto de Previsión del Periodista, IPP, y el Instituto de Previsión de los Profesionales del Derecho, IPSPD, Fondo de Retiro del Banco Central de Honduras y algunos Planes privados como ser el Programa de retiro del GRUPO HSBC que cuenta con un Seguro de Vida y Capitalización, que ha manejado como un fondo de retiro.

2.4.2 MARCO LEGAL REGULATORIO DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

A continuación se presenta una breve reseña que muestra los antecedentes legales del sistema de pensiones en Honduras:

Tabla 1. Cronología legal sistema previsión social de Honduras

Año	Actividad
1906	El gobierno emite una ordenanza militar para proteger a los servidores militares en caso de retiro, invalidez y servicio médico en caso de que resultaren heridos en situación de guerra. Protegía a familiares directos de los servidores en caso de su muerte.
1954 (13 de marzo)	Emisión del Decreto Legislativo No. 159 con el objetivo de crear un fondo acumulativo para la posterior fundación del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). El Fondo se capitalizó con recursos provenientes de multas impuestas a infractores de la ley, accidentes de trabajo, ley de Trabajo de Menores y Mujeres y Ley de Marina Mercante, entre otras. El Fondo se creó en el Banco Central de Honduras, pero el mismo nunca pasó a ser parte del patrimonio del IHSS.
1957	Se aprueba el Decreto No.21 en la Asamblea Nacional Constituyente que delega al IHSS la responsabilidad de administrar los servicios del seguro social. Lo que incluía el régimen de vejez, invalidez y muerte.
1959	Se promulga el Código del Trabajo. Se emite el decreto legislativo No. 140 que sustenta la ley del seguro social y crea el IHSS como institución de derecho público y prestación de servicios obligatorios.
1962	Inicio de operaciones del IHSS
1970	Emisión de la Ley de Jubilaciones y Pensiones del Magisterio Nacional.

1971	Se crea, bajo decreto No 14 del 30 de Diciembre, el Instituto de Previsión Militar, con el objetivo de regular el régimen de seguridad social de las Fuerzas Armadas
1972	Se inicia la prestación de los servicios de invalidez, vejez y muerte (IVM). Emisión de la Ley del Creación del Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP) (Decreto Ley No.138)
1976	Inicio de operaciones del INJUPEMP
1980	Surge el Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA) como una institución de previsión social, que cubre los docentes del sector público y privado según decreto de Ley 1065 del 15 de julio de 1980.
1985	Emisión del decreto de creación (190-85) del Instituto de Previsión Social del Periodista (IPSP)
1989	Creación del Instituto de Previsión de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)
1991	Creación del Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) bajo decreto N. 167/91 en el contexto de la ley del Fondo Social para la Vivienda "FOSOVI" el 16 de diciembre.
1993	Se aprueban modificaciones al a la Ley del Seguro Social que eximen al Estado de contribuir al financiamiento de las prestaciones.
1998	Se inaugura la Administradora de Fondo de Pensiones Atlántida
2002	Se publica en el diario Oficial la Gaceta la Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados de Pensiones

Fuente: (Banegas, Estudio AFP, 2011)

En Honduras solamente las siguientes instituciones están autorizadas para funcionar como administradoras de Fondo de Pensiones:

2.4.2.1 Sector Público

- Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS): Institución creada por el Estado para atender a la masa laboral del país, actualmente atiende a más de 600,000 personas. (IHSS D. E., 2011). Debido a su cobertura poblacional se escogió el IHSS para levantar las encuestas de las personas jubiladas objeto de este estudio.
- Instituto de Previsión del Magisterio (IMPREMA): Atendiendo actualmente a 46,432 maestros. (Memoria IMPEMA, 2006)
- Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP): El cual atiende a los empleados públicos, a septiembre 2009, contaba con 203,108 afiliados. (Unidad de informática INJUPEMP 09/2009).
- Instituto de Previsión Militar: Institución creada con el objetivo primordial de regular el régimen de seguridad social de las Fuerzas Armadas.
- El INPREUNAH, Institución de previsión de los trabajadores universitarios (profesores y personal administrativo). Creado mediante acuerdo número 1 del acta 528 de la sesión extraordinaria celebrada el 14 de junio de 1989, ofrece a sus afiliados: jubilación, pensión por invalidez, indemnización por muerte, separación del sistema y auxilio funerario. Actualmente protege 5,874 afiliados. (Departamento de afiliación INPREUNAH, noviembre 2011).
- Régimen de Aportaciones Privadas (RAP): La empresa privada con el apoyo del gobierno ha realizado muchos intentos de resolver el problema que cada día se vuelve más común donde un empleado del sector privado a pesar de haber contribuido con el estado y la empresa, al cumplir la edad de retiro no cuenta con los recursos financieros suficientes que le permitan vivir una vejez digna de acuerdo a su nivel económico en los años productivos, como producto de este esfuerzo nace la idea de crear una institución que genere ahorro interno de largo plazo mediante la aportación tanto del empleado como del patrono de un porcentaje del salario bruto mensual por lo que en el año 1991 se crea el Régimen de Aportaciones Privadas, hoy en día el RAP cuenta con 180 mil

afiliados generando aportaciones por el monto de 560 millones de lempiras los cuales se destinan principalmente al sector vivienda mediante préstamos a largo plazo de acuerdo a los requisitos de la Banca con tasas de interés preferencial, lo que ha dejado de lado el problema de vivir una vejez digna, mediante una pensión acorde a la situación económica al momento de retiro.

Este régimen presenta algunas deficiencias que se presentan a continuación:

- Tanto el patrono como los empleados no cuentan con la información que les permita conocer los recursos aprobados.
- Los intereses que devengan las aportaciones están debajo de la inflación lo que resulta a largo plazo en un ahorro negativo.
- Al momento de llegar a retirarse cuando se realiza la devolución de aportaciones esto no se efectúa de una manera planificada lo que redundo en que el aportante no sepa administrar su capital perdiendo el objetivo de una pensión pagadera en forma definida.

(Banegas, Estudio AFP, 2011)

Tabla 2. Análisis Comparativo Principales Institutos de Previsión Social en Honduras

Instituto	Beneficios		Cobertura Poblacional	Requisitos de jubilación		Porcentaje de cotización mensual	Cuantía por Jubilación	
	Básicos	Otros		Edad	Antigüedad		Base de cálculo	Monto Máximo
Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)	<ul style="list-style-type: none"> Enfermedad, accidente no profesional y maternidad Accidente de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Vejez e invalidez Muerte Viudez y Orfandad 	Más de 600,000 afiliados	<ul style="list-style-type: none"> 65 años (hombres) 60 años (mujeres) 	180 Cotizaciones (15 años)	<ul style="list-style-type: none"> Estado 1% Empleador 8% Afiliado 4% <p>% aplicados sobre el salario nominal mensual, estableciendo un techo máximo de L.7,000</p>	<ul style="list-style-type: none"> 40% del Salario base de cotización, y 1% adicional por cada 12 meses de cotización en exceso de los primeros 60 meses (5) años. 	<p>80% de la base del cálculo mensual de cotización.</p> <p>La base de cálculo es igual al promedio de los últimos 180 salarios que sirvieron de base para cotizar.</p>
Instituto Previsión del Magisterio (INPREMA)	<ul style="list-style-type: none"> Pensión por vejez Pensión y auxilio por Invalidez Pensión por sobrevivencia n Auxilio funerario Transferencia de valores actuariales 	<ul style="list-style-type: none"> Préstamos Hipotecarios Préstamos Personales Otros 	46,432 maestros (Memoria IMPREMA, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> 63 años de edad (maestros afiliados hasta el 2015) 64 años de edad (maestros afiliados del 2016 – 2020) 65 años de edad (maestros afiliados del 2021 en adelante) 	25 años de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Empleador 12% Afiliado 8% <p>% aplicados sobre la suma de todos los salarios devengados por el afiliado, que servirá como base mensual de cotización.</p>	Un 2% por los primero 25 años de trabajo, más un 2.5% por cada año de trabajo adicional.	Del 80% del salario base mensual de cotización
Instituto de Previsión Militar (IPM)	<ul style="list-style-type: none"> Pensión por Retiro Pensión y Auxilio por Discapacidad Beneficio por Separación o transferencia de valores actuarial Auxilio y Pensión de sobrevivencia Gastos Funerarios 	<ul style="list-style-type: none"> Préstamos Hipotecarios Préstamos prendarios Préstamos personales 	<ul style="list-style-type: none"> Fuerzas armadas Policía nacional, unidad de asuntos internos Cuerpo de Bomberos Otras instituciones del Sector Publico (riesgos especiales) 	<p>Personal auxiliar: 58 años</p> <p>Personal riesgos especiales: 50 años</p>	<p>Personal auxiliar: 25 años de trabajo</p> <p>Personal riesgos especiales: 25 años de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Empleador 16% Afiliado 9% 	<p>Personal auxiliar: 65% Salario promedio últimos cinco (5) años.</p> <p>Personal riesgos especiales: 65% del Salario base mensual más 3% por año adicional a los 25 establecidos de antigüedad.</p>	95% del último salario devengado mensualmente.

Instituto	Beneficios		Cobertura Poblacional	Requisitos de Jubilación		Porcentaje de cotización mensual	Cuantía por Jubilación	
	Básicos	Otros		Edad	Antigüedad		Base de cálculo	Monto máximo
Instituto de Previsión del Periodista (IPP)	<ul style="list-style-type: none"> Jubilación Pensión por Incapacidad Seguro Médico Hospitalario Seguro de Vida Auxilio Gastos Fúnebres 	<ul style="list-style-type: none"> Préstamos Personales Préstamos de vivienda 	Agremiados al Colegio de Periodistas de Honduras	60 años	15 años de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Empleador 10% Afiliado 5% (ocupación actual periodista) Afiliado 15% (ejerciendo cualquier actividad económica) <p>% aplicados sobre el salario nominal mensual del afiliado.</p> <ul style="list-style-type: none"> Estado aporta el valor de los impuestos aplicados a servicios de publicidad y propaganda. 	Salario promedio de cotización (toda la antigüedad) multiplicados por los años de cotización multiplicados por 4%	100% del Salario mensual.
Instituto de Previsión de la Universidad Autónoma de Honduras. INPREUNAH	<ul style="list-style-type: none"> Pensión por jubilación Pensión por Invalidez Auxilio Extraordinario por Invalidez Prestación por Muerte Beneficio de Separación Orientación Gerontológica Auxilio Funerario 	<ul style="list-style-type: none"> Préstamos personales Préstamos de vivienda 	5,875 afiliados (Depto. Afiliación INPREUNAH, Nov/2011)	58 de edad	25 años de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Empleador 12% Afiliado 7% <p>% aplicados sobre el salario nominal mensual del afiliado.</p>	2.75% de la cantidad que resulte de multiplicar el sueldo según aportaciones de los últimos treinta y seis (36) sueldos reportados por el número de años de servicio acreditados.	95% del sueldo promedio calculado, ni inferior al sesenta y cinco por ciento (65%) del mismo sueldo promedio.

Fuente: Elaboración propia a partir de la lectura de las Leyes y Reglamentos de los distintos Institutos de Previsión Social.

2.4.2.2 Sector Privado

Administradora de Fondo de Pensiones Atlántida (AFP-Atlántida): Es la primera y única Administradora de Fondos Privados de Pensiones en Honduras, razón por la cual centraremos nuestro estudio de la oferta en el crecimiento que ha presentado esta institución, inicio operaciones en el año de 1998, siendo una Institución relativamente nueva.

AFP-Atlántida está regulada por el estado según decreto ley No 319-2002 publicado en el Diario Oficial la Gaceta del 6 de diciembre de 2002, es una empresa autorizada por el Banco Central de Honduras (BCH) que forma parte del sistema financiero Nacional y por tanto es una institución supervisada por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, forma parte del Grupo Financiero Atlántida.

Entre los productos que presta la Administradora de Fondo Privados de Pensión a los hondureños podemos mencionar los siguientes:

- **Fondo Individual:** Es un plan Individual de Pensiones, diseñado 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 su vida laboral.
- **Fondo Familiar:** Es un plan diseñado para las familias que están interesadas en velar por el bienestar previsional de todos sus miembros sin importar su edad y que desean asegurar un futuro económicamente estable para cada uno de ellos.
- **Fondo Empresarial:** Es un plan contributivo y portátil, fundamentado en la aportación del patrono y en la aportación del empleado, que promueve el ahorro patrimonial con la intención de que el trabajador alcance un nivel de vida digno al momento del retiro laboral.

- **Fondo de Cesantías:** Programa de Ahorro que se administra a través de cuentas de capitalización individual abiertas a nombre de cada uno de los empleados o trabajadores de la empresa, o, a nombre de la empresa misma. Permite el ahorro de reservas líquidas para honrar las obligaciones laborales de la empresa. Es deducible del impuesto sobre la renta, se mantiene disponible en todo momento a favor de la empresa y sus reservas se van rentabilizando mes a mes con la acreditación diaria de intereses. Este programa de ahorro o fondo de cesantías está disponible para todas aquellas pequeñas, medianas y grandes empresas, que de forma previsoras desean tener y asegurar un conjunto de reservas líquidas que les permitan honrar oportunamente sus obligaciones patronales.
- **Préstamo Personales:** La afiliación a un fondo de retiro individual, familiar o empresarial, le da derecho al empleado o trabajador participante, a acceder a un programa de préstamos personales hasta el 90% de lo acumulado en cada cuenta, con un plazo máximo de pago de 10 años a tasas estrictamente preferenciales.

En Honduras, de acuerdo a la Ley del régimen opcional complementario para la administración de fondos de pensiones, una Administradora de Fondos de Pensiones es una entidad constituida y organizada, autorizada por el Banco Central de Honduras, previo dictamen favorable de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS) y su objeto social se limitará al de gestionar y administrar fondos privados de pensiones y fondos de cesantía.

Entre las principales razones por las cuales en Honduras existe un monopolio en cuanto a las AFP, se detallan las siguientes:

- Honduras no cuenta con una Ley que establezca la adhesión obligatoria a un régimen de previsión social, la actual Ley establece que su adhesión es de manera opcional, es decir, voluntaria.

- Contar con un capital mínimo de VEINTE MILLONES DE LEMPIRAS (L.20.000,000.00), que deberá estar íntegramente suscrito y pagado antes del inicio de sus operaciones y en ningún caso el capital mínimo de la Administradora podrá ser inferior al cinco por ciento (5%) del volumen total del Fondo Administrado.
- Contar con un sistema de información para el registro y manejo de las cuentas individuales, de cada afiliado, de conformidad a las normas que sobre esta materia emita la CNBS.
- Registrar por separado la contabilidad del Fondo Administrado y la correspondiente a la entidad administradora, detallando en los estados financieros de esta última, el valor de los cobros por concepto de comisiones.
- Logística necesaria para suministrar al afiliado en un plazo máximo de treinta (30) días a partir del cierre del último día hábil de cada trimestre o, ante su solicitud expresa, un informe de todos los movimientos registrados en su cuenta de capitalización individual, incluyendo las aportaciones, el rendimiento, las comisiones y cualquier otra información pertinente.
- Disponer de manuales de procedimientos y políticas de control interno aprobadas por su Consejo de Administración y sometidos ante la CNBS.
- Realizar evaluaciones actuariales periódicas de los sistemas y planes conforme a los lineamientos que fije la CNBS.
- Las comisiones ordinarias no podrán exceder del tres por ciento (3%) sobre el valor del ingreso mínimo cotizable y se destinarán al pago de la Administradora por la administración de las Cuentas Individuales de capitalización y al pago de las primas del contrato de Seguros.

- Las AFP's deben invertir como mínimo un diez por ciento (10%) de su capital y reservas de capital en concepto de reserva 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. (Honduras C. N.)
- Las AFP's deben ser agentes especializados encargados de generar valor a los fondos acumulados, contando con un portafolio de inversiones a tasas de interés reales positivas, ya que de lo contrario no se cumplirán los planes de jubilación trazados para la etapa de la vejez; en Honduras se debe contar con un respaldo de Instituciones que ayuden a otorgar los instrumentos financieros idóneos que contribuyan a maximizar su rentabilidad.

2.4.3 SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN HONDURAS

La Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS) señala que los diversos institutos de previsión social del país, tanto públicos como privados administran entre Lps. 4,500 y Lps. 5,000 millones en fondos de pensiones. El sistema que se usa actualmente en el país es el de capitalización colectiva y se basa en un mecanismo de seguridad intergeneracional, donde los trabajadores en actividad financian a quienes en la actualidad están retirados es decir contribuyen al financiamiento de las prestaciones previsionales definidas para los que están en retiro o a la constitución de fondos en reservas para equilibrios actuariales o de registro. El sistema de pensiones en el país cubre escasamente el 20% de la población económicamente activa, con el actual sistema de retiro todo se deposita en un fondo común y nadie es dueño, pero todos disponen de esos dineros y muchas veces han sido mal invertidos. (Tribuna, 2011)

La limitada cobertura poblacional y el bajo pago de jubilaciones sumados al desequilibrio financiero que atraviesan varios institutos de previsión social justificarían las reformas al sistema de pensiones que actual en Honduras, el cual

pasaría del esquema de capitalización colectiva – reparto en el largo plazo – a uno de capitalización individual.

De acuerdo a un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) denominado “Sistema de Pensiones en América Latina y el Caribe” entre los factores que han incidido para el colapso del sistema de capitalización colectiva son los siguientes:

- Rápidos cambios en las estructuras de las edades
- Inexistencias de mecanismos de regulación y supervisión para los procesos de inversión de sus fondos en reservas.
- Carencia de instrumentos financieros que eviten la descapitalización de las reservas por efecto de la inflación.
- Una gestión de portafolio inadecuada de los fondos de reserva.
- Una clara tendencia a invertir los fondos en proyectos reales inapropiados desde la perspectiva de la necesaria combinación entre riesgo y rentabilidad que requieren las inversiones de largo plazo. (CEPAL, PNUD, 2004)

Según estadísticas del Instituto Nacional de Estadística (INE), actualizadas al año 2007, se calcula que en Honduras, actualmente hay 450,000 personas mayores de 60 años que no cuentan con ningún tipo de cobertura, que se suman a los que han estado cotizando pero ahora enfrentan un destino inseguro al llegar a su jubilación, ya que comienzan a detectarse problemas de sostenibilidad por la incapacidad de los sistemas de cumplir con las obligaciones tras largos procesos de aportación por parte de los beneficiarios.

Uno de los problemas es el incremento de la esperanza de vida en el país, que hace que para algunas personas el pago de jubilación se pueda extender a un período entre 25 y 30 años, disminuyendo así, la relación mínima aceptable de 10 a 1; es

decir, 10 cotizantes actuales que se necesitan como mínimo para mantener a un jubilado.

No obstante, más del 85 por ciento de los jubilados subsiste con pensiones entre 200 y 4,000 lempiras y el resto es el que tiene mejores condiciones y beneficios. En algunos sistemas de jubilación, a los jubilados se les dan beneficios especiales como acceso a centros de recreación, préstamos, ayuda en situación de calamidad y hasta becas de estudio para sus hijos. La edad para jubilarse es de 50 años voluntariamente y 65 obligatorio, en casi todos los sistemas de Previsión en Honduras. (Tribuna, 2011)

A finales del año 2010, la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS) alertó sobre las deficiencias en los sistemas de previsión de Honduras, pues los dos sistemas que comprenden a la mayoría de los jubilados y pensionados operan con números rojos (INPREMA / INJUPEMP). La situación es tan grave que directivos de institutos de previsión revelan que las pensiones y las jubilaciones en Honduras son irremediablemente "un lanzamiento a la pobreza" ya que en su mayoría no alcanzan siquiera para la cobertura de la canasta básica familiar. Actualmente la canasta básica hondureña supera los L.8,000; según el señor Renán Barahona, Asesor legal de la Coordinadora de Defensa Comunitaria (CODECO), "la canasta básica está inalcanzable para la población en general, comparada a la cifra del salario mínimo actual, existiendo un desfase de más de 1,500 lempiras". (Canasta Básica en Honduras, 2011).

Es evidente que Honduras urge de una reforma en la implementación de políticas de previsión social, ya que de continuar la situación actual se estaría condenando a más de medio millón de hondureños a vivir su vejez en condiciones deplorables en el futuro.

Se observa muy cerca las posibilidades de una reforma que ubique a Honduras en condiciones similares al mercado salvadoreño y el costarricense, bajo un esquema mixto donde coexistan los Institutos Previsionales actuales, pero donde se dé cabida

a la iniciativa privada en el manejo de cuentas complementarias para pensiones e inclusive el manejo de cuentas laborales (cesantías) para los trabajadores bajo un esquema eminentemente obligatorio. (Fiallos, Gerente de Mercadeo, 2011)

Adicionalmente el sistema de ahorro para pensiones por el Fondo de Invalidez, Vejez y Muerte actualmente administrado por el Instituto Hondureño de Seguridad adolece de problemas financieros y administrativos que comprometen la sanidad financiera presente y futura de esta Institución y consecuentemente la garantía de que en el futuro sus afiliados pueden acceder a pensiones dignas y seguras, ya que la gran parte de estos recursos son destinados al rubro de la salud.

El Reglamento del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) indica que para tener derecho a una pensión mensual por vejez, los afiliados deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber cumplido con 65 años de edad para el hombre y 60 años de edad para la mujer y,
- Acreditar por lo menos 180 cotizaciones mensuales, es decir, 15 años de cotización.

Dicho reglamento establece que la pensión a recibir por vejez será calculada de acuerdo a lo siguiente:

- Una suma igual al 40% de la base de cálculo; y,
- Una suma adicional por el 1% de la base de cálculo, por cada 12 meses en exceso de los primeros 60 meses (5 años).

La base de cálculo será igual al promedio de los últimos 180 salarios o ingresos mensuales que sirvieron de base para cotizar. Actualmente la base de cálculo de cotización, es sobre el salario de cada afiliado, fijando un techo de L.7,000.00; cabe mencionar que esta disposición entró en vigencia a partir del 01 de junio 2011, ya que anteriormente este monto estaba en L.4,800.00. (IHSS, 2005)

Tabla 3. Prestaciones económicas Régimen Invalidez, Vejez y Muerte

Concepto	2006		2007		2008		2009		2010	
	Casos	Monto	Casos	Monto	Casos	Monto	Casos	Monto	Casos	Monto
Total	17,780	L. 191121,320.88	18,796	L. 253634,489.16	19,495	L. 267630,069.93	20,415	L. 368712,934.60	21,816	L. 394008,033.13
Invalidez	1,953	L. 22367,263.77	1,997	L. 29751,868	2,018	L. 30337,888.28	2,046	L. 38047,746.75	2,186	L. 40657,965.74
Viudez	4,983	L. 31443,058.60	5,211	L. 34110,301	5,347	L. 37197,660.14	5,518	L. 36127,969.38	5,897	L. 38606,484.40
Orfandad	500	L. 3309,848.85	495	L. 3792,490	487	L. 4188,215.23	417	L. 8320,454.96	446	L. 8891,269.56
Ascendiente	378	L. 773,301.11	386	L. 1073,426	377	L. 1253,083.74	379	L. 1507,119.15	405	L. 1610,513.21
Vejez	9,966	L. 133227,848.55	10,707	L. 184906,404	11,266	L. 194653,222.54	12,055	L. 284709,644.36	12,882	L. 304241,800.22

Fuente: Estados Financieros del IHSS, a partir de 2009. www.ihss.hn

2.4.4 CONSOLIDACION DE LA PREVISION SOCIAL EN HONDURAS

“Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social”, es uno de cuatro objetivos nacionales que reza la Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010 -2022, presentado ante el Congreso Nacional de la República de Honduras en enero 2010. En dicho documento se menciona como meta No. 4 de prioridad nacional “Universalizar el régimen de jubilaciones y pensiones para el 90% de los asalariados del país y 50% de los ocupados no asalariados” (Honduras C. , Enero 2010)



Figura 3. Objetivos Nacionales Visión de País 2010-2038

Fuente: Documento Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010 - 2022

Para el año 2038 se prevé que Honduras contará con un modelo de previsión social consolidado, protegiendo a los grupos más vulnerables del país, se puede deducir entonces que por lo menos se da por sentado un compromiso de analizar el tema de universalizar y consolidar el sistema de previsión actual del país, lo cual debe llenar de esperanza a las futuras generaciones, considerando que Honduras es un Estado de derecho joven y que ahora es cuando las reformas en este tema están ocupando la agenda de trabajo de los gobernantes del país.

CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE Y MÉTODOS

La investigación se clasifica como un estudio descriptivo, ya que se describe y evalúan diversas dimensiones, diferencias, componentes y la conveniencia de la creación de fondos de pensiones privados, con una orientación mixta, combinando el enfoque cualitativo y cuantitativo.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: Se ha definido como universo poblacional todas las Instituciones de Previsión Social públicos y privadas en Honduras.

Muestra: De acuerdo al diseño de investigación el tipo de muestra propuesto es la muestra no probabilística, la muestra objetivo son los jubilados o pensionados del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) en Honduras. Lo anterior nos permite trabajar con una muestra de 68 jubilados.

Se determinó como muestra el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), debido a que es el Instituto de previsión con mayor cobertura poblacional, actualmente presenta a más de 600,000 mil cotizantes y al mismo cotizan los empleados de la Empresa Privada.

Adicionalmente y para medir el nivel de aceptación a un nuevo régimen privado de pensiones se trabajo con una muestra a conveniencia de 100 empleados, de diez (10) Empresas privadas, grandes y medianas en Honduras miembros de Asociaciones afiliadas al Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP).

3.2.2 TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para la investigación se calculó una muestra de 68 jubilados del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), utilizando el software Stats que se incluye en el CD que se adjunta en el libro de Metodología de la Investigación de los autores Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista, 4ta edición.

N (Población) 12,882

12,882 = Total de jubilados por vejez del IHSS al 31 de diciembre de 2010 (estados financieros del IHSS)

n (Muestra) = 68 Jubilados

Error = 10%

Confiabilidad = 90%

$$n = \frac{s^2}{1 + (n'/N)}$$

$$n' = \frac{s^2}{V^2}$$

n = Tamaño de la muestra

n' = Tamaño de la muestra sin ajustar

s^2 = Varianza de la muestra expresada como la probabilidad de ocurrencia.

V^2 = Cuadrado del error estándar. Varianza de la Población al cuadrado.

(Sampieri, 2008:245)

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

Para medir las variables en estudio se aplicaron instrumentos de medición siguientes:

- Cuestionarios (preguntas abiertas y cerradas) dirigidos a los jubilados del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Institución objeto de muestra, así como a distintos empleados de la Empresa Privada definidos que aún no se han jubilado.

- Entrevistas dirigidas a expertos en el tema de la previsión social.

Los Cuestionarios nos proporcionaron información sobre:

- Características de la población afiliada a los planes públicos.
- Grado de respuesta o aceptación de los planes por parte de los afiliados.
- Opiniones hacia los planes privados y estatales de los afiliados.

3.3.1 CUESTIONARIO PERSONAS JUBILADAS

Este instrumento (anexo I) se aplicó a una muestra de sesenta y ocho (68) Jubilados del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), en las oficinas de atención al adulto mayor.

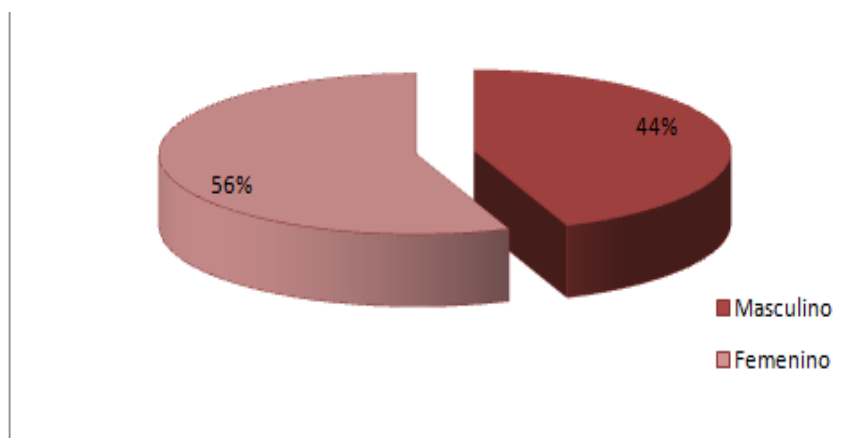


Figura 4. Proporción del sexo jubilados encuestados

De los 68 jubilados encuestados, 30 (44%) son de sexo masculino y 38 (56%) de sexo femenino. En la figura 4 se puede observar la proporción por sexo de las personas encuestadas y en la figura 5 se observa la distribución por edades de dichos sexos.

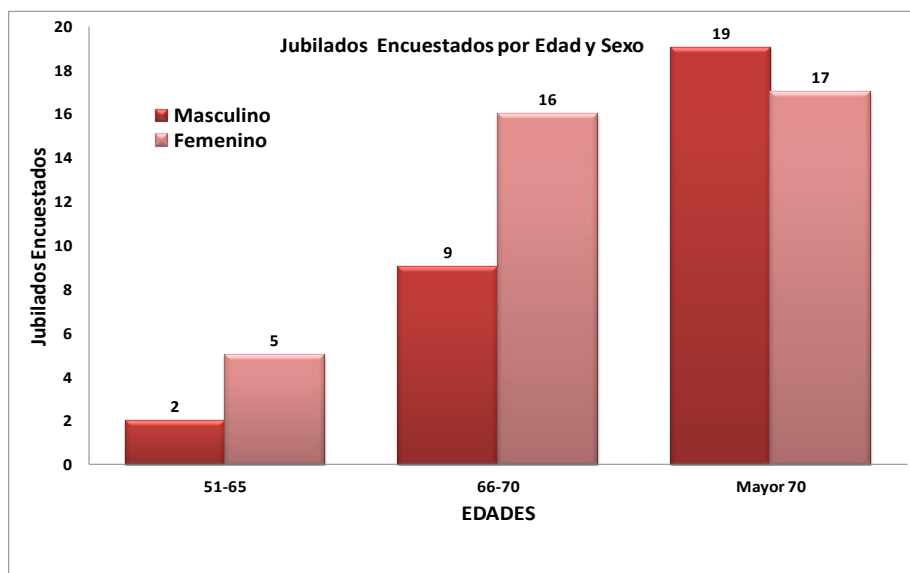


Figura 5. Histograma de la muestra

3.3.2 CUESTIONARIO PERSONAS NO JUBILADAS

Con el fin de determinar los factores de éxito, desde el punto de vista social, para gozar de una jubilación digna en la vejez, se aplicó el instrumento (anexo II) a una muestra de cien (100) empleados, que laboran en 10 distintas empresas asociadas al COHEP.

Tabla 4. Muestra personas no jubiladas, detalladas por empresa y sexo.

Empresas	Personas Encuestada	SEXO	
		Masculino	Femenino
Credomatic	10	2	8
HSBC Seguros	10	4	6
Grupo INTUR	10	6	4
CODIS	10	6	4
PROMERICA	10	6	4
CLARO	10	4	6
Calderón Publicidad	10	7	3
UNLIMITED	10	8	2
Panadería Basilio	10	8	2
Hotel Plaza El Libertador	10	5	5

De 100 personas encuestadas que aún no se han jubilado, 54 son de sexo femenino y las 46 restantes corresponden al sexo masculino, como lo muestra la figura 6.

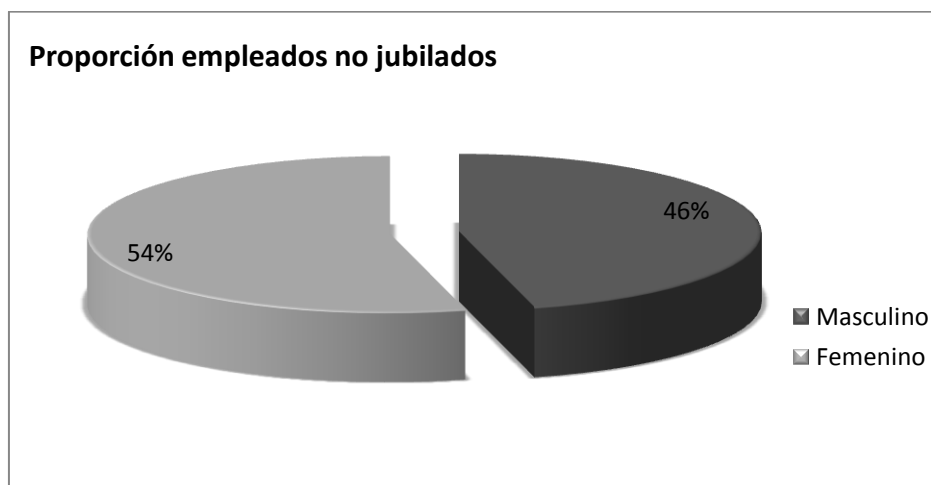


Figura 6. Proporción del sexo personas encuestadas, no jubiladas.

3.3.3 RESUMEN DE VARIABLES E INDICADORES

A continuación se muestra una matriz operativa con las variables y los respectivos los indicadores e ítems.

Tabla 5. Resumen de Variable, Indicador e Ítems del Cuestionario aplicado

Variable	Indicador	Documento e ítems
Sistema de Previsión Social, bajo el esquema de capitalización colectiva.	No. de Instituciones dedicadas a la Previsión Social.	Investigación, entrevista con expertos
	No. de afiliados a las instituciones públicas de Previsión Social en Honduras.	Investigación, entrevista con expertos
	Tipos de fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del sistema de jubilaciones y pensiones.	Investigación, entrevista con expertos
	Nivel de Pobreza en el adulto mayor.	14. Dependientes económicos 15. Valor pensión mensual 16. Satisfacción con su Jubilación 17. Ingresos adicionales 18. Principales necesidades 19. Balance entre ingresos por jubilación y egresos mensuales

Sistemas de fondos de pensiones privados bajo el esquema de capitalización individual.	• Esperanza de vida del hondureño	Investigación, Entrevista con expertos
	• Estilo de vida del adulto mayor en Honduras.	11. Motivación de jubilación 12. Ocupación o actividad posterior 20. Salud 22. Disponibilidad de ayuda (familia, amigos, vecinos) 23. Actividades tiempo libre 24. Desempeño en actividades
	• Principales necesidades de las personas jubiladas.	18. Priorización necesidades 19. Balance entre ingresos por jubilación y egresos mensuales
	• Ahorro para la vejez.	9. Proyectos para el futuro 10. Percepción económica para su jubilación 11. Existencia plan de jubilación 12. Existencia de ahorros para jubilación
	• Auto sostenibilidad económica en la tercera edad.	14. Dependientes económicos. 15. Cantidad a recibir por jubilación. 16. Ingresos adicionales. 17. Necesidades
	• Beneficios u oportunidades para interesados en pensión por vejez.	11. Existencia plan de jubilación 25. Ventajas y desventajas de la jubilación 26. Proyectos para el futuro
	• Preparación previa al momento de Jubilación.	27. Preparación previa para la jubilación.
	• N° de personas interesadas en contar con una pensión para vejez.	1. Años para Jubilarse

Las entrevistas nos proporcionaron información sobre:

- Aspectos administrativos de los planes y las instituciones objeto de muestra.
- Aspectos legales.
- Aspectos financieros.
- Aclaración y consolidación de conceptos

3.4 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Se realizó una prueba piloto con una pequeña muestra que abarcó 25 empleados de la empresa privada Droguería LAIN / Laboratorios Internacionales, empresa que no forma parte de la muestra objetivo de la investigación.

La misma reveló que era necesario agregar en el cuestionario final un ítem que midiera la necesidad de preparación o información sobre los beneficios y coberturas de los planes de jubilaciones y pensiones, ya que el 92% de las personas encuestadas desconocía el tema.

3.5 CODIFICACION DE LOS DATOS

Se utilizó el Software estadístico SPSS 18 para la codificación, tabulación y análisis de los datos, de acuerdo a los ítems detallados en la tabla 4.

Tabla 6. Cuadro de Variables y su medición en el instrumento de investigación

ITEM	Medición	ITEM	Medición
1.Edad:	1 51-65 2 66-70 3 Mayor 70	2.Sexo	1 Masculino 2 Femenino
3.Estado civil:	1 Soltero (a) 2 Casado (a) 3 Unión Libre 5 Separado (a) 5 Viudo (a)	4.Nivel educación:	1 Sin Estudios 2 Primaria 3 Secundaria 4 Universitario 5 Otros
5.Antigüedad de jubilación	1 0-5 años 2 6-10 años 3 11-15 años 4 16-20 años 5 > 20 años	6.Deseos de jubilarse	1 Si 2 Más ó menos 3 No
7. Ocupación actual:	1 Nada especial Tareas inherentes al hogar y la familia 3 Trabajos esporádicos Continúo ritmo de trabajo 4 trabajo Actividades sociales, 5 viajes, esparcimiento 6 Otros	8. Valor de jubilación mensual:	1 L.1,000 -L.3,500 2 L.,3501-L.6,000 3 L.6,001-L.8,500 L.8,501- 4 L.11,000 5 Más L.1,1000

9. Personas que dependen de Usted: 1 Ninguna 2 Al menos una 3 dos ó más	10. Ingresos adicionales: 1 Ninguno 2 Alquileres Ayuda de 3 Familiares 4 Intereses Labores / 5 Trabajos
11. Necesidad que más invierte en ella: 1 Alimentación 2 Medicina / Salud Vestido / Cuidado 3 personal Servicios Básicos 4 (agua, luz, teléfono) 5 Transporte 6 Recreación / Ocio	12. Problemas de salud: 1 Ninguno 2 Diabetes 3 Hipertensión 4 Cáncer 5 Corazón Vías 6 respiratorias 7 Otros
13. Frecuencia de visita al médico: 1 Siempre 2 Casi Siempre 3 A Veces 4 Casi Nunca 5 Nunca	14. Cuenta con ayuda p/cuidarlo Definitivamente 1 si Probablemente 2 si 3 Indeciso Probablemente 4 no Definitivamente 5 no
15. Comparando su estilo de vida actual, con el que tenía antes de jubilarse, usted esta: 1 Mucho mejor 2 Mejor 3 Igual 4 Peor 5 Mucho peor	16. Tiene proyectos para el futuro 1 Si 2 No

3.6 DISEÑO MATRICES

Tabla 7. Matriz Variables – Operacionales

Objetivos	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> Identificar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del sistema de jubilaciones y pensiones existente en Honduras. 	V ₁ : Sistema de Previsión Social, bajo el esquema de capitalización colectiva.	Es un esquema básicamente administrado por instituciones del Estado que obliga a cada trabajador activo en forma individual, a aportar para un fondo común, mismo que financía las pensiones de las personas pasivas, confiando así en modelo intergeneracional. (Bolio, Pensiones, 1992, pág. 299)	Son aquellos fondos de pensiones y jubilaciones con una capacidad instalada específica, orientados a ciertos sectores del País, que proveen beneficios a afiliados pasivos, bajo el costo o responsabilidad de afiliados activos al Sistema.	<ul style="list-style-type: none"> Pensiones por vejez en Honduras. 	<ul style="list-style-type: none"> No. de Instituciones dedicadas a la Previsión Social. No. de afiliados a las instituciones públicas de Previsión Social en Honduras.
<ul style="list-style-type: none"> Analizar la administración del sistema de fondos y pensiones dentro de la previsión social en Honduras y sus resultados en los afiliados. 				<ul style="list-style-type: none"> Sistema administrativo de fondos y pensiones. Calidad de vida de las personas en su vejez. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del sistema de jubilaciones y pensiones. Nivel de pobreza en el adulto mayor.

Objetivos	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> • Describir los factores determinantes, desde el punto de vista social, para gozar de calidad de vida en la etapa de vejez de los hondureños. 	<p>V₂:</p> <p>Sistemas de fondos de pensiones privados bajo el esquema de capitalización individual.</p>	<p>Es un esquema administrado por empresas privadas que permite a las personas en forma individual acumular aportaciones monetarias donde se forma una reserva financiera y se pagan beneficios cuyos montos dependen de lo que se haya acumulado individualmente.</p>	<p>Son aquellos fondos de pensiones privados bajo el esquema de capitalización individual, determinados por factores económicos, sociales, legales y administrativos que influyen en la calidad de vida en la vejez de los Hondureños</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Factor social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esperanza de vida del hondureño • Estilo de vida del adulto mayor en Honduras.
<ul style="list-style-type: none"> • Enumerar prospectivamente los factores de éxito de la propuesta de un modelo de Jubilaciones y Pensiones privado en Honduras. 		<p>Corporación de investigación estudio y desarrollo de la seguridad social, Estrategias para el desarrollo de un modelo integrado de seguridad social, página 299.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Factor económico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Principales necesidades de las personas jubiladas. • Ahorro para la vejez. • Auto sostenibilidad económica en la tercera edad.
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una propuesta de implementación de un Régimen Privado de Jubilaciones y Pensiones que sea obligatorio en Honduras. 				<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento y administración de los fondos privados de pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios u oportunidades para interesados en pensión por vejez. • Preparación previa al momento de Jubilación. • N° de personas interesadas en contar con una pensión para vejez.

Tabla 8. Matriz Indicadores – Items Instrumentos de Investigación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas Orientadoras	Tipo de Instrumento	Muestra	ITEMS
V1: Sistema de Previsión Social, bajo el esquema de capitalización colectiva	<ul style="list-style-type: none"> Pensiones por Vejez en Honduras. 	<ul style="list-style-type: none"> No. de Instituciones dedicadas a la Previsión Social. 	¿Cuántas Instituciones están legalmente autorizadas para la administración de Fondos de Pensiones en Honduras?	Entrevista	Instituto Nacional de Estadística (INE)	Investigación
		<ul style="list-style-type: none"> No. de afiliados a las instituciones públicas de Previsión Social en Honduras. 	¿Cuál es la capacidad Instalada de los Institutos de Previsión Social en Honduras?	Entrevista	Experto: Act. Juan Ramón Banegas	Investigación
	<ul style="list-style-type: none"> Sistema administrativo de fondos y pensiones. Calidad de vida de las personas en su Vejez. 	<ul style="list-style-type: none"> Tipos de fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del sistema de jubilaciones y pensiones. Nivel de Pobreza en el adulto mayor. 	¿Cubre la Previsión Social en Honduras las necesidades de Jubilaciones y Vejez? ¿La situación actual de los Sistemas de Previsión en Honduras será sostenible a lo largo del tiempo?	Cuestionario	Informantes Claves Investigación Jubilados Instituto Hondureño Seguridad Social (IHSS)	15-19 (Cuestionario)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas Orientadoras	Tipo de Instrumento	Muestra	ITEMS
V ₂ : Sistemas de fondos de pensiones privados bajo el esquema de capitalización individual.	• Factor Social.	<ul style="list-style-type: none"> • Esperanza de Vida del Hondureño • Estilo de Vida del Adulto mayor en Honduras. 	<p>De acuerdo a estudios recientes, ¿Cuál es la expectativa de vida de los hondureños?</p> <p>¿Qué tipo de ocupación o actividad ejercen las personas que actualmente están jubiladas?</p> <p>¿En qué actividades emplean el tiempo libre las personas de la tercera edad?</p>	<p>Entrevista</p> <p>Cuestionario</p>	<p>Informantes Claves: Act. Juan Ramón Banegas</p> <p>Jubilados Instituto Hondureño Seguridad Social (IHSS)</p>	<p>4, 5, 8, 9 (Entrevista)</p> <p>8-14 Cuestionario</p>
	• Factor Económico.	<ul style="list-style-type: none"> • Principales necesidades de las personas jubiladas. • Ahorro para la Vejez. • Auto sostenibilidad económica en la tercera edad. 	<p>¿Cuáles serían los factores de éxito para tener una calidad de vida digna en la Vejez, desde el punto de vista económico?</p> <p>¿Cuál sería el % de Sustitución del Salario para una Pensión digna en la vejez?</p> <p>¿Cuál es el impacto de la creación de un fondo de pensiones privado, en la economía familiar de los Hondureños?</p>	Cuestionario	<p>Jubilados Instituto Hondureño Seguridad Social (IHSS)</p> <p>Empleados Empresas Privadas</p> <p>Empleados Empresas Privadas</p>	<p>15-18 Cuestionario</p> <p>9-11 Cuestionario_1</p> <p>14-17 Cuestionario_1</p>
	• Funcionamiento y administración de los Fondos Privados de Pensiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios u oportunidades para interesados en pensión por vejez. • Preparación previa al momento de Jubilación. • N° de personas interesada en contar con una pensión para vejez. 	<p>¿Cuáles serían los factores de éxito para tener una calidad de vida digna en la Vejez, desde el punto de vista social?</p> <p>¿Debería existir alguna preparación previa para la jubilación? ¿De qué tipo?</p> <p>¿Cuántas personas estarían interesadas en prepararse para la Jubilación?</p>		Empleados Empresas Privadas	25-27 Cuestionario_1

3.7 MAPA EMPÍRICO

En el campo empírico de la investigación aplicada se identificó que una de las principales necesidades que tienen las personas jubiladas o pensionadas es la salud, aún con más importancia que la alimentación, lo cual es una realidad palpable, pues la mayoría de estos jubilados tiene problemas de salud delicados, y gastan la mayor parte de su pensión en este rubro.

Adicionalmente el mapa empírico evidencia que una de las problemáticas de la sociedad hondureña, es no tener sobre bases sólidas la satisfacción de las grandes necesidades humanas, dejando entrever la vulnerabilidad y debilidad que actualmente sufren, difícilmente los hondureños llegaran a la tercera edad, con la autorrealización deseada para la cual una persona trabaja toda una vida productiva.

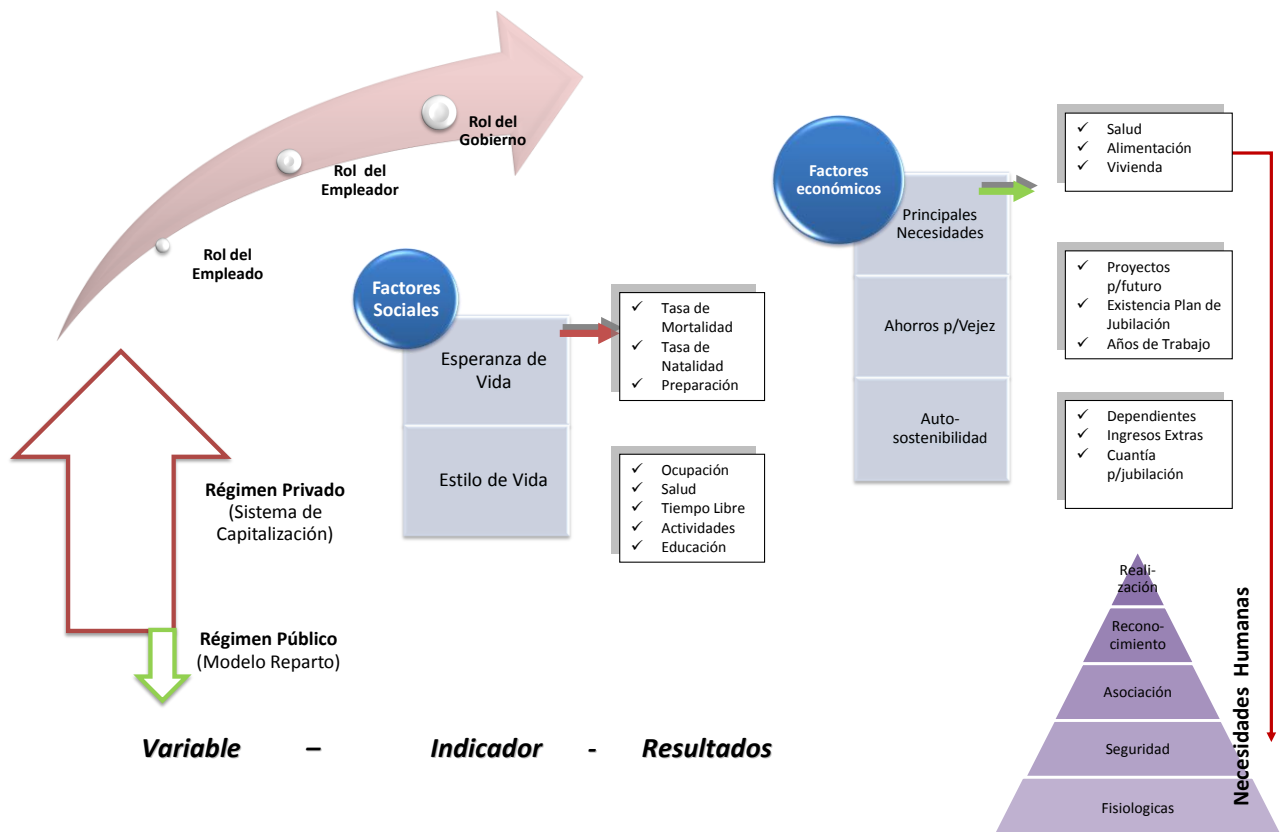


Figura 7. Mapa Campo Empírico de la investigación.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y ANÁLISIS

El presente apartado tiene la finalidad de identificar los principales hallazgos de la investigación, tanto en su campo teórico como empírico.

4.1 FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS SISTEMA DE PREVISIÓN ACTUAL EN HONDURAS.

De la a investigación en el marco teórico podemos concluir con el siguiente análisis FODA sobre los Institutos de previsión social en Honduras:



Figura 8. Análisis FODA Institutos de previsión social en Honduras.

4.2 CARACTERÍSTICAS FONDOS DE PENSIONES PÚBLICOS Y PRIVADOS

Sobre la base de la entrevista realizada al actuario Juan Ramón Banegas, experto en el tema de jubilaciones y pensiones con más de 25 años de experiencia en el estudio de la previsión social, se describen las siguientes características de los fondos de jubilaciones y pensiones tanto públicos como privados:

Tabla 9. Principales características de fondos de pensiones

Principales Características Fondos de pensiones Públicos y Privados		
Característica	Fondo de Pensiones	
	"Públicos"	"Privados"
Contribución	Definida	Definida
Beneficio	Definido	No Definido
Régimen Financiero	Capitalización Colectiva ó Reparto	Capitalización Individual ó Plena
Administración	Pública	Privada ó Multiple

Honduras se sitúa hoy en día, como uno de los países que ha sufrido reformas no estructurales al sistema de previsión social, como se observa en la siguiente figura:



Figura 9. Reformas Sistemas de pensiones y jubilaciones en América Latina
Fuente OIT (Oficina Internacional del Trabajo) año 2003

4.3 BENEFICIOS PARA LA POBLACIÓN HONDUREÑA DE LOS SISTEMAS DE FONDOS DE PENSIONES BAJO EL ESQUEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

La actual situación económica del país amerita la implementación a corto plazo de un sistema de administración privado de fondos de pensiones, ya que constituiría un beneficio con impacto social y económico altamente positivo para cada individuo, algunos de esos beneficios son los siguientes:

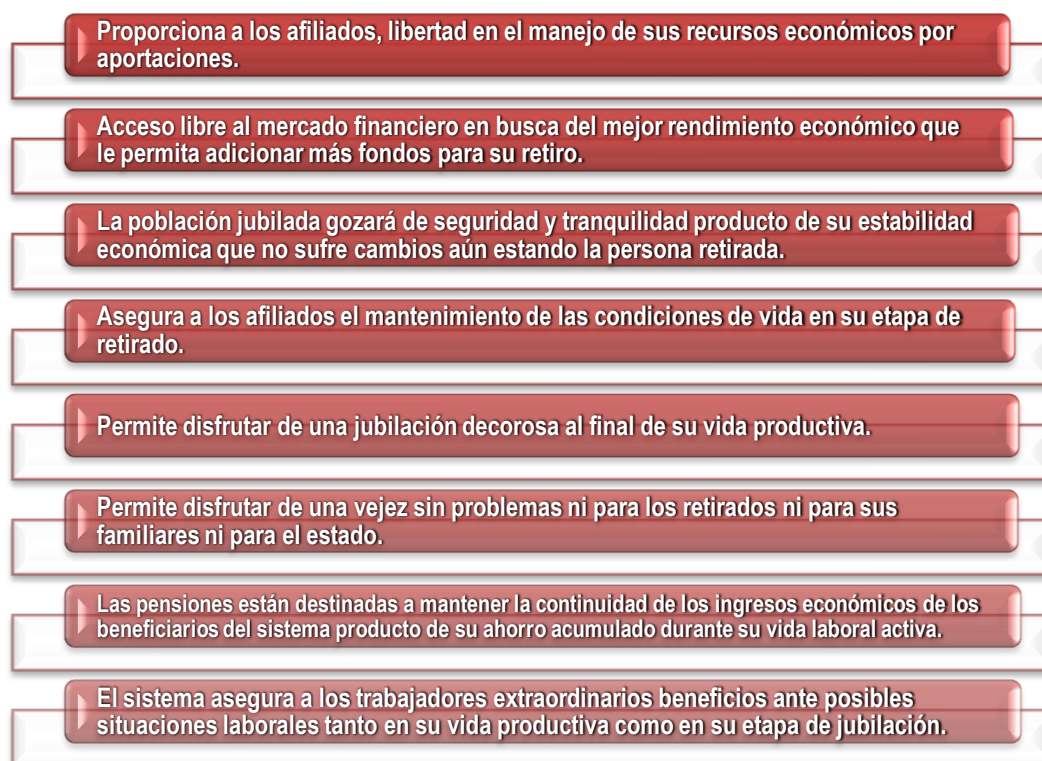


Figura 10. Beneficios fondos de pensiones bajo esquema de capitalización individual. Producto y esfuerzo del autor.

4.4 JUBILACIÓN DIGNA EN LA VEJEZ PARA LOS HONDUREÑOS.

Para determinar la aceptación del estado de jubilación, se indagó sobre el deseo de jubilarse cuando eran empleados activos; el 66% de las personas hoy jubiladas contestaron haber tenido deseos de jubilarse, mientras que el 19% de ellas expresó no haber estado ni a favor ni en contra en cuanto a su estado de jubilación, en cambio el 15% indicó que no deseaba jubilarse en el momento en que lo hicieron.

En relación a la disponibilidad que tienen los jubilados de bienes en general, económicos y no económicos, elementos claves de la calidad de vida en la vejez, el instrumento de investigación reflejó que el 77% de los jubilados encuestados reciben una jubilación entre L.1,000 hasta L.3,500.00 mensuales, el 13% oscila entre L.3,501 hasta L.6,000 y solo un 10% recibe más de L.6,001.

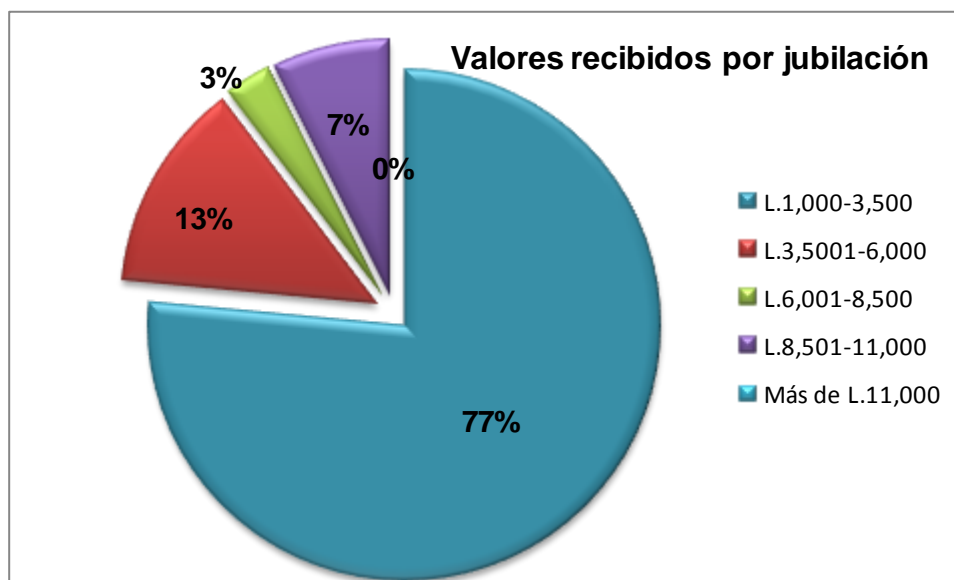


Figura 11. Cuantía en concepto de jubilación recibida por los jubilados

Asimismo, se observó que la mayoría de las personas jubiladas tienen al menos una persona que depende económicamente de ellas, aún después de haber criado sus hijos en una vida productiva y haber terminado una larga vida en el campo laboral, hoy en día aún tienen nietos, hijos y familiares en distinto grado de consanguinidad o afinidad a los cuales deben atender y sostener económicamente.

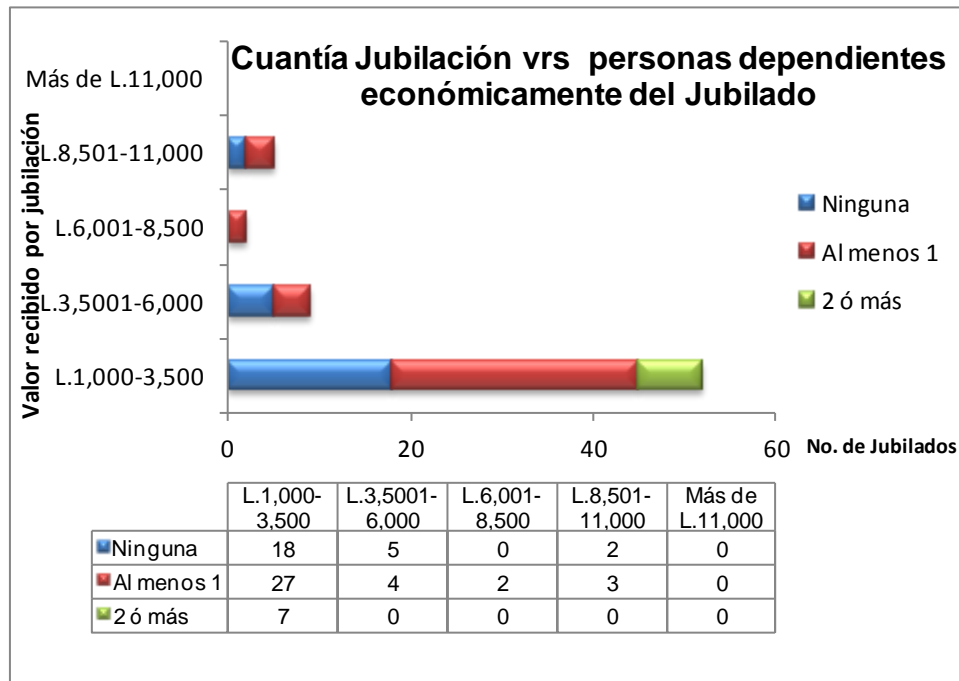


Figura 12. Relación entre valor por jubilación y número de personas que dependen económicamente de los jubilados.

Se consultó a los 68 jubilados acerca si poseían ingresos adicionales, a lo cual el 26% contestó que sí, ya que aún tienen la oportunidad de hacer trabajos esporádicos, dedicándose a actividades como: cuidar niños, lavar y planchar, o simplemente reciben alquileres, rentas o ayudas de sus familiares; el restante 74% indica que no tienen ingresos adicionales y que únicamente cuentan con la cuantía que reciben como jubilación para cubrir sus necesidades.

En los resultados de las encuestas se detecto que el 46% de los jubilados utilizan su pensión para cubrir gastos de salud, sobre todo para compra de medicamento, ya que muchas veces es escaso y deben ser comprados en las distintas farmacias. El 22% utiliza su pensión para gastos de vivienda, el 19% su principal gasto es la alimentación, en cambio únicamente el 12% opina que su principal gastos es el transporte, y solo el 1% utiliza su pensión para recreación/ocio.

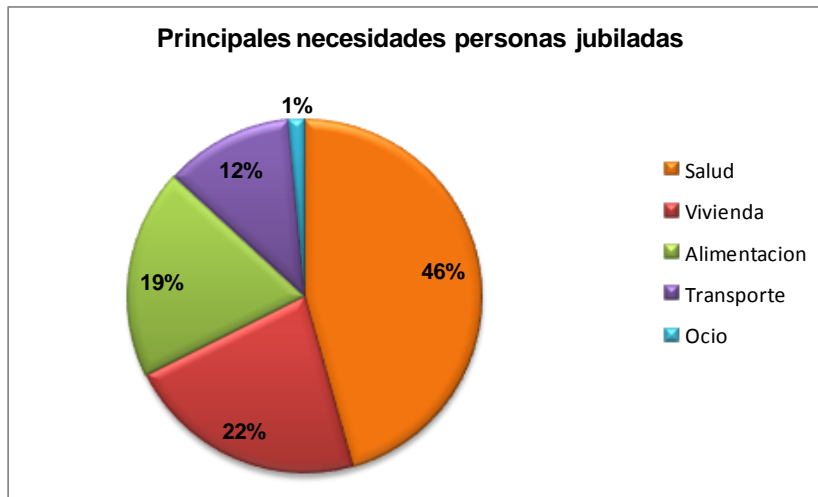


Figura 13. Principales necesidades de las personas jubiladas

Como se observa en el gráfico anterior, la principal necesidad de las personas jubiladas es la salud, lo que nos lleva a identificar las enfermedades más comunes que padecen los jubilados, o por las cuales visitan con mayor frecuencia el médico, concluyendo que 21 de los 68 jubilados presentan problemas de diabetes, 15 sufren de hipertensión, 12 visitan frecuentemente a su médico por problemas de las vías respiratorias, 9 por enfermedades del corazón; 7 presentan distintas dolencias, como ser dolor de hueso, músculos, espalda y 4 de ellos padecen de cáncer, como puede observarse en el siguiente gráfico de enfermedades más comunes en las personas jubiladas.

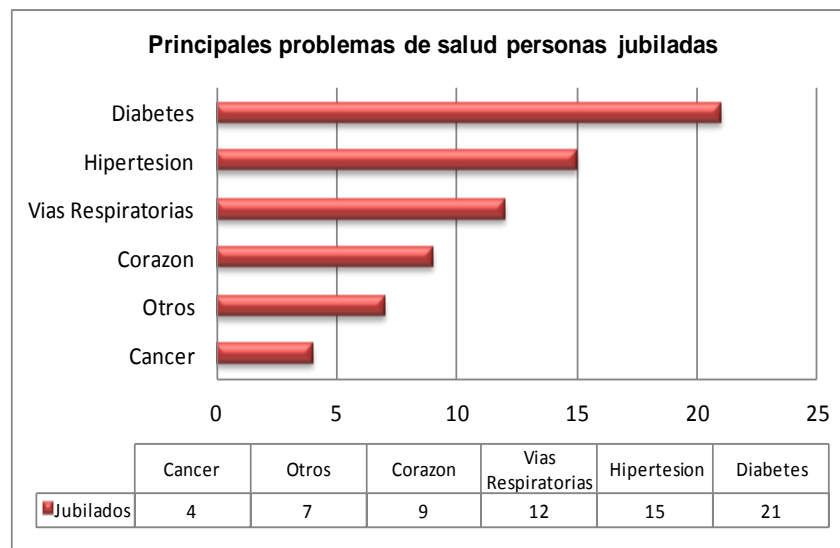


Figura 14. Principales problemas de salud para las personas jubiladas.

Es importante mencionar que la mayoría de las enfermedades que padecen los jubilados, son tratadas o controladas a través de medicamentos de uso continuo, lo que encarece aún más la calidad de vida de las personas de la tercera edad.

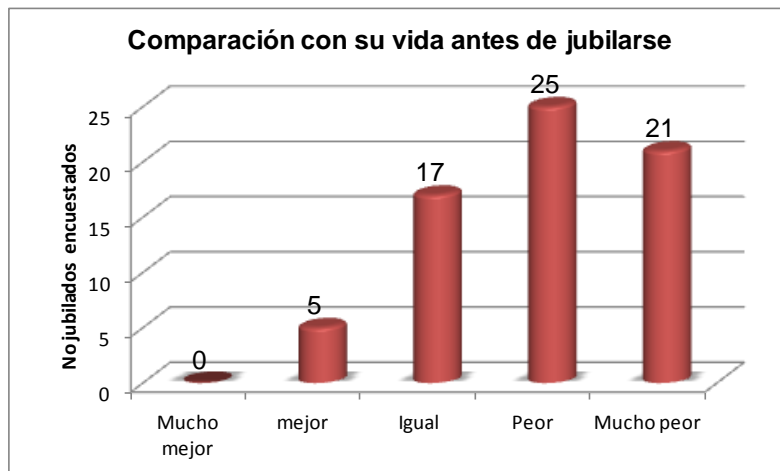


Figura 15. Comparativo situación actual vrs situación antes de jubilarse

Asimismo, la investigación en el campo empírico demostró que el 85% de los jubilados no tienen ningún proyecto personal por realizar, debiéndose principalmente a la carencia de recursos económicos para realizarlos.

En el cuestionario se consultó acerca de la preparación previa a la jubilación, 100% de las personas encuestadas indicaron que les hubiera gustado se le brindará algún tipo de preparación u orientación antes de jubilarse, a continuación se detallan los resultados sobre esta pregunta:



Figura 16. Tipo de preparación deseada previa a la jubilación

Adicionalmente, se consultó a 100 empleados de 10 distintas empresas privadas, si tenían conocimiento sobre su jubilación y el 90% de ellos desconocía sus beneficios o cuantías bajo el sistema de previsión social en Honduras, únicamente el 10% contestaron que sí tienen conocimiento de los beneficios de jubilación por vejez que ofrece el IHSS.

No obstante, el 93% de las personas entrevistadas indicaron que les gustaría jubilarse cuando llegara el momento y únicamente el 7% indicó que le gustaría seguir trabajando después de jubilarse.

El instrumento de investigación para personas no jubiladas, reflejó un dato muy importante que deja evidenciada la falta de cultura de ahorro y previsión para el futuro que vive la sociedad hondureña; revelando que únicamente el 5% de los empleados entrevistados está ahorrando para su jubilación, el resto desea o anhela jubilarse pero actualmente no cuenta con un plan de ahorro para tal fin.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el apartado anterior se ha presentado los resultados de la investigación, en este capítulo se presentan las conclusiones generales y se enuncian en función de los objetivos propuestos al inicio de la investigación.

5.1 CONCLUSIONES

- El sistema previsional en Honduras está conformado por empresarios y trabajadores tanto del sector público como del privado; a través del cual deben garantizar su seguridad social por medio de cotizaciones o aportes que éstos realizan en una institución asignada por el Estado para encargarse de administrar, de forma responsable, dichos fondos.
- Una de las principales debilidades del sistema de previsión social en Honduras es que la probabilidad de vida de los Hondureños ha aumentado y el crecimiento demográfico esta bajando, lo cual produce una presión al crear una realidad donde las personas económicamente activas tienen muchos problemas para sostener con sus aportaciones a una creciente población jubilada; sumado a esto, los sistemas de previsión social en Honduras, cubren escasamente el 20% de la población económicamente activa, dejando en descubierto una gran parte de la población hondureña.
- Referente a las características de los fondos de pensiones públicos en Honduras, se puede mencionar que están basados en un sistema de capitalización colectiva, donde los beneficios por invalidez, vejez y muerte, están plenamente definidos desde el inicio; en contraste con las características de los fondos de pensiones privados, que utilizan un sistema de capitalización individual, donde los beneficios obtenidos por el jubilado dependerán de su esfuerzo en aportaciones, de allí que en la medida que aporte más, tendrá beneficios mayores.

- Desde el punto de vista social, al hablar de calidad de vida en la vejez se refiere a la satisfacción de las necesidades básicas como: vivienda, alimentación y acceso a salud de calidad, necesidades que no están siendo cubiertas por el actual sistema de previsión social en Honduras, ya que el 77% de los jubilados gozan de pensiones menores o iguales a L.3,500, aún y cuando, de acuerdo a estudios del Banco Central de Honduras, el costo de la canasta básica a diciembre de 2011 se estimó en L.6,650.
- Estudiando la experiencia latinoamericana, podemos concluir que entre los factores de éxito de un nuevo modelo de jubilaciones y pensiones privado en Honduras, estarían: El desarrollo de mercado de capitales mediante el manejo de una gran masa de recursos, un sistema de capitalización individual que permite disfrutar de una jubilación decorosa al final de una vida productiva, las pensiones están destinadas a mantener la continuidad de los ingresos económicos, lo cual permite disfrutar de una vejez sin problemas ni para los retirados, ni para sus familiares, ni para el estado.

5.2 RECOMENDACIONES

- El Estado de Honduras debe jugar un papel más activo en la previsión social, asignando a un Ente Regulador las labores de supervisión y control sobre el manejo y administración de los fondos de pensiones públicos y privados en el país, a fin de evitar los actuales descalabros financieros.
- La limitada cobertura poblacional y el bajo pago de jubilaciones sumados al desequilibrio financiero que atraviesan varios institutos de previsión social justificarían las reformas al sistema de pensiones que actualmente tiene Honduras, entre esas reformas estaría establecer el salario devengado por cada afiliado como la base de cotización al Sistema de previsión, eliminando el techo existente. Adicionalmente, incluir a la nomina de cotizantes a nuevos sectores que actualmente no cuentan con ninguna cobertura para su invalidez, vejez y muerte.
- Honduras debe encaminar acciones hacia la universalidad y consolidación del sistema de previsión actual, tal como lo menciona el Plan de Nación y Visión de País, apostando por las características de un régimen de pensiones privado de capitalización individual, que permita rescatar de la pobreza a muchos hondureños que en el futuro llegaran a su vejez.
- Para evitar el deterioro de la calidad de vida de los hondureños en la vejez, se debe implementar un valor de Jubilación mínima dentro de los Institutos de previsión social, es decir, que ninguna jubilación debería ser menor al salario mínimo vigente en el país y así garantizar que las jubilaciones no se convertirán en un “lanzamiento a la pobreza”.
- La alternativa de solución sugerida a la actual crisis de la previsión social en Honduras, basado en el sistema de capitalización colectiva; es cambiar a un sistema de capitalización individual, su puesta en marcha y posterior desarrollo dependerá del mutuo acuerdo entre los sectores y actores de la población, así como la implementación de la debida supervisión y el adecuado control.

CAPÍTULO 6. APLICABILIDAD

6.1 CREACIÓN DE UN SISTEMA ÚNICO DE JUBILACIONES Y PENSIONES EN HONDURAS

Después de la investigación aplicada realizada al tema de previsión social en Honduras, es imperante realizar cambios al sistema, sobre todo teniendo ejemplos como el de Chile y Costa Rica. La propuesta está orientada a la unificación de un fondo de jubilaciones y pensiones único en Honduras, bajo el esquema de capitalización individual; considerando el rol de tres actores fundamentales:

- Rol del Gobierno / Estado de Honduras
- Rol del empleador / contratante
- Rol del beneficiario ó futuro jubilado

Para revertir las cifras actuales, acerca de las condiciones deplorables de las personas de la tercera edad, que no cuentan con las condiciones necesarias para gozar de una jubilación digna en su vejez en el futuro, se deben tomar acciones hoy; el mañana de miles de hondureños podría estar asegurado trayendo la implementación de una reforma radical de la previsión social en Honduras.

6.1.1 ROL DEL ESTADO

6.1.1.1 Unificación de los Institutos de Previsión Actuales

Con el fin de buscar cambios estructurales significativos en la previsión social del país, la primera acción propuesta a tomar por parte del estado es la unificación de los distintos Institutos de previsión social, estableciendo un Ente totalmente separado e independiente para la administración de estos recursos, (separar el beneficio de pensiones y jubilaciones del IHSS, dejando a éste último, únicamente la responsabilidad de la salubridad y riesgos profesionales), nombrando al personal capacitado técnica – financieramente para el manejo de los recursos, de manera profesional y transparente.

6.1.1. 2 Adhesión Obligatoria al Nuevo Sistema de Previsión Social

Las pensiones deberían ser la garantía de que un trabajador podrá pasar por su vejez sin problemas económicos, la garantía de que por fin verá la recompensa de años y años de esfuerzo, y por tal razón se propone la adhesión obligatoria a través de una Ley donde él mismo trabajador, el patrón y el gobierno hagan aportaciones sistemáticas a las AFP's, quienes colocaran ese dinero en proyectos e inversiones que generen rendimientos que permitirán incrementar los saldos de las pensiones.

Ese dinero se debería invertir en negocios seguros y rentables y además inversiones con beneficio social para los propios trabajadores, por ejemplo, la vivienda, siendo manejados de manera transparente, con la mayor eficiencia y eficacia posible, y estableciendo un Ente regulador para controlar la operación de las Instituciones que se dedicarían a administrar dichos fondos.

Con la unificación a un solo sistema de previsión social, se buscaría establecer de manera obligatoria, la adhesión a este nuevo sistema a fin de que todo hondureño que tenga una vida laboral activa, pueda ahorrar para su vejez; estableciendo una cotización mínima sobre el salario del empleado de un 10%, porcentaje que puede ser asumido en partes iguales por el contratante-empleado. De acuerdo a lo indicado por el Actuario Juan Ramón Banegas, “se estima que una persona que comienza su vida laboral a los 25 años y que aporte un 10% sobre su salario mensual para su jubilación; ésta recibirá como jubilación el 70% de su último salario, ya que contará con 40 años para constituir su propio fondo de jubilación” (Banegas, Director Técnico Seg Personas y Actuaría HSBC Seguros, 2011)

Valor que se considera necesario para que una persona de la tercera edad pueda vivir dignamente, cubriendo sus necesidades de básicas para su edad: alimentación, vivienda y salud, bajo el supuesto que ésta persona ya cumplió con las responsabilidades de crianza de los hijos y que ya no cuenta con mayores responsabilidades.

6.1.1.3 Individualización de los Recursos Existentes

La unificación propuesta, traería consigo la individualización de los recursos actuales con los que cuentan los afiliados en los Institutos de previsión social actuales. Individualización que se realizaría de acuerdo a estudios actuariales, con el fin de sentar las bases para un modelo bajo el esquema de capitalización individual, donde cada afiliado se plantee su beneficio de jubilación deseado y pueda realizar los aportes necesarios para cumplirlo, este período sería la transición de un modelo de capitalización colectiva a un modelo de capitalización individual; donde los beneficios por jubilación dependerán de las cotizaciones de forma personal.

Respetando bajo esta individualización de recursos los beneficios ya adquiridos con las personas jubiladas y otorgando a los afiliados aún activos la adhesión obligatoria al nuevo régimen bajo el sistema de capitalización individual.

6.1.1.4 Mejoramiento del Sistema de Capitales en Honduras

Bajo esta propuesta, es responsabilidad del Estado, mejorar el sistema de capitales del país, es decir, crear las oportunidades necesarias de los grandes proyectos de inversión, así como dar apertura al movimiento de grandes recursos de capital, a fin de lograr que los recursos recibidos por las cotizaciones de los afiliados puedan devengar una tasa de interés real positiva, de al menos 2 puntos arriba de la tasa de inflación, con el fin de garantizar el poder adquisitivo del dinero en el largo del tiempo.

Asimismo, se pueden utilizar estos recursos para financiar la construcción de carreteras, vivienda, educación; siempre con el debido control del Ente responsable de regular y vigilar la potencialización de estos recursos, los cuales deben ser regidos por un reglamento de inversión.

6.1.1.5. Promoción de una Cultura de Ahorro y Previsión

Con el propósito de sensibilizar a los hondureños en la importancia de la adaptación a los cambios que trae cada etapa de la vida, se propone que el Gobierno, a través

del Ministerio del Trabajo, establezca un programa de orientación gerontológica por medio de talleres lúdicos a diferentes grupos de personas en su vida laboral, que permita el reconocimiento del vivir y envejecer adaptándose a los diferentes aspectos intrínsecos y extrínsecos que presenta la vida.

Paralelamente, se deben brindar herramientas que generen un envejecimiento con vitalidad y satisfacción de las necesidades básicas y complementarias dentro del contexto personal, laboral, familiar y social. Es a partir de aquí, que se realiza un trabajo individual para mejorar la adaptación a los cambios que trae la etapa de la vejez encaminada a reconocer ¿Como estoy envejeciendo? ¿Qué estoy construyendo para mi vejez y? ¿Cómo me quiero verme en 20 años?, logrando de esta manera conocer la percepción personal hacia la etapa de la vejez y poder generar una sensibilización hacia las relaciones interpersonales con las personas mayores que se encuentran alrededor; y a nivel colectivo se realiza una sinergia con los diversos escenarios Empresariales, para aprovechar el legado de vida, optimizar el desarrollo personal y mejorar las potencialidades, con el fin de generar espacios de integración intergeneracional.

Adicionalmente, introducir desde el nivel básico de educación, enseñanzas orientadas al ahorro y a la previsión, considerando que si no ocurre un fallecimiento prematuro lo seguro es que sobrevenga una vejez; y parte de la auto-relación del ser humano es lograr una vida plena en la edad madura, sobre la base de sus ahorros en una vida laboral activa, con el fin de trabajar desde ya con los futuros trabajadores y trabajadoras de Honduras.

6.1.2 ROL DEL CONTRATANTE / EMPLEADOR

6.1.2.1. Responsabilidad de promover el principio de solidaridad

- Compromiso a nivel del Empleador, a la adhesión obligatoria de todos sus trabajadores a un régimen obligatorio en Honduras, realizando las deducciones por nómina que correspondan.

- Aportar de manera complementaria, a los aportes que a él correspondan por los salarios de sus empleados, a fin de realizar las cotizaciones a su cargo para la previsión social de sus empleados.
- Propiciar de manera obligatoria, jornadas que brinden tics a los empleados y sucesores para la adecuada interacción con las personas mayores teniendo en cuenta los cambios asociados al envejecimiento a nivel físico, mental, personalidad, relaciones sociales, rol laboral y familiar, como elementos para generar procesos de retroalimentación de aprendizajes y adaptación a este grupo poblacional.
- Socializar y publicar requisitos y demás información necesaria para realización de trámites y demás para el momento de la jubilación, con el propósito de apoyar solidariamente a las personas prontas a jubilarse.
- Crear espacios para compartir entre los diferentes grupos de personas a través de horas denominadas “El Café Centenario”, espacio de fortalecimiento de las relaciones interpersonales, compartir y disfrutar de maravillosas experiencias con las personas de mayor edad dentro de las Organizaciones.

6.1.3 ROL DEL EMPLEADO / COTIZANTE

6.1.3.1 Conciencia personal sobre calidad de vida en su Vejez

- Establecerse sus propias expectativas de beneficios para su tercera edad, así como tomar las acciones necesarias para lograrlo por cuenta personal.
- Desarrollar una cultura de conciencia social para prepararse para esa vejez que un día llegara.
- Participar activamente en las jornadas de capacitación y diversas actividades realizadas por el Empleador o Contratante a fin de desarrollar las mejores actitudes hacia las personas jubiladas, mejorando así su calidad de vida.

6.2 ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA TRANSICIÓN DE UN SISTEMA DE REPARTO A UN SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL.

6.2.1 COMPLEJIDADES

El tránsito de un sistema de reparto a uno de capitalización individual entraña una serie de complejidades entre las que se enumeran:

- Estado renuncia a percibir las cotizaciones provenientes de los asalariados por lo tanto debe estar en condiciones de desplegar un enorme esfuerzo fiscal para hacerse cargo del financiamiento de las pensiones de quienes participaron por años en el actual sistema.
- La falta de un mercado de capitales se constituye en un obstáculo para el funcionamiento y legitimación de los esquemas privados de capitalización así como cualquier otro que involucre la administración financiera de un fondo de reserva.
- Se requiere de una situación macroeconómica estable, que facilite inversiones a largo plazo lo cual supone una inflación baja y con tendencia declinante, tasas de interés reales positivas y una política cambiaria flexible, que promueva una asignación eficiente de los recursos en la economía.
- El marco regulatorio y de supervisión en que ha de desarrollarse la nueva industria de previsión social, reviste enorme importancia, por lo que el estado debe definir reglas claras y eficientes, que incluyan regulación financiera organizacional y prudencial.

6.2.3 NORMAS CLARAS

También es indispensable establecer normas claras sobre los siguientes aspectos:

- Tipo de instrumentos financieros susceptibles de ser utilizados para inversión.
- Estructura del portafolio de inversión a fin de aminorar los riesgos

- Evaluación periódica del rendimiento del fondo y difusión pública de tales antecedentes.
- Evaluación del riesgo de cada emisor de instrumento que se ofrece a las administradoras de fondos.
- Obligatoriedad de una tasa mínima de rentabilidad del fondo, determinada por las condiciones de mercado.
- Custodia de los instrumentos de inversión.

BIBLIOGRAFIA

1. Banegas, A. J. (05 de Diciembre de 2011). Director Técnico Seg Personas y Actuaría HSBC Seguros. (M. E. Solís, Entrevistador)
2. Banegas, A. J. (2011). Estudio AFP. Tegucigalpa.
3. Bolio, A. R. (1992). Pensiones. San José, Costa Rica: ISCAPC.
4. Bolio, A. R. (2009). PENSIONES. San José, Costa Rica: ISCAP.
5. Canasta Básica en Honduras. (2011 de Agosto de 2011). El Heraldo , pág. 48.
6. Canasta básica en Honduras supera a los L.8,000. (11 de Agosto de 2011). La Tribuna , pág. 50.
7. Capítulo VI.- De la Seguridad Social Constitución de la República. (11 de Enero de 1982). Constitución de la República . Tegucigalpa, Distrito Central, Honduras: Salon Sesiones Asamblea Nacional Constituyente.
8. CEPAL, PNUD. (2004). Sistema de Pensiones en América Latina y el Caribe.
9. Fiallos, L. C. (31 de octubre de 2011). Gerente de Mercadeo. (M. E. Solís, Entrevistador)
10. Fiallos, L. C. (06 de Diciembre de 2011). Gerente Mercadero AFP Atlántida. (M. E. Solís, Entrevistador)
11. Garcia, A. J. (2002). Preparación para la Jubilación. Murcia, España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
12. Honduras, C. N. Ley del Régimen opcional complementario para la Administración de Fondos de Pensiones. Decreto 319-2002.
13. Honduras, C. (Enero 2010). Visión de Pais 2010-2038, Plan de Nación 2010-2022.
14. <http://www.universidadperu.com/maslow-y-su-teoria-de-las-necesidades-humanas-blog.php>. (s.f.). Recuperado el 9 de Noviembre de 2011
15. IHSS. (2005). Reglamento General de la Ley de la Seguridad Social. Tegucigalpa: La Gaceta.
16. IHSS, D. E. (2011). Estados Financieros. Tega.
17. INE, E. (2007). Instituto Nacional de Estadística. Tegucigalpa.

18. Ley del Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo. INJUPEMP: Decreto No. 138.
19. M. Berthanou, F. (sept 2003). Calidad de Vida Personas Mayores. Santiago: OIT.
20. Martínez, Y. (2003). Pobreza, Seguridad Social y Desarrollo en Honduras. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
21. Medina, J. R. (2010). Prevenir no siempre evita lamentar. Mercados & Tendencias
22. Memoria IMPEMA. (2006). IMPREMA .
23. Molina, A. C. (2010). Calidad de Vida en la Tercera Edad. Asociación Española de Bioética , 271-291.
24. OIT, Oficina Internacional del Trabajo. (2003). Desarrollo histórico de la seguridad social en América Latina. OSR Santiago: CELADE.
25. Reglamento Instituto Previsión Social de la UNAH. UNAH.
26. Sampieri, R. (2008). Metodología de la Investigación. En R. Sampieri. México: Ultra.
27. Tribuna, L. (8 de Marzo de 2011). Congreso Analiza unificar sistemas de Jubilaciones y Seguridad Social. La Tribuna , pág. on línea.
28. www.colegiodeperiodistasdehonduras.hn/memoriaipp1.htm. (20 de enero de 2012).
29. www.militante.org/perdidas-millonarias-en-las-afores. (s.f.).

ANEXOS

CUESTIONARIO (personas jubiladas):

Introducción: Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de la Previsión Social en Honduras, de la Maestría de Dirección Empresarial de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC).

Quisiéramos solicitar su ayuda para que conteste algunas preguntas que no llevaran mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible.

Lea las instrucciones cuidadosamente, ya que existen preguntas en las que sólo se puede responder a una sola opción; en otras son de varias opciones y también se incluyen preguntas abiertas.

Muchas gracias por su Colaboración.

- | | |
|---|---|
| <p>1. Edad: 1. <input type="checkbox"/> 21 a 35 años 2. <input type="checkbox"/> 36 a 50 años
3. <input type="checkbox"/> 51 a 65 años 4. <input type="checkbox"/> 66 a 70 años
5. <input type="checkbox"/> Más de 70 años</p> <p>2. Sexo:
1. <input type="checkbox"/> Masculino
2. <input type="checkbox"/> Femenino</p> <p>3. Estado civil:
1. <input type="checkbox"/> soltero/a
2. <input type="checkbox"/> casado/a
3. <input type="checkbox"/> unión libre
4. <input type="checkbox"/> separado/a
5. <input type="checkbox"/> viudo/a</p> <p>4. Nivel educacional alcanzado:
1. <input type="checkbox"/> Sin estudios
2. <input type="checkbox"/> Primario
3. <input type="checkbox"/> Secundario
4. <input type="checkbox"/> Universitario
5. <input type="checkbox"/> Otros (Especificar)
_____</p> <p>5. ¿Cuánto tiempo hace que se jubiló?
1. <input type="checkbox"/> 0 a 5 años 2. <input type="checkbox"/> 6 a 10 años
3. <input type="checkbox"/> 11 a 15 años 4. <input type="checkbox"/> 16 a 20 años
5. <input type="checkbox"/> Más de 20 años</p> | <p>6. Ocupación anterior:</p> <p>7. ¿Le gustaba la tarea que realizaba, antes de Jubilarse?
1. <input type="checkbox"/> Sí
2. <input type="checkbox"/> No ¿Por qué? _____</p> <p>8. ¿Cómo eran las relaciones en su ámbito laboral?
1. <input type="checkbox"/> Muy buenas
2. <input type="checkbox"/> Buenas
3. <input type="checkbox"/> Regulares
4. <input type="checkbox"/> Malas
5. <input type="checkbox"/> Muy Malas</p> <p>9. ¿Tenía ganas de jubilarse?
1. <input type="checkbox"/> Sí ¿Por qué? _____
2. <input type="checkbox"/> Más o menos
3. <input type="checkbox"/> No ¿Por qué? _____</p> <p>10. ¿A qué se dedica actualmente?
1. <input type="checkbox"/> Nada en especial
2. <input type="checkbox"/> Tareas inherentes al hogar y a la familia
3. <input type="checkbox"/> Trabajos esporádicos
4. <input type="checkbox"/> Continuó con su ritmo de trabajo habitual
5. <input type="checkbox"/> Se dedicó a actividades sociales, viajes y esparcimiento después de su Jubilación:
6. <input type="checkbox"/> Otros (especificar)</p> |
|---|---|

11. ¿Le hubiera gustado continuar trabajando después de jubilarse?

1__ Sí ¿Por qué?

2__ No ¿Por qué?

12. ¿Cuántas Personas dependen de Usted económicamente?

1__ Ninguna

2__ al Menos una

3__ dos ó más personas

13. El valor que Usted recibe por jubilación mensual oscila entre:

1. __ L.1,000 a L.3,500

2. __ L.3,501 a L.6,000

3. __ L.6,001 a L.8,500

4. __ 8,501 a L.8,500

5. __ L.8,501 a L.11,000

14. ¿Está usted conforme con la cantidad de su Jubilación?

1. __ Sí

2. __ No ¿Por qué? _____

15. ¿Dispone de otros ingresos además de su jubilación?

1. __ Sí _____ Otros ingresos propios
(alquileres, intereses, etc.)
_____ Ayuda de familiares

2. __ No

16. Marque la principal necesidad en la que invierte el pago de su jubilación:

1. __ Alimentación

2. __ Vivienda

3. __ Salud / Medicina

4. __ Transporte

5. __ Ocio / Esparcimiento

6. __ Ahorro

17. Existe un balance entre la cantidad que recibe por Jubilación y sus gastos mensuales?

1__ Sí

2__ No ¿Por qué? _____

18. Principales problemas de Salud que Usted tiene:

1. __ Diabetes

2. Hipertensión__

3. __ Cáncer

4. Corazón__

5. __ Vías Respiratorias

6. Otros__

19. ¿Con qué frecuencia consulta al médico?

1. __ Frecuentemente

2. __ Ocasionalmente

3. __ Nunca

20. Si necesita ayuda para realizar desde una reparación sencilla en su casa hasta para cuidarlo y atenderlo permanentemente cuando se enferma, ¿cuenta con alguna persona (familiar, amigo o vecino) a quien recurrir para que lo ayude en esa situación?

1. __ Definitivamente sí

4. __ Probablemente no

2. __ Probablemente sí

5. __ Definitivamente no

3. __ Indeciso

21. ¿Cómo emplea su tiempo libre?

22. Usted cree que las personas jubiladas deberían utilizar su tiempo en actividades solidarias?

1. __ Muy de acuerdo

4. __ Probablemente no

2. __ De acuerdo

5. __ Definitivamente no

3. __ Neutral

23. comparando su vida antes de jubilarse con la que actualmente lleva, usted considera que está:

1. __ Mucho mejor

4. __ Peor

2. __ Mejor

5. __ Mucho peor

3. __ Igual

24. ¿Tiene proyectos para el futuro?

1. __ Sí ¿Cuáles? _____

2. __ No ¿Por qué? _____

25. ¿Usted considera que es necesario una preparación previa para la jubilación?

1. __ Sí ¿De qué tipo? _____

2. __ No ¿Por qué? _____

ENTREVISTA:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Entrevistador (a): _____

Entrevistado (a): _____

Edad: _____ Género: _____ Puesto, Dirección: _____

Introducción:

La presente entrevista tiene como objetivo sustentar un estudio investigativo acerca de la previsión social en Honduras y brindar alternativas para el mejoramiento del mismo, y hemos escogido personas expertas en este tema que están vinculadas con la previsión social en Honduras.

Características:

Aproximadamente tendrá una duración de no más de 30 minutos y los resultados serán publicados en la Tesis de Maestría en Dirección Empresarial en la Universidad Tecnología Centroamericana (**UNITEC**) **“Sistema de Previsión Social en Honduras y un Régimen Privado de Jubilaciones y Pensiones.”**

Preguntas:

1. ¿Cuánto tiempo lleva Usted, trabajando o estudiando sobre la Previsión Social?
2. Desde su punto de vista, ¿Cuál cree Usted es el mayor problema que enfrenta la Previsión Social en Honduras?, así cual es su mayor fortaleza.
3. A lo largo del tiempo, ¿considera Usted que el Sistema actual de Previsión Social será sostenible?
4. ¿Cómo se siente con respecto al medio millón de hondureños que actualmente están en su tercera edad y no cuentan con una pensión en su Vejez?
5. ¿Cuáles serán los factores determinantes de una calidad de Vida en la Vejez?
6. ¿Qué piensa respecto a los Sistemas de Previsión Social basados en la modalidad de Reparto?
7. Respecto a los Sistemas de Capitalización Individual, cuál sería su opinión, ¿cree que sería factible su implementación en Honduras?. Cuantos Afiliados tiene actualmente? Existe Tasa Garantizada sobre los fondos?
8. De tener Usted, el apoyo absoluto que le permitiera modificar el Sistema de Previsión Social en Honduras, ¿qué cambiaría del Sistema Actual?

Cierre y Final:

9. Y para terminar me gustaría saber ¿Cómo se ve Usted en su Vejez?

Muchas gracias por su valioso tiempo y por la oportunidad que me brindo de hablar de este interesante tema.

CUESTIONARIO (personas no jubiladas):

Introducción: Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de la Previsión Social en Honduras, para la Maestría de Dirección Empresarial de la Universidad Tecnológica Centroamericana (**UNITEC**). Quisiéramos solicitar su ayuda para que conteste algunas preguntas que no llevaran mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible.

Lea las instrucciones cuidadosamente, ya que existen preguntas en las que sólo se puede responder a una sola opción; en otras son de varias opciones y también se incluyen preguntas abiertas.

Muchas gracias por su Colaboración.

1. Edad: _____

2. Sexo:

1__ Masculino

2__ Femenino

3. Estado civil:

1__ soltero/a

2__ casado/a

3__ unión libre

4__ separado/a

5 __ viudo/a

4. Nivel educacional alcanzado:

1. __ Sin estudios

2. __ Primario

3. __ Secundario

4. __ Universitario

5. __ Otros (Especificar)

5. Ocupación actual: _____

6. ¿Le gusta el trabajo que realiza?

1__ Sí

2__ No ¿Por qué? _____

7. ¿Cómo son sus relaciones en su ámbito laboral?

1 __ Muy buenas

2 __ Buenas

3 __ Regulares

4 __ Malas

5 __ Muy Malas

9. ¿Tiene proyectos para el futuro?

1. Sí ¿Cuáles? _____
2. No ¿Por qué? _____

10. Comparándose con otras personas ya jubiladas, ¿cómo cree usted que será su situación económica, cuando Usted llegue a su tercera edad?

1. Mucho mejor
2. Mejor
3. Igual
4. Peor
5. Mucho peor

11. ¿Cuenta con algún Plan de Jubilación o ahorro para su Tercera Edad?

1. Sí
2. No ¿Por qué? _____

12. ¿Le gustaría jubilarse, cuando llegará el momento?

1. Sí ¿Por qué?
2. Más o menos
3. No ¿Por qué?

13. ¿Cuántos años le faltan para jubilarse?

14. ¿Cuántas Personas dependen de Usted económicamente?

1. Ninguna
2. al Menos una
3. dos ó más personas

15. ¿Qué % en relación a su Salario le gustaría recibir como jubilación en un Futuro?

1. 90%
2. 70%
3. 50%
4. Otros. Especifique _____

16. ¿Dispone de otros ingresos además de su salario?

1. Sí Otros ingresos propios (alquileres, intereses, etc.)
 Ayuda de familiares
2. No

17. Favor priorice sus necesidades, por su nivel de importancia, siendo 1 el más importante y 10 el menos importante:

Agua/Luz: _____ Alimentación: _____ Ahorros: _____ Transporte: _____
Seguridad: _____ Vestido: _____ Medicina: _____ Vivienda: _____
Ocio: _____ Educación: _____ Otros: _____

18. ¿Tiene problemas de salud?

- 1__ Muchos ¿Cuáles? _____
- 2__ Algunos ¿Cuáles? _____
- 3__ Ninguno

19. ¿Con qué frecuencia consulta al médico?

- 1__ Frecuentemente
- 2__ Ocasionalmente
- 3__ Nunca

20. Si necesita ayuda para realizar desde una reparación sencilla en su casa hasta para cuidarlo y atenderlo permanentemente cuando se enferma, ¿cuenta con alguna persona (familiar, amigo o vecino) a quien recurrir para que lo ayude en esa situación?

- 1__ Siempre
- 2__ A veces
- 3__ Nunca

21. ¿Cómo emplea su tiempo libre?

22. ¿Realiza en su tiempo libre actividades solidarias?

- 1__ Sí ¿Cuáles?
- 2__ No ¿Por qué?

23. ¿Está satisfecho con el uso que le da a su tiempo libre?

- 1 __ Insatisfecho
- 2 __ Regular
- 3 __ Satisfecho

24. El tiempo para usted transcurre:

- 1 __ Lentamente
- 2 __ Normalmente
- 3 __ Rápidamente

25. ¿Cuáles serían para usted las ventajas y desventajas de jubilarse?

Ventajas:

Desventajas:

26. ¿Le gustaría continuar trabajando después de jubilarse?

1 __ Sí ¿Por qué?

2 __ No ¿Por qué?

27. ¿Usted considera que es necesario una preparación previa para la jubilación?

1. __ Sí ¿De qué tipo? _____

2. __ No ¿Por qué? _____
