



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL Y UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE HONDURAS

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN GERENCIAL

TESIS SOBRE: "DIAGNÓSTICO Y SOSTENIBILIDAD DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN HONDURAS"

ELABORADO POR: FLAVIA ARTEAGA BANEGAS

CUENTA No. 201620060208

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

AGOSTO 2018

INDICE	PÁG
DEDICATORIA	4
I. RESUMEN	5
II. INTRODUCCION	´6-8
CAPITULO I: EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	7
1.1 Antecedentes	´8-15
1.2 Enunciado del problema de investigación	16
1.3 Preguntas del estudio	17
1.4 Objetivos de la investigación	17
1.4.1 Objetivo General	17
1.4.2 Objetivos Específicos	18
1.5 Justificación y la delimitación del problema de investigación	18-19
1.6 Beneficio metodologico de la investigación	19
1.7 Limitación del problema de investigación	19
1.7.1 Deliumitacion Espacial	19
1.7.2 Deliumitacion Temporal	19
CAPITULO II: EL MARCO TEORICO	20
2.1 Marco Teórico Conceptual:	20
2.1.1 Reseña histórica del problema de investigación	22-30
2.1.2 Diseño del sistema versus Bases teóricas	41-51
2.2 Analisis de los Principales Entes de Seguridad Social en Honduras	47
2.2.1 Instituto Nacional de Prevision del Magisterio (IMPREMA)	48-60
2.2.2 Instituto de Prevision de la Universidad Nacional de Honduras (UNAH)	60-79
2.2.3 Instituto de Prevision Militar (IPM)	80-93
2.2.4 Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)	94-109
2.2.5 Instituto Nacional de Jubilaciones de Empleados Publicos (INJUPEM)	110-120
2.2.6 RegimeN de Aportaciones Privadas (RAP)	121-127
2.2 Inversiones de los Fondos de Seguridad Social a nivel Macroeconomico	127-130
2.3 Administradoras de Fondos de pensiones (AFP)	130-132
2.4 AFP Banco Atlantida Honduras	133-135
2.5 Sistema de Pensiones Chileno	136-142
2.6 Sistema de Pensiones Colombiano	142-143
CAPITULO III: METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION	144
3.1 Variables Principales de Estudio	144
3.2 Hipótesis de la investigación	145
3.3 Conceptos de las Variables	146
3.4 Tipo de Investigacion	147
3.5 Diseño de la Investigacion	147
3.6 Generacion de Indicadores de Estudio	148
3.7 Determinacion del Universo y la Muestra de Estudio	149
3.8 Aplicación de la Formula de Finita y Poblacion de la Muestra	150
3.9 Tenica de Muestreo	152
3.10 Metodo de Recopilacion para Obtener la Informacion	152

CAPITULO IV: TABULACION DE ANALISIS DE LOS DATOS	156
4.1 Elaboración de Gráficas y Análisis de Datos	157-174
4.2 Anulación y Aprobación de Hipótesis	175-178
4.3 Generacion de Escenarios	176
4.4 Eleccion del Segundo Instrumento de Medicion, Entrevista al Actuario del IHSS	177-187
4.5 Entrevista al Gerente General del Regimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM)	188-204
III CONCLUSIONES	205
IV PROPUESTAS GENERADAS PRODUCTO DE LA INVESTIGACION	206-207
V BIBLIOGRAFIA	208
VI GLOSARIO	209-210
VII INDICE DE FIGURAS	211
VIII INDICE DE TABLAS	211-212
IX ANEXOS	213-220
IX.1 MODELO DE ENCUESTA APLICADA EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACION	214-217
IX.2 REGLAMENTO DE IPM	218-219

I. DEDICATORIA

En primer lugar a Jehová Dios, por darme las fuerzas y energías necesarias para llevar a cabo una meta más en mi vida. Especialmente a mi madre Rosa Margarita Arteaga por ser una de las razones y guía en mi vida al apoyarme en todo sentido. A mis amados hijos Mya Marcela Pérez Arteaga y Diego Alessandro Pérez Arteaga y a mis hermanas Carmen Ivonne y Rosalba Margarita, por haberme estimulado y animado para culminar la presente carrera, a mi especial e inolvidable hermano David Arteaga (QPD) que siempre fue para mí un gran ejemplo de dedicación y altruismo en su vida, a mi sobrina Allison Yahumara y a cada uno de los Doctores que impartieron el pan del saber con mucha eficiencia y eficacia. A mis amigas por apoyarme y animarme a seguir adelante pese a circunstancias difíciles, todos mis compañeros de grupo por apoyarnos mutuamente y a demás amistades que me han apoyado con sus ánimos y consejos para seguir adelante y llegar a esta etapa de mi vida.

II. RESUMEN

Titulo Completo del Estudio: "Diagnóstico y Sostenibilidad de los Sistemas de Seguridad Social en Honduras"

La presente investigación analiza: Las cinco instituciones de seguridad o previsión social relacionadas con la cobertura de salud, vejez, discapacidades, jubilaciones y pensiones en Honduras. Estas organizaciones son:

- 1. El Instituto de Previsión Militar (IPM).
- 2. El Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos (INJUPEM).
- 3. El instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).
- 4. El Instituto de Previsión del Magisterio (INPREMA).
- El Instituto de Previsión de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma (INPREUNAH).
- 6. Régimen de Aportaciones Privadas (RAP)

Se analizará la historia y la estructura de cada una de las organizaciones con el propósito de establecer cómo llevan a cabo sus inversiones, conocer los porcentajes de cotización de cada uno de los entes de Seguridad Social, estudiar cómo funcionan los sistemas públicos de pensiones y privado enfocándonos en Banco Atlántida, la cual es una Institución Financiera que tiene mayor número de cotizantes con la finalidad de obtener una pensión o jubilación digna. Se estudiará las diferentes variables que pueda incidir a corto o largo plazo para que los sistemas de seguridad social puedan colapsar o no, se analizara cuáles son los requisitos de los diferentes Sistemas de Seguridad Social. Son las deducciones actuales o porcentajes que se deducen los idóneos para obtener márgenes de rentabilidad y generar pensiones dignas, cada uno de estos aspectos se analizaran en la presente investigación.

II. INTRODUCCION

En el presente trabajo se expone con absoluta claridad, la novedad y actualidad del tema que se seleccionó para la presente tesis como ser: "Diagnóstico y Sostenibilidad de los Sistemas de Seguridad Social en Honduras". En esta sección se analiza el objeto de la investigación, sus objetivos, la hipótesis de trabajo, el fundamento metodológico y los métodos utilizados para realizar el trabajo de investigación. En el presente epígrafe se explicará en este apartado la fundamentación científica de la tesis en forma resumida.

El presente documento describe lo que está ocurriendo con el Sistema de Seguridad Social Hondureño (jubilaciones, pensiones y la cesantía laboral de los hondureños) la cual está conformada por seis (6) Instituciones de Seguridad Social. Se comprobará a través del estudio a qué se debe la preocupación de las entidades de Seguridad Social, actuarios, derechohabientes, cuan cierto es que las principales entidades de Seguridad Social están a punto de colapsar. Existe una baja población activa y una gran masa pasiva (población vegetativa) esperando sus beneficios.

Se evalúa cómo se maneja el dinero que reciben las Instituciones de Seguridad Social, en que invierten las mismas, cuáles son sus estrategias de operación, sus porcentajes de deducción, sus tiempos. Se investigara si son entidades que invierten en la bolsa de valores. Se estudiara sus tácticas, sus estrategias financieras. Se pretende investigar a través del presente estudio si este es un problema de tipo administrativo o que es lo que está ocurriendo. Se hará un análisis comparativo con una entidad privada que maneja muy bien estos fondos de jubilaciones y pensiones como ser Banco Atlántida que inicio operaciones el 10 de Febrero de 1913 y fue fundado en la ciudad de La Ceiba, departamento de Atlántida.

Se analizará las implicaciones de la nueva Ley marco de Seguridad Social en Honduras, el cual El Congreso Nacional de Honduras aprobó el día 05 de mayo del 2016 la Ley Marco de Protección Social que aspira a elevar la cobertura de seguridad social, a un 5%, en los servicios de salud, jubilaciones, pensiones y la cesantía

laboral de los hondureños; por lo que el presente estudio se enfoca al "Diagnóstico y la Sostenibilidad de Los Sistemas de Seguridad Social en Honduras".

Se estudia los diferentes avances y etapas que se vive en Honduras en lo que compete a la Seguridad Social y entre uno de los puntos más relevantes es el ámbito de la salud el cual rebasa el límite de la atención médica y es responsabilidad del Estado; los servicios de salud que proporciona el sector público que deben tener calidad mínima común así como la atención primaria de la salud universalmente reconocida la cual debe asegurarse a través del acceso real a servicios básicos de salud.

Con la presente investigación se analizará las diferentes instituciones que conforman el Sistemas de Seguridad Social en Honduras versus los montos y porcentajes de desembolsos actuales para reconocer la jubilación o pensión de cada afiliado, lo que a largo plazo debe ser congruente con los niveles de sostenibilidad o capacidad económica para poder pagar a cada uno de sus afiliados o pensionados sus jubilaciones vitalicias, esto producto después de 15 años de labor o según sea el caso de cada entidad. Se conocerá cuáles son los requisitos que las diferentes entidades exigen para poder tener derecho a la seguridad social, así como aspectos novedosos que abarca la nueva ley de Seguridad Social que propone alcanzar la cobertura de cien mil nuevos afiliados en los próximos cinco años, elevar de 11 a 18 años las atenciones para los hijos de los trabajadores y crea una reserva laboral que garantiza como mínimo el 50% de las prestaciones laborales en casos de despedidos justificados etc. Para realizar la presente investigación se hicieron diferentes visitas in situ a las diferentes Instituciones de Seguridad Social para obtener de esta manera todos los datos que son necesarios para lograr los objetivos generales y específicos que se pretende, asimismo se visitará los portales o páginas web de estas entidades.

La presente investigación está dirigida a todo el público lector que le interese el presente tema y que desee actualizarse sobre cómo funcionan e invierte los capitales de reserva de pensiones y jubilaciones estas entidades así cómo saber si realmente colapsaran estas entidades de Seguridad Social.

CAPITULO I

EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1 ANTECEDENTES

El antecedente ubica el problema en un contexto a los diversos niveles. Permite entender la evolución de una realidad. Muestran las características más importantes., períodos, etc.). Se recomienda que el antecedente se escriba de forma cronológica (etapas, momento).

Antecedentes: Es la narrativa de la realidad, esta narrativa tiene un pasado, se debe tener un problema, un obstáculo, establecer fechas y datos para determinar esa realidad en un orden cronológico.

En el aspecto Temático: Implica que se establece por departamentos o niveles, para los antecedentes se debe usar orden cronológico, organizar las etapas, los momentos, los periodos, detallar fechas. La narrativa debe llevar una secuencia: Puntual (acotamiento administrativo), General. Específico. Es necesario desarrollar el "índice de trabajo" el que consiste en una lista de ideas que se quieren desarrollar.

Las circunstancias en las que se constituyó la Seguridad Social no son las mismas que las actuales, ni las previstas a futuro. El mercado laboral, la edad de acceso al trabajo, la esperanza de vida, etc. han cambiado radicalmente y hacen que lo que antes era adecuado ya no lo sea. Por ello, la reforma a realizar debería tener una visión de largo plazo y considerar un período de transición que permita una adaptación paulatina (sin que se generen déficit en dicho periodo).

En el presente trabajo se parte de cuándo nace la Seguridad Social en Honduras, la cual nace como resultado de la huelga obrera en el año 1954, en que los trabajadores se enfrentaron valientemente contra las Compañías Bananeras de la Costa Norte.

Su creación transformó la vida de miles de seres humanos, que nunca habían tenido una atención médica adecuada y mucho menos una pensión al final de sus años de trabajo. Se dice entonces, que el inicio de la atención social en Honduras representó una verdadera revolución social y gracias a ello, se plantó la semilla de la "Paz Social", de la que se disfruta en estos sesenta y tres años que tiene la seguridad social de haber sido fundada en nuestro país.

Complejo y polémico fueron los inicios, pues habían grandes desconocimientos del sistema y lo peor del caso es que no se contaba con una infraestructura tanto médica como administrativa que garantizara el inicio adecuado de los programas, por lo que se vislumbraba que pronto fracasaría, lo cual celebraban de antemano sus rivales, que en ese entonces eran los Hospitales del Estado.

Inicialmente los lugares adonde se brindaba la Seguridad Social eran muy pequeños, pues sólo abarcaba a los trabajadores asalariados de Tegucigalpa y San Pedro Sula, al cual se ingresaba mediante cuota tripartita: Trabajador, Patrono y Estado, siendo obligatoria la mencionada cuota para los dos sistemas que cumplía originalmente: Enfermedad y Maternidad que se inició el 1 marzo de 1962, en Tegucigalpa y el 1 de junio de 1973 en San Pedro Sula, ampliándose en 1985 hacia Olancho-que actualmente comprende Juticalpa y Catacamas y hacia Danlí y Choluteca. La actual administración ha ampliado en el sector noroccidental los centros de Naco, Villanueva, El Progreso, Calpules y Tepeaca, además del Bajo Aguan en Tocoa, Saba y Trujillo que son las últimas inauguradas en octubre de 2009.

El tener derecho a la Seguridad Social implica pertenecer formalmente a una Institución sea pública o privada que pueda realizar una deducción mensual mediante planilla y que permite por lo tanto que solo unos cuantos puedan tener derecho a la seguridad social Aquellos que no están cubiertos tienden a formar parte de la economía informal, por lo general, no están protegidos en su vejez por la seguridad social y no están en condiciones de pagar sus gastos de salud. Además, muchas personas tienen una cobertura insuficiente y puede que carezcan de elementos significativos de protección (como la asistencia médica o las pensiones) o

que la protección que reciben sea escasa o presente una tendencia a la baja. Se pretende investigar a través del presente estudio si este es un problema de tipo administrativo o que es lo que está ocurriendo. La experiencia muestra que la gente está dispuesta a cotizar a la seguridad social, siempre y cuando ésta satisfaga sus necesidades prioritarias. Hasta no hace mucho se suponía que la proporción creciente de la fuerza de trabajo de los países en desarrollo, terminaría en un empleo en el sector formal cubierto por la seguridad social. Sin embargo, la experiencia ha mostrado que el crecimiento del sector informal se ha traducido en tasas de cobertura estancadas o en proceso de reducción. Aún en países con un elevado crecimiento económico, cada vez más trabajadores, a menudo mujeres, se encuentran en empleos menos seguros, como es el trabajo eventual, el trabajo a domicilio y algunos tipos de empleo por cuenta propia que carecen de cobertura de la seguridad social. Los grupos más vulnerables que no forman parte de la fuerza de trabajo, son personas con discapacidad y personas mayores que no pueden contar con el apoyo de sus familiares y que no están en condiciones de financiar sus propias pensiones. El presente estudio analiza porqué en Honduras existe tanta desconformidad y la población adulto mayor ya no sobrevive con la raquítica cuota que recibe, algo que influye y preocupa a los actuarios actuales es el aumento tan significativo de la esperanza de vida así como el envejecimiento de la población y su repercusión en la sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones. (2016-03-01))

En Honduras, según las estimaciones del INE, la población Las edades adultas, en retiro temprano (60 a 74 años) y vejez (75 años y más) vienen incrementando su peso en el total de la población en todo el período, y ha sido más notorio desde inicios del siglo actual. Ello representará un aumento significativo en el número de pensiones de jubilación a pagar y, dado que la esperanza de vida está aumentando a un ritmo aproximado de un año por década, las mismas se pagarán durante más años. Tenemos que ser conscientes de que el sistema público de pensiones en régimen de reparto (donde las prestaciones de los pensionistas se financian mediante las cotizaciones de los empleados en activo) se estableció en un momento del tiempo dado, con unas circunstancias socioeconómicas determinadas.

El sistema que había sido perfectamente viable hasta la fecha (en los últimos años incluso ha habido excedentes que se canalizaron al Fondo de Reserva de la Seguridad Social), previsiblemente no lo será en el futuro debido a la evolución de dichas circunstancias (aumento de la esperanza de vida, índices de natalidad más bajos, retraso en la edad de incorporación al primer empleo, etc.). En efecto, el sistema de reparto se sostiene bajo la premisa de que haya una proporción suficiente de trabajadores que cotizan frente al número de pensionistas. Ello quiere decir que las cotizaciones realizadas por cada trabajador son insuficientes para pagar su pensión a la jubilación. Así, en un futuro cercano el número de cotizantes por pensionista será insuficiente.

La reforma de las pensiones públicas de jubilación requiere de una profunda reflexión sobre la fuente de ingresos, la forma de acercar los gastos previstos a dichos ingresos, aspecto que se analizan en el presente trabajo.

La seguridad social tiene una profunda repercusión en todos los sectores de la sociedad. Hace que los trabajadores y sus familias tengan acceso a la asistencia médica y cuenten con protección contra la pérdida de ingresos, sea durante cortos períodos en caso de desempleo, maternidad o enfermedad, sea durante períodos largos debido a la invalidez o a un accidente del trabajo. Proporciona ingresos a las personas durante sus años de vejez. Los niños se benefician de los programas de seguridad social destinados a ayudar a sus familias para cubrir los gastos de educación. Para los empleadores y las empresas, la seguridad social ayuda a mantener unas relaciones laborales estables y una fuerza de trabajo productiva. La seguridad social puede también contribuir a la cohesión social y al crecimiento y desarrollo general del país mediante la mejora de las condiciones de vida, amortiguando los efectos de las transformaciones estructurales y tecnológicas en las personas y, por tanto, sentando las bases para un enfoque más positivo sobre la globalización.

La OIT y la Seguridad Social

La seguridad social ha sido considerada como un derecho humano básico en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en su Recomendación sobre la Seguridad de los medios de vida, 1944 (Núm. 67). Este derecho está confirmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, y en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. Los convenios y recomendaciones de la OIT relativas a las políticas de extensión de la seguridad social incluyen: • Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) • Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) • Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (Cuadro I, Lista de Enfermedades profesionales, Enmendado en 1980) (núm. 121). Etc.

Estadísticas Claves

- 1. Sólo una de cada cinco personas en el mundo dispone de una cobertura adecuada en materia de seguridad social.
- 2. Más de la mitad de población mundial no tiene ningún tipo de protección de la seguridad social.
- 3. En el África Subsahariana y Asia meridional, se estima que sólo el 5 al 10 por ciento de la población activa dispone de seguridad social.
- 4. En los países de ingresos medios, la cobertura de la seguridad social por lo general oscila entre el 20 al 60 por ciento de la población.
- 5. En la mayoría de los países industrializados, la cobertura es cercana al 100 por ciento, aunque la creciente informalización del trabajo se traduce en bajos niveles de cobertura, en especial en los países en transición económica.
- 6. Europa es la región con más alto nivel de gastos en seguridad social, casi el 25 por ciento del PIB, seguida de América del Norte con el 16,6 por ciento. África tiene el nivel más bajo, el 4,3 por ciento del PIB.
- 7. La pandemia VIH/SIDA amenaza la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social en muchos países en desarrollo.

8. La falta de cobertura de la seguridad social se concentra en gran medida en las economías informales del mundo en desarrollo, que constituyen por lo general la fuente de empleo más importante para las mujeres que para los hombres.

Análisis de la Situación del Desarrollo de la Salud en Honduras

Salud no significa simplemente erradicar una enfermedad, como crear la Infraestructura básica que permita al hombre entre otros factores tener un techo que lo cobije, un vestido que le proteja, adecuadas vías de comunicación, agua potable, programas sanitarios, y tener una nutrición que permita que en un cuerpo sano y vigoroso florezca la luz del pensamiento nuevo, única carne donde pueden injertarse con éxito los programas de paz y de progreso. Esto requiere indudablemente un esfuerzo tesonero intersectorial pues es preciso qué todos los sectores involucrados unan criterios y voluntades para lograr ese don inconmensurable que significa la salud.

Uno de los condicionantes más de la difícil situación de la salud de los Hondureños. La respuesta estatal a la problemática antes mencionada está dada a través de la estrategia nacional de desarrollo y específicamente a través del plan nacional de salud 82-86 cuyo propósito fundamental es el de mejorar el nivel de salud de los hondureños. Aparentemente la respuesta se instrumentaliza a través del sector salud, sector que jurídicamente no está conformado ni están identificados todos los organismos a participar. Normalmente se reconocen como instituciones del sector al Ministerio de Salud Pública, al Instituto Hondureño de Seguridad Social, al SANAA, etc. organismos que presentan fallas en sus esquemas organizativos y funcionales ya que no responden a sus políticas, programas y recursos y asimismo, a las necesidades de salud del país por la falta de una conceptualización técnica de dicha problemática y la agilidad de las instituciones para implementar mecanismos correctivos en su organización y funcionamiento, situación que trasciende de los mismos ámbitos de las instituciones a través de la incipiente y esporádica coordinación interinstitucional.

Existen dificultades en la utilización, distribución y productividad de los recursos por las interferencias de diversa índole lo cual genera subutilización, ineficacia y el poco

impacto en los problemas de salud. La cobertura en calidad y cantidad difícilmente puede ser medida pero hay cálculos que manifiestan que un tercio de la población no tiene acceso a los, servicios de salud, se considera que en aras de esa accesibilidad los servicios básicos de salud deben ser gratuitos. Las metas parcialmente se logran y hasta el momento hay dificultad para atribuirles un impacto directo sobre el problema, los mecanismos de control de las políticas, objetivos, recursos y metas son rudimentarias lo cual genera confusión, anarquía, ineficiencia, ineficacia e inefectividad.

Existe dependencia hacia ciertos organismos técnicos financieros internacionales los cuales en muchos casos imponen políticas, criterios para la utilización de ciertos recursos, etc. con la aprobación de los funcionarios nacionales decisiones que en la mayoría de las veces no son las más favorables para el país. Los hechos anteriormente descritos, configuran la situación de salud de Honduras, en resumen son las de un país sub-desarrollado y dependiente con deprimentes condiciones ambientales, de vivienda, de disposición de excretas y basuras, insectos vectores de enfermedades, agua y alimentos, deficiente estado nutricional, precarias condiciones sociales, económicas y educativas y una respuesta estatal parcial por la falta de planificación, de recursos de todo tipo, de la participación consciente de la comunidad y todo ello es exacerbado por la lucha entre el Este y El sistema de salud en Honduras, durante varias décadas presenta una evidente debilidad institucional, escasez de recursos, deficiente gestión y falta de coordinación entre la Secretaria de Salud y el IHSS.

El sistema hondureño de seguridad social, se caracteriza por su fragmentación con relación a financiamiento y gestión, particularmente en lo que son las pensiones. Su configuración actual da cabida a grupos con distintos niveles de protección y cobertura vertical, caso preciso los trabajadores públicos y los maestros los cuales han mantenido problemas de seguridad social no solo en Honduras sino en otros países como México tal como lo informa el periódico "El Norte en columna editada por Juan Carlos Rodríguez de Monterrey México (02 febrero 2016). La falta de infraestructura y conectividad en escuelas, además de apoyos destinados a la seguridad social de

maestros sin plaza, fue parte de los temas que discutieron el Sindicato de Maestros y el Estado".

Desde esta perspectiva se busca la mayor cobertura posible a través de un Plan de Acción Nacional que implemente nuevas modalidades de prestación de servicios hacia los excluidos y pobres.

TASA DE COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La tasa de cobertura de la seguridad social, respecto a la población económicamente activa alcanza apenas el 15%, y la cobertura de población total el 12%. Un elemento a destacar es el hecho de que el déficit de cobertura no se orienta exclusivamente al sector informal de la economía o grupos de bajos ingresos. Solo un 41% de los trabajadores asalariados del sector formal están protegidos por la seguridad social.

De la población hondureña solo el 16.9% posee algún tipo de seguro de salud incluido el IHSS, (13.1%). El 83.1% de la población que no tiene ningún tipo de seguro son asistidos en teoría por las instituciones públicas y por instituciones privadas y ONG sin fines de lucro. Este porcentaje representa 5, 430,870 habitantes sin seguro de salud.

La población asegurada por el IHSS y el sector privado se concentra en las ciudades de Tegucigalpa y San Pedro Sula, quedando el resto del país a cargo de los servicios de salud pública que no tiene los recursos para brindar una atención adecuada.

Entre 1997 y el 2001, la población afiliada al IHSS creció a un promedio anual de 2.5%. Actualmente la población afiliada a septiembre 2016 (fuente Unidad de Estadísticas) es de 1, 773,927, siendo la cantidad de Afiliados Directos (cotizantes): 722,577 y Afiliados Indirectos (beneficiarios): 1, 051,350 conformado por un total de Población Femenina: 833,745 y Población Masculina: 940,181 con un total de Patronos (empresas afiliadas): 28,905. En el mismo plazo, la población económicamente activa tuvo un crecimiento promedio de 3.2 % anual, de lo que se desprende que la brecha de población desprotegida está ampliándose cada vez más lo que orienta a la urgente necesidad de realizar la extensión de la cobertura y fortalecer la capacidad de expansión del IHSS.

Recientes reformas legales permitieron al IHSS, introducir aumentos en la cobertura, relacionados con la incorporación de niños entre 6 y 11 años, y cobertura familiar para los cónyuges. Ante una estructura de mercado laboral vinculada a la informalidad, y considerando que se tiene una gran población que esta descubierta de los servicios que presta el IHSS, se vuelve necesario disminuir la amplia brecha de falta de cobertura, mediante esfuerzos plasmados en un Plan de Acción Nacional con la responsabilidad legal del Instituto Hondureño de Seguridad Social y la efectiva coordinación interinstitucional de acciones y mecanismos para el cumplimiento del derecho a la Seguridad Social de los sectores excluidos actualmente.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.

El Sistema de Seguridad Social Hondureño (SSSH) Jubilaciones, Pensiones y la Cesantía laboral de los Hondureños pronto colapsará, se analizará cuáles son los factores que mayor incidencia tienen para el incremento de derechohabientes que no tienen una pensión digna en su retiro. Actualmente existe una baja población activa y una gran masa pasiva (población vegetativa) esperando sus beneficios.

Se usara para el presente estudio la identificación de Sistema de Seguridad Social de forma abreviada como SSS durante todo el presente estudio.

El objeto de estudio es "Diagnostico y Sostenibilidad de los Sistemas de Seguridad Social en Honduras".

1.3 PREGUNTAS DEL ESTUDIO DE INVESTIGACION

- 1.3.1 ¿Que es un Sistema de Seguridad Social?
- 1.3.2 ¿Cuáles son los requisitos que se deben cumplir para solicitar la jubilación en un Sistema de Seguridad Social?
- 1.3.3 ¿Existe satisfacción en los en los actuales Sistemas de jubilaciones y pensiones de Honduras?
- 1.3.4 Existen probabilidades que el Sistemas de Seguridad Social pueda colapsar a corto o largo plazo?.
- 1.3.5 ¿Cuáles son los tipos de inversiones que realizan los diferentes Sistemas de Seguridad Social?
- 1.3.6 ¿Estas los afiliados de los Sistemas de Seguridad Social dispuesto a dar una contribución mayor a fin obtener una pensión digna?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

1.4.1 Objetivo General.

Analizar cómo funcionan los sistemas públicos de pensiones así como las diferentes variables que pueda incidir a corto o largo plazo para que los sistemas de seguridad social puedan colapsar, realmente inciden en esto las series de requisitos que los diferentes sistema de seguridad social soliciten para tener derecho a la seguridad social, son las deducciones actuales o porcentajes que se deducen los idóneos para obtener márgenes de rentabilidad y por ende cubrir con pensiones dignas a los asegurados cuando se jubilen.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- 1. Definir cuáles son y en qué consisten los diferentes sistemas de seguridad social de Honduras.
- Conocer los requisitos deben llenarse para poder jubilarse y tener derecho a la Seguridad Social.
- 3. Identificar si existe satisfacción en los actuales sistemas públicos de pensiones (jubilaciones) de Honduras.
- 4. Establecer ¿cuál es la mejor forma de garantizar la vialidad a largo plazo del sistema público de Seguridad Social?
- 5. Analizar los diferentes tipos de inversiones que se realizan en cada uno de los entes de la Seguridad Social de Honduras.
- Indagar si los afiliados o derechohabientes de los Sistemas de Seguridad Social estarían dispuestos a dar una contribución mayor a fin de tener una pensión digna.

1.5 JUSTIFICACIÓN Y LA DELIMITACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.

La Seguridad Social es un sistema público que tiene como objetivo asegurar a la población una serie de prestaciones mínimas que las protejan en caso de necesidad, como puede ser una enfermedad, ante la situación de desempleo o ante la jubilación.

Por lo tanto la razón del estudio es saber los requisitos que deben llenarse para poder jubilarse, se analizará porque no todas las personas pueden tener acceso a la seguridad social aunque se considera una necesidad básica el poder tener un techo, medicamentos, atención a la salud etc., pero no toda la población puede tenerla y en el caso de las personas que pueden tener este derecho por ley deben cumplir con una edad de jubilación o pensión, la cual varía de acuerdo a las leyes que rigen a cada entidad. Con la presente investigación se analizará las diferentes instituciones que conforman el Sistemas de Seguridad Social en Honduras, los montos y porcentajes de desembolsos actuales para reconocer la jubilación o pensión de cada afiliado,

requisitos, inversiones etc. Lo que a largo plazo debe ser congruente con los niveles de sostenibilidad o capacidad económica para poder pagar a cada uno de sus afiliados o pensionados sus jubilaciones vitalicias, esto producto después de 15 años de labor o según sea el caso de cada entidad. Se conocerá cuáles son los requisitos que las diferentes entidades exigen para poder tener derecho a la seguridad social así como saber que si las personas que ya se han jubilado con estas entidades están satisfechas con el ingreso mensual que reciben producto de su arduo labor de trabajo.

Este trabajo investigativo se torna prometedor en el sentido de que podrá aportar elementos que ayuden a replantear o reformular las disposiciones de los entes de Seguridad Social en el ámbito de los requisitos, porcentajes, salarios de deducción, edad de jubilación etc.

1.6 BENEFICIO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo servirá para posteriores estudios que se realicen, enfocados en el aspecto de la Seguridad Social, con el cual podrán realizar comparaciones ya sea cuantitativa o cualitativa de las diferentes instituciones objetos de estudio (IHSS, IMPREMA, INJUPEM, IMPREUNAH, IPM, RAP). La metodología a emplear será investigativa y se usará un lenguaje claro y sencillo, aplicado a dicho campo.

1.7 LIMITACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.

1.7.1 Delimitación Espacial.

La presente investigación comprende la situación sobre el diagnóstico y sostenibilidad de la Seguridad Social a nivel nacional, enfocado a realizar análisis comparativo de los diferentes institutos de Previsión Social los cuales están ubicados en las principales ciudades del País.

1.7.2 Delimitación Temporal.

Esta investigación se llevara a cabo en un periodo comprendido entre el mes de noviembre 2016 y septiembre 2018.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

El marco teórico estará basado en proposiciones y no en definiciones. Una proposición es una afirmación de una conducta de la realidad y de una teoría de la definición y a partir de la definición se encontrará el concepto central. El concepto central es a partir del subtema, se elige un concepto que especifique un proceso que abarque las características específicas de esta parte del conocimiento.

Es la teoría general, que se basa en los libros, revistas, etc.

Explica las causas de nuestro tema, no solamente buscar el concepto, es buscar la explicación de los conceptos. Debe existir un razonamiento lógico de acuerdo con el tema central.

2.1 APLICACIÓN DEL MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Definición de la Seguridad Social:

La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. La seguridad social está claramente definida en los Convenios de la OIT y en los instrumentos de la ONU como un derecho fundamental aunque en realidad sólo una pequeña proporción de la gente en nuestro planeta disfrute del mismo. Definida en términos generales como un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, la seguridad social se ha convertido en un reto universal en un mundo globalizado. Sólo el 20 por ciento de la población mundial tiene una cobertura adecuada en materia de seguridad social mientras que más de la mitad no dispone de ninguna forma de protección social.

La Constitución de la República de Honduras establece que el fin supremo de la sociedad y del Estado es la persona humana, y que todos los esfuerzos de la Nación deben encaminarse a promover su plena realización. En este sentido, el concepto de desarrollo humano incorpora todos los aspectos del bienestar de los individuos, desde el estado de salud hasta la libertad política y económica: el desarrollo humano es, entonces, el fin, y el crecimiento económico es un medio para alcanzarlo. La Constitución de la República establece también, en el Capítulo VII de la Salud, que es responsabilidad de la Secretaría de Salud la elaboración e implementación de un Plan Nacional de Salud, cuya finalidad sea alcanzar el completo bienestar físico y psicosocial de la población. Si se concibe la salud como un derecho y un deber de todos, en el marco de la ejecución de las decisiones orientadas a proveer servicios de salud a toda la población hondureña en especial a la que no tiene acceso a servicios esenciales de salud se puede reafirmar que los retos de la salud pública, en el contexto de las reformas del sector y de las metas que el país ha asumido para cumplir con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y con la Estrategia para la Reducción de la Pobreza (ERP), se encuentran influidos por dos aspectos interrelacionados: las necesidades infinitas de la población y la escasez de recursos financieros para atenderlas.

Alrededor de esos dos aspectos surge la necesidad de desarrollar marcos teóricometodológicos de referencia, así como planes de acción estratégica y evaluación tanto
de la teoría como de la práctica. Pero, sobre todo, surge la necesidad de generar
cambios importantes en las estrategias de atención, que permitan tomar decisiones
con la mayor racionalidad para implementar las intervenciones más apropiadas
conducentes a disminuir los efectos de la falta de equidad, eficiencia y calidad en la
prestación de los servicios de salud. La nueva estrategia global basada en un abordaje
amplio del sector salud, ha impulsado a avanzar hacia un "Enfoque Sectorial en Salud",
para lo cual se han creado instancias de consulta con participación de la sociedad civil,
los gremios, la cooperación externa y el gobierno, tales como las Mesas Sectoriales,
el Consejo Consultivo de la ERP, la Junta Directiva del Instituto Hondureño de
Seguridad Social, el Consejo Nacional de Salud y, recientemente, el Grupo Consultivo

del Secretario de Estado en el Despacho de Salud. En estas y otras instancias se ha discutido y validado las distintas propuestas que han ido evolucionando hasta la producción del presente Plan Nacional de Salud a 2021. Este esfuerzo de planificación tiene el propósito de ofrecer a toda la población nacional el acceso a servicios de atención primaria de salud mediante intervenciones intersectoriales efectivas y la aportación de recursos económicos y financieros debidamente alineados y armonizados, en el contexto de una gestión por resultados ejecutados con transparencia y de una participación protagónica de la sociedad civil. (59). 2 Constitución de la República de Honduras. Artículo 149. 3 Secretaría de Salud. Visión Estratégica del Sector Salud a 2021. Tegucigalpa, 2003. Secretaría de Salud.

LINEAMIENTOS GENERALES, PRINCIPIOS, REGULACIONES Y COBERTURAS DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.1 Reseña Histórica del Problema de Investigación

La protección social, continúa siendo un anhelo permanente del pueblo hondureño. Hace 50 años, se creó en Honduras el Sistema de Seguridad Social, por el gobierno constitucional de la Segunda República presidido por el estadista Doctor Pediatra, José Ramón Villeda Morales. Dicho avance social tuvo sus raíces en las luchas de la clase trabajadora en la gran huelga de 1954, movimiento social que trajo la consciencia de libertad y justicia al sufrido pueblo de Honduras. Nuestro País fue el último de la América de ese tiempo que se incorporó a la seguridad social a la cual países de Europa y de nuestro Continente habían comenzado a hacerlo a finales del siglo 19. Aunque el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) fue creado mediante decreto del Congreso Nacional de la República en 1959, su primera cobertura, la de salud, comenzó a funcionar en 1962; diez años después, se inició el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) y en el año 2006 el Régimen de Riesgos Profesionales (RP).

A estas alturas del siglo XXI el IHSS apenas cubre 25% de la población económicamente activa y un 45% del sector formal asalariado. En esta obra, escrita

por el respetado profesional de la medicina y estudioso de la seguridad social Dr. Carlos Rivera Williams, con un agudo sentido enciclopedista e histórico, nos ilustra los antecedentes, la creación y evolución con todos sus avatares de la seguridad social hondureña, mostrándonos las diversas etapas en el desarrollo histórico de la misma, en los contextos de los avances de los sistemas de protección en América Latina y el Mundo, bajo las constantes actualizaciones a través de las décadas, auspiciadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las intervenciones diversas, ya sea para fortalecer su avance pero también su estancamiento, en diversos momentos del devenir de la sociedad hondureña. Era necesario, en los círculos donde se debaten los temas de protección social y del sistema de salud hondureño, contar con información de esta naturaleza, pues muy poco sabemos que ha pasado con los sistemas previsionales en Honduras y en especial de su ente rector con rango constitucional, el IHSS. Quizás la obra de Rivera Williams sirva de motivación, para acelerar el debate sobre la necesidad de replantear el sistema de previsión social en Honduras

Constitución del Sistema de Salud:

De acuerdo con la definición de la OMS, el sistema de salud comprende todas las organizaciones, instituciones y recursos dirigidos a la realización de acción cuyo propósito principal es el mejoramiento de la salud, a saber: el gobierno, los profesionales, la población, agentes financieros, organizaciones comunitarias y locales y proveedores de servicios. El sistema de salud hondureño está constituido por el sector público, compuesto por la Secretaría de Salud y el IHSS, y el sector no público o privado, con y sin fines de lucro. Aunque la Constitución de la República le otorga el rol rector del sector a la Secretaría de Salud, la falta de separación de las funciones de rectoría y de provisión de servicios, ha contribuido a que el actual sistema de salud hondureño sea fraccionado, desintegrado, débilmente regulado y, como consecuencia, presente alto riesgo de subsidio cruzado, duplicidad de esfuerzos, acciones y gastos. Asimismo, la gestión de los servicios de salud es centralizada y con muy poca coordinación e integración entre los distintos subsistemas y niveles. El modelo de

atención sigue casi exclusivamente enfocado a la atención del daño y la enfermedad con acciones muy poco costo-efectivas, causando con ello un gasto creciente en actividades curativas a expensas de la promoción y producción social de la salud.

Sector público: En la actualidad no se cuenta con un sistema de salud integrado, ya que la provisión de servicios hospitalarios y ambulatorios está a cargo tanto de la Secretaría de Salud, que presta servicios a la población no asegurada y en su mayoría de escasos recursos económicos, como del IHSS, que atiende a la población asegurada. Generalmente, ambas instituciones se concentran en los mismos espacios geográficos del país, y además con escasa articulación. La productividad de la red de atención hospitalaria es baja si se toma en cuenta que acapara el 42% del presupuesto de la Secretaría de Salud, que en 2003 fue de 5,288.2 millones de lempiras. En el mismo año, se registraron 257,099 egresos hospitalarios 40 y se brindaron 9, 151,869 atenciones ambulatorias en toda la red de servicios; de éstas el 29% se dio a nivel hospitalario y el 71% correspondió al primer nivel de atención. El IHSS, por su parte, en 2004 con un presupuesto de 1,190.8 millones de lempiras y para el año 2016 fue de más de seis mil millones de lempiras. Produjo 85,917 egresos hospitalarios y 2, 035,517 atenciones en consulta ambulatoria y emergencia, a nivel nacional 42.

La baja productividad de los servicios de atención se debe, en parte, a que obedeciendo a lo establecido en la Ley del Estatuto del Médico Empleado, el personal médico labora solamente seis horas diarias, en las cuales deben atender a un mínimo de 36 pacientes, y la gran mayoría de este personal atiende pacientes en el horario de 07:00 a.m. a 01:00 p.m. De tal manera que los centros asistenciales quedan prácticamente sin atención médica por la tarde, cuando se atiende solamente emergencias. En resumen, el sistema de salud funciona para favorecer la oferta y no la demanda de la población por servicios de salud oportunos y de calidad, predominando el aspecto curativo-individual sobre lo preventivo-social. A nivel de Centros de Salud, en los CESAR se brindó en promedio solamente seis consultas por enfermera al día; y en los CESAMO, sólo una quinta parte de ellos alcanza el promedio de 36 consultas por jornada médica de seis horas.

PLAN NACIONAL DE SALUD 2021

La atención está en la curación de la enfermedad y en la reparación del daño, con muy pocas actividades dirigidas a la promoción y protección de la salud y a la prevención de la enfermedad. Las enfermeras auxiliares representan el recurso más numeroso que presta servicios en las instituciones de salud pública. Cuentan, en promedio, con seis a nueve años de educación básica y dos años de capacitación en escuela de enfermería. Son las que en gran medida brindan la atención hospitalaria y en las que descansa casi el total de la atención primaria de los centros de salud urbanos y rurales.

Recae también en ellas la tarea de recolección de los datos que constituyen la fuente de información primaria que alimenta el sistema de información estadística de la Secretaría de Salud. La infraestructura hospitalaria y de los centros de salud es deficiente, los servicios no son de la calidad y cobertura requeridas y, en encuestas recientemente realizadas43, la percepción de la calidad de la atención por parte de los usuarios no es buena. Algunos centros públicos datan de principios del siglo pasado y requieren fuertes inversiones en infraestructura y equipo para proporcionar los servicios en condiciones óptimas y exentas de riesgo.

El mantenimiento ha sido escaso y ha motivado el constante deterioro, tanto de la infraestructura como del equipo. Una de las iniciativas adoptadas para incorporar a los niveles locales y a la sociedad civil en la toma de decisiones para la solución de sus problemas de salud, ha sido la operativización de la reforma a través del proceso de descentralización. En 2004 se crearon 20 regiones de salud, de las cuales 18 corresponden a la división política administrativa del país, y dos a las regiones metropolitanas de Tegucigalpa y San Pedro Sula. Otra iniciativa, enmarcada en el proceso de reforma, ha sido la dotación de autonomía en la gestión, articulada mediante acuerdos o compromisos de gestión en el sector público y contratos con el sector no público con el objetivo de extender la cobertura. Para tal propósito, se fijan parámetros de producción, criterios de calidad, incentivos y se ajusta la financiación de acuerdo con el costo real del servicio producido. Consecuentemente, se han

desarrollado sistemas de información financiera, de costos y de producción asistencial. Los servicios se proporcionan a través de terceros proveedores y el Estado garantiza el pago, mientras que la Secretaría de Salud funge su rol rector garantizando la calidad de los servicios recibidos por la comunidad. El proceso de descentralización también se ve reflejado en el ámbito de la Secretaría de Salud con la aprobación del documento Política de reordenamiento hospitalario. Honduras 2002- 2006.

Dicha política está encaminada a introducir en los hospitales reformas y cambios en sus relaciones y funciones que permitan mejorar la cobertura, el acceso, la calidad y eficiencia en la provisión de los servicios, a través de las siguientes líneas estratégicas: descentralización y desarrollo local; desarrollo y fortalecimiento gerencial; mejoramiento del desempeño de los recursos humanos; vinculación del financiamiento con resultados; mejoramiento del equipo e infraestructura; articulación con los otros establecimientos de la red; manejo técnico normativo; sistema de información y la provisión de servicios.

Igualmente, se han llevado a cabo otras iniciativas en el marco del proceso de reforma del sistema, tales como:

La asignación más equitativa del presupuesto a las regiones sanitarias departamentales, que tradicionalmente se hacía con base en presupuestos históricos, se ha modificado al asignar el presupuesto a partir de criterios objetivos que valoran la situación socioeconómica y las necesidades de salud de la Regiones Departamentales.

La aprobación del Plan Nacional de Mejora de la Calidad Asistencial

El mejoramiento de la infraestructura hospitalaria con la inauguración de dos nuevas instalaciones debidamente equipadas en los hospitales situados en Tela y Danlí.

El desarrollo e implementación de sistemas de información para la gestión hospitalaria. El desarrollo e implementación de la Política Nacional de Discapacidad que repercute directamente en la mejora del IDH, ya que incide directamente en el aumento del índice de años de vida ajustados a la discapacidad. El IHSS, por su parte, también ha iniciado

un proceso de reforma y modernización que se ve reflejado en el mejoramiento de su infraestructura física y en la adquisición de nuevo equipo hospitalario. Se ha mejorado sustancialmente su gestión administrativa, lo que ha hecho posible la extensión de cobertura de seis ciudades en 2002 a 18 en 2005, con el compromiso de alcanzar al menos a 600,000 cotizantes directos al 2007 y para el presente año es decir 2017 con una afiliación total de 1, 773,927, siendo la cantidad de Afiliados Directos

Cabe mencionar, entre dichas mejoras, la actualización de la base de datos de sus asegurados, y la emisión de carnés electrónicos que los identifican. Dentro de los aspectos de reforma a lo interno del IHSS, se propone una desconcentración de la administración y gestión de los servicios, entre el nivel central y los proveedores propios de servicios de salud, los hospitales y las clínicas.

Con el propósito de separar el financiamiento, el aseguramiento y la asignación de recursos de la función de prestación de servicios, se producirá una transferencia del riesgo a los gerentes locales que administran la provisión, mediante un sistema de incentivos o premios a la buena gestión, o con penalizaciones por incumplimiento de objetivos y metas. La introducción de compromisos de gestión y contratos de provisión de servicios con los gerentes locales de los establecimientos del IHSS o bajo su administración, permitirá delimitar las responsabilidades inherentes al nivel central e identificar las responsabilidades de los proveedores, ya sean estos propios del IHSS o contratados, así como los criterios de medición, seguimiento y evaluación de los compromisos de gestión y contratos.

Recursos y servicios

La Secretaría de Salud dispone de 28 hospitales, agrupados en los niveles Nacional, Regional y de Área; 32 Clínicas Materno Infantiles (CMI); 252 Centros de Salud con Médico y Odontólogo (CESAMO); 1058 Centros de Salud Rurales (CESAR); 4 Clínicas Periféricas de Emergencia (CLIPER), y 14 Consejerías de Familia especializadas en el manejo de la violencia intrafamiliar. Los hospitales están clasificados en tres grupos: a) hospitales nacionales (6), b) hospitales regionales (6) y c) hospitales de área (16). Los hospitales de nivel nacional son de referencia de un primer nivel de complejidad;

mientras que los hospitales regionales y de área son de un segundo y tercer nivel de complejidad, respectivamente, ya que proveen usualmente los servicios básicos asistenciales que comprenden: hospitalización (medicina, cirugía, pediatría, obstetricia y ginecología), consultas externas y emergencias. La mayoría de los hospitales datan de antes de 1980, siendo los únicos con instalaciones nuevas los de Tela y Danlí, inaugurados en 2005. Ante esta situación, la Secretaría de Salud ha hecho desde 2002 a 2005, intensas remodelaciones en la infraestructura y equipamiento, como también en la implementación de instrumentos para la mejora de la gestión, de cinco hospitales regionales y siete de área. En lo referente a la red de atención primaria, esta se provee en su primer nivel en los Centros de Salud Rural (CESAR) y en los Centros de Salud con Médico y Odontólogo (CESAMO), los cuales al estar diseminados a nivel nacional, son los encargados de la referencia de pacientes que lo ameritan, usualmente, a los hospitales de área y regionales. Por su parte, el IHSS dispone de dos hospitales, ubicados en San Pedro Sula y Tegucigalpa, siete Clínicas periféricas, un Centro odontológico, dos Centros de medicina física y rehabilitación y un Centro para el adulto mayor. El sector privado dispone de 259 Clínicas con fines de lucro, 35 Clínicas sin fines de lucro, 23 Hospitales con fines de lucro y 8 Hospitales sin fines de lucro.

Regulación de los establecimientos de Salud

En relación con la regulación de los establecimientos de salud, es importante mencionar que dicho proceso se ha fortalecido en los últimos tres años, al definir la Secretaría de Salud los estándares mínimos que deben cumplir los establecimientos de salud de acuerdo con su tipo y nivel de complejidad. Hasta la fecha, se ha entregado licencia sanitaria a dos hospitales públicos, a 80 CESAR, 20 CESAMO y 8 establecimientos privados. En lo que respecta a los recursos humanos, el Colegio Médico de Honduras tiene afiliados en el 2005 a un total de 6,309 médicos en ejercicio de la profesión, de los cuales 2,033 tienen alguna especialidad y 4,276 son médicos generales; con una relación global en el sector salud de 9 médicos por 10,000 habitantes. Del total de médicos, 2,080 laboran para la Secretaría de Salud y 600 para el IHSS. En el área de enfermería, 886 enfermeras profesionales con educación universitaria laboran en la Secretaría de Salud mientras que 203 lo hacen en el IHSS.

Las auxiliares de enfermería representan, como ya se ha mencionado, el grupo más numeroso, 5,834 están contratadas por la Secretaría de Salud y 843 por el IHSS. En muchos casos la misma persona trabaja en ambas instituciones,

Otros profesionales de la Salud

Existen otros profesionales con alta demanda en el área de la Salud como ser: odontólogos, microbiólogos, farmacéuticos, psicólogos, trabajadores sociales, entre otros. De hecho, en el sistema de salud existe una carencia crítica de personal técnico, específicamente en las áreas de rayos X, de anestesiología y de laboratorio, al no contar con una planificación adecuada no se cuenta con suficiente capacidad nacional de formación de recursos humanos en estas áreas. Adicionalmente, del total de 23,000.00 empleados de la Secretaría de Salud, el 31% (6,510) son del área administrativa y el 69% (14,490) corresponde a personal médico y paramédico. De estos últimos, el 90.3% están dedicados a brindar atención relacionada con curación de enfermedades y atención al daño; solamente el 9.7% está dedicado a actividades de prevención de riesgos y promoción social de la salud.

Cobertura

El Instituto Nacional de Estadística (INE), para el mes de Diciembre del año 2016 la población de Honduras fue de 9.112.867 personas, lo que supone un incremento de 152.038 habitantes, 75.866 mujeres y 76.172 hombres, respecto a 2015, en el que la población fue de 8.960.829 individuos.De esta población, se estima que la red de servicios de la Secretaría de Salud cubre el 60%, el IHSS un 18%, el sector privado un 5% y el restante 17%, o sea 1,549,187.39 habitantes, no tiene acceso a ningún servicio de salud. Como estrategia para la extensión de cobertura, la Secretaría de Salud inició en 2001 la contratación de equipos itinerantes para proveer servicios a poblaciones excluidas. En 2005 la cobertura a través de estos equipos alcanza a 289,701 habitantes de 1,132 comunidades remotas y sin acceso a establecimientos de salud, por medio de la provisión de un paquete de servicios básicos con énfasis en actividades de prevención y promoción de la salud, a un costo promedio de US\$ 15 por persona al año. Esta nueva modalidad de extensión de cobertura está siendo

evaluada y en caso de mostrar resultados positivos, se prevé su incorporación a las actividades de la Secretaría de Salud en el contexto de la Estrategia para la Reducción de la Pobreza que serán financiadas con recursos de la condonación de la deuda externa. Es de importancia notar que, de 2002 a 2005, la Secretaría de Salud se ha visto imposibilitada a mantener abiertos cerca de 130 centros de salud, y que muchos operan bajo condiciones deficientes. Durante el mismo periodo, el IHSS ha logrado extender su cobertura de 370,000 a aproximadamente 526,406 afiliados directos, los que sumados a sus beneficiarios (constituidos por cónyuges e hijos hasta los 11 años), alcanzan una población asegurada de poco más de 1,292,328 millones de personas. Dicha población, que se ubica en las 18 ciudades más pobladas del país, representa un incremento de cobertura de la población hondureña del 14% en 2002 al 18% en 2005. La meta que se había propuesto la administración del IHSS era alcanzar en 2006, al menos 600.000 trabajadores afiliados cotizantes, lo que representaría cerca de 1.5 millones de asegurados y en la actualidad es una meta muy superada.

Los servicios cubiertos por el IHSS son: enfermedad, accidente no profesional y maternidad; accidentes de trabajo y enfermedad profesional; vejez, invalidez y muerte; subsidios de familia, viudez y orfandad. Al 2021, se estima que IHSS tendría afiliados aproximadamente a no menos de 842,000 cotizantes, lo que con la población beneficiada, estaría llegando a una población total de 2,1 millones de asegurados; ello sugiere que de seguir con su ritmo de crecimiento vegetativo actual, el IHSS estaría proporcionando servicios de salud a aproximadamente el 23% de la población hondureña proyectada al 2021, si lo comparamos con lo que ya al final del 2017 (1, 773,927) este crecimiento ha sido de 47.46%. Sin embargo, la reforma y el programa de ampliación de cobertura del IHSS se propone un crecimiento gradual, progresivo y sostenido que supere en mucho el crecimiento vegetativo esperado.

Participación comunitaria

En los últimos años, la Secretaría de Salud ha fortalecido la política de incentivar la participación activa de la comunidad, promoviendo nuevos modelos de gestión para la implementación de programas de prevención de riesgo de enfermedades y promoción

de la salud. A nivel hospitalario, se han constituido Comités de apoyo, como asociaciones apolíticas sin fines de lucro con personería jurídica, que agrupan en su seno a personas naturales y personas jurídicas nacionales y extranjeras del sector público y privado. Entre sus fines consta el mejoramiento de la estructura física, mantenimiento del equipo y realizar auditorías sociales. La mayor participación se ha dado en el nivel comunitario, a través de Organizaciones Privadas de Desarrollo (OPD), Organizaciones no Gubernamentales (ONG), Comités de Desarrollo Municipal (CODEM), Comités de Desarrollo Local (CODEL), Comités y Patronatos comunales, juntas administradoras de agua, y otros mecanismos. También se han mantenido estructuras locales de carácter voluntario como guardianes de salud, parteras empíricas capacitadas, representantes de salud y Colaboradores Voluntarios (COLVOL), algunos organizados en Comités de Salud locales, que han tenido una participación activa en la implementación de estrategias de salud a nivel de sus comunidades, tales como: a) "Hacer retroceder la malaria"; b) el "Tratamiento Acortado Estrictamente Supervisado (TAES)" para el control de la tuberculosis; c) el monitoreo del crecimiento y desarrollo de la niñez a través de la "Atención Integral del Niño en la Comunidad (AIN-C)" y la "Atención Integral de las Enfermedades Prevalentes en la Infancia (AIEPI)", y d) el "Programa Ampliado de Inmunizaciones (PAI)", entre otras. En relación con los Gobiernos Locales, la Ley de Municipalidades les otorga competencia en el área de la salud (La Ley de Municipalidades Artículo No. 13).

En este contexto, la Secretaría de Salud ha firmado convenios con la AMHON (Febrero) para la implementación de actividades en el marco de la estrategia de Municipios Saludables. Adicionalmente, los Gobiernos Locales han sido fortalecidos por el Programa Acceso en su capacidad técnica administrativa de recursos humanos para hacer frente al proceso de descentralización que conlleva la responsabilidad de participar activamente en la prevención y promoción social de la salud.

En este contexto, también se han promovido modelos descentralizados de gestión, que involucran la administración por parte de gobiernos locales organizados en mancomunidades y patronatos comunitarios, de clínicas rurales que prestan servicios de atención médica a sus poblaciones, beneficiando a una población total de 124,727

personas. Bajo estas nuevas modalidades de gestión, la Secretaría de Salud, paulatinamente, está dejando de financiar la oferta de servicios y está dirigiendo sus esfuerzos al financiamiento de la demanda según las necesidades de la comunidad, bajo un convenio de pago por prestación de servicio y de gestión por resultados.

Financiamiento y gasto.

Los fondos para financiar el sector salud son de carácter público y de carácter privado. En la actualidad se carece de información del monto del financiamiento del sector privado, el cual proviene básicamente de seguros privados de salud y de pagos directos del bolsillo de los usuarios. En lo referente al sector público el monto total del presupuesto para el año 2005 fue de 6,702.7 millones de lempiras, que representa aproximadamente el 5% del Producto Interno Bruto, de los cuales 5,072.7 millones de lempiras (76%) corresponden a la Secretaría de Salud y 1,630.0 millones de lempiras (24%) al IHSS, para el régimen de maternidad-enfermedad. Esta recuperación se refleja en crecimientos del PIB del 3.7% en el año 2011 y 3.3% en el año 2012.

La Secretaría de Salud obtiene fondos del Tesoro Nacional (76%), de créditos externos (11%), de donaciones (9%) y recientemente de alivio de la deuda (4%). El IHSS es una institución descentralizada y administrada por una Junta Directiva, cuyo financiamiento proviene de cotizaciones de tres sectores contribuyentes:

<u>Régimen de IVM:</u> antes (3%). 2% empleador y 1% trabajador .ahora (6) 3.5% empleador y 2.5% trabajador

Régimen de salud

0% la nueva cotización para empleados

3.50% para el patrono

Cobertura laboral (rap)

0% la nueva cotización para empleados

4.00% para el patrono

Previsión (jubilación)

2.50% la nueva cotización para empleados

3.50% para el patrono

No se dispone de información actualizada del aporte de los gobiernos locales como agentes proveedores de atención preventiva o en forma de subsidios directos para la

adquisición de medicamentos por parte de personas de bajos recursos. En 1998 el aporte de los gobiernos locales ascendió a 4.9 millones de lempiras, que se destinó principalmente al funcionamiento de los centros de salud de sus municipios. El 40% de los recursos de la Secretaría de Salud se destina a la atención hospitalaria, y 20% a la atención ambulatoria; mientras que del presupuesto del régimen de maternidad-enfermedad del IHSS, el 41% se destina para atención hospitalaria, y el 14% a atención ambulatoria. En relación al gasto per cápita, y considerando solamente los presupuestos de ambas instituciones en el 2005, correspondió aproximadamente a 957 lempiras, el equivalente a 50 dólares. Esta inversión en salud es mayor que la de muchos países latinoamericanos, por lo que es oportuno reflexionar sobre la productividad y el desempeño del actual sistema de salud hondureño.

En relación con el presupuesto conjunto de la Secretaría de Salud y el IHSS, el 49% de los recursos se destinó para gastos de personal, el 17% para materiales y suministros, el 15% para transferencias, el 10% para bienes capitalizables y el 9% para servicios no personales. Cabe mencionar que el gasto en el rubro de medicamentos constituyó el 62% del gasto en materiales y suministros, representando el 9% del presupuesto total de ambas instituciones. De acuerdo con la OMS sobre el desempeño de los sistemas nacionales de salud, Honduras ocupa la posición 131 de 191 países en cuanto a su desempeño, lo que no guarda relación con el gasto. El 56% del gasto de salud proviene directamente del bolsillo de los hogares. La compra de medicamentos consume el 78% del gasto en salud, y éste en un 72% proviene del bolsillo de los hogares. El modelo de financiamiento de la salud de Honduras, se considera uno de los más inequitativos del continente, encontrándose en la posición 178 de los 191 países estudiados; ello evidencia que las personas pobres o en peligro de empobrecer, son las que más están financiando el sistema actual por medio del pago directo de sus bolsillos.

Fundamentos Normativos de la Seguridad Social

Declaración de los Derechos Humanos

Entre los principales instrumentos internacionales en los que se fundamentan la doctrina y la praxis de la seguridad social se encuentra la Declaración de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, derivada de su Asamblea General de Paris en 1948. La declaración tiene expresas referencias a la seguridad social y considerando su estrecha vinculación con otras acciones de la política social, se subraya lo siguiente:

El artículo 22 se refiere a que "Toda persona tiene derecho a la Seguridad Social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad."

El derecho al trabajo y a su elección, así como a sus condiciones equitativas satisfactorias y a la protección contra el desempleo, es otro de los principios consagrados en esta Declaración, que también estipula el derecho a las remuneraciones equitativas que aseguren al trabajador y a su familia una existencia digna.

Reafirmación de los principios fundamentales de la Declaración de Filadelfia

Adoptada por la XXVI, Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia, Estados Unidos de América, el 12 de mayo de 1944, esta declaración reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada en la Organización Internacional de Trabajadores (OIT), y considera que el trabajo no es una mercancía y que la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de los países, a la vez que declara que la lucha debe emprenderse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional en el que participen

trabajadores, empleadores y gobiernos. Asimismo reafirma los objetivos de la OIT, los que postulan que para establecer una paz duradera se precisa de la justicia social.

Esta declaración, incorporada dentro de la Constitución de la OIT, alude a aspectos tales como lograr la plenitud del empleo, incrementar las posibilidades de formación profesional, el reconocimiento efectivo de derechos de contratación colectiva y básicamente, "la extensión de las medidas de seguridad social para proveer un ingreso básico a los que necesitan tal protección y asistencia médica completa".

Acta de Chapultepec

Como uno de los resultados de la Conferencia Interamericana sobre "Problemas de la Guerra y la Paz," celebrada en México del 21 de febrero al 8 de marzo de 1945, se emitió la declaración convocada como "Acta de Chapultepec". Aquí fue planteada, entre otras proposiciones, la de propiciar "un amplio plan de cooperación internacional para lograr un mínimo suficiente de seguridad social."

La importancia de esta propuesta adquirió gran relevancia al incorporarse a la "Carta de la Organización de los Estados Americanos".

Resolución sobre los principios Fundamentales de la Seguridad Social

Esta resolución, emanada de la Primera Conferencia de Estados Unidos de América miembros de la OIT, celebrada en Santiago de Chile en 1936, sienta las bases sobre las que habrán de estructurarse los seguros sociales, con sus características de obligatoriedad y comprendiendo aspectos mínimos en cuanto a las presiones a otorgar y los sujetos cubiertos. Es importante señalar que esta Resolución hace referencia expresa a que todo sistema de seguros sociales deba proponerse como finalidad "prevenir, en la medida de lo posible, la pérdida prematura de la capacidad de trabajo y compensarla, al menos parcialmente, con prestaciones en dinero". De ahí que la política que se propugna está estrechamente ligada con un objetivo reparador de los seguros sociales, prácticamente enfocada a las prestaciones en dinero.

En cuanto a los accidentes de trabajo, se propugna por una legislación que, basada en el principio del riesgo profesional, se aplique a los asalariados en general y comprenda prestaciones en especie y en dinero, señalado asimismo ciertos requisitos generales para el otorgamiento de estas prestaciones. También se hace referencia expresa a las prestaciones en caso de accidentes seguidos de muerte, particularizando en los beneficios económicos y en especie. Siguiendo el mismo criterio para las enfermedades profesionales, se menciona la reparación basada en los principios generales de los accidentes de trabajo.

Se especifican también las bases mínimas de organización del seguro obligatorio de enfermedad y prevención genérica, así como de los seguros obligatorios de invalidez, vejez y muerte, definiéndolos en sus conceptos, cuantías mínimas de beneficios económicos y características de las prestaciones de supervivencia, de orfandad y otros aspectos básicos. Esta resolución es indudablemente una de las más significativas en esta región, ya que el sentar base mínimas de organización de los seguros sociales significa una convergencia de un instrumento internacional con las características y modalidades en que se empezaban a articular los seguros sociales en América.

Al respecto hay que tener en cuenta, en términos generales, que desde fines del siglo pasado hasta alrededor de 1940, los sistemas de seguros sociales en el continente eran particularmente referidos al sector público y solo en muy pocos casos comprendían también el trabajador asalariado del sector privado y por otra parte, empezaban a articularse algunos seguros sociales introduciendo la rama de enfermedad-maternidad en forma diferente a los seguros sociales de más antigua tradición, básicamente referidos a pensiones.

Por lo anterior, este instrumento señala un punto muy importante de la evolución de la seguridad social americana.

Programa de Ottawa de Seguridad Social para las Américas Latinas

A raíz de la octava Conferencia de Estados de América miembros de la OIT, celebrada en Ottawa, Canadá en 1966, se adoptó el documento convocado como "Programa de Ottawa de Seguridad Social para las Américas", en el que se incorpora una etapa de suma importancia tanto para la evolución como para las perspectivas de la seguridad social americana.

En efecto, en este programa se plantea que "la seguridad social debe ser un instrumento de auténtica política social, para garantizar un equilibrado desarrollo social y económico y una equitativa distribución de la renta nacional. En consecuencia, los programas de seguridad social deben ser integrados en la planificación económica general del Estado, con el fin de destinar a estos programas al máximo de recursos financieros compatibles con la capacidad económica del país".

Por otra parte, el Programa hace referencia expresa a que los países logren la uniformidad de la protección, revisen sistemas inadecuados en la cobertura de contingencias, apliquen efectivamente en la práctica los principios contenidos en la legislación, revisen el valor real de las prestaciones y otros aspectos básicos en cuanto a lograr la extensión generalizada de los seguros sociales a la población nacional. Al respecto, se sugieren políticas dinámicas de extensión gradual al campo, concediendo a esta máxima prioridad y fundamentando las estrategias de extensión en bases solidarias a nivel nacional. El programa también comprende medidas para integrar la rama de riesgos profesionales en los regímenes de seguridad social y se pronuncia sobre criterios de administración eficiente, saneamiento financiero, participación tripartita de los cuerpos con cultivos de las instituciones y otros aspectos sobresalientes de la seguridad social.

Finalmente, el programa alude a aspectos de integración económica regional que deban completarse con medidas que permitan el libre movimiento de la mano de obra, evaluación de resultados, investigación y otras medidas. La referencia específica que se hace a la necesidad de coordinar las actividades de los organismos internacionales

que actúan en la región americana es otro de los puntos sobresalientes a que se refiere este programa.

Es indudable que el Programa de Ottawa de Seguridad Social para las Américas refleja claramente bases doctrinales y principios en que se sustenta la seguridad social y a la vez marca una de las perspectivas más sobresalientes en cuanto a la orientación y mecanismos a seguir por los sistemas de seguridad social y la región que deban completarse con medidas que permitan el libre movimiento de la mano de obra, evaluación de resultados, investigación y otras medidas. La referencia específica que se hace a la necesidad de coordinar las actividades de los organismos internacionales que actúan en la región americana es otro de los puntos sobresalientes a que se refiere este programa.

Es indudable que el Programa de Ottawa de Seguridad Social para las Américas refleja claramente bases doctrinales y principios en que se sustenta la seguridad social y a la vez marca una de las perspectivas más sobresalientes en cuanto a la orientación y mecanismos a seguir por los sistemas de seguridad social y la región.

La Seguridad Social y la Legislación sobre la Salud

En general, la legislación vigente en salud cataloga las grandes finalidades del derecho a la protección de la salud; el bienestar físico y mental del hombre; la prolongación y el mejoramiento de la calidad de la vida humana; la protección y el acrecentamiento de los valores que conllevan a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud; la extensión de actitudes solidarias y responsables de la población ante la salud; el disfrute de servicios de salud y su adecuado aprovechamiento y el desarrollo de la enseñanza y la investigación para la salud.

Se desprende de ese catálogo de finalidad que la salud es un proceso físico, psicológico y social en el que concurren y son responsables el Estado, la sociedad y el interesado. Si el Estado no puede cuidar y mejorar la salud del hombre sin el concurso de la colectividad, esta tampoco puede suplantar al interesado.

Por ello, el proceso de la salud es esencialmente un proceso democrático, puesto que requiere de la activa participación de la comunidad y de los propios individuos dentro de un esquema de auto cuidados y de solidaridad social.

Para la consecución de esas finalidades, el inventario de los ámbitos de la salubridad general normalmente son agrupados por la legislación vigente en tres grandes apartados: atención médica, salud pública y asistencia social, mismos que son asignados para su operación descentralizada en los siguientes tres tipos de responsabilidad:

De acuerdo con lo anterior, un Sistema Nacional de Salud puede concebirse como el conjunto de dependencias y entidades públicas nacionales y locales de personas físicas y morales privadas y sociales que presten servicios de salud, así como por los mecanismos de coordinación de acciones tendentes a dar cumplimiento al derecho a la protección de la salud. En lo general, los objetivos del sistema son: proporcionar servicios de salud a toda la población y mejorar su calidad; contribuir al desarrollo demográfico armónico del país; colaborar al bienestar social mediante servicios de asistencia social; dar impulso al desarrollo de la familia y de la comunidad; mejorar las condiciones sanitarias del medio; impulsar un sistema racional de recursos humanos para la salud y conllevar a la modificación de los patrones culturales relacionados con la salud.

La legislación sobre salud tiene en lo general a combatir las desigualdades que, por lo que se refiere a cobertura y calidad de los servicios, se aprecian entre los diferentes sistemas institucionales de salud (sobre todo entre los de seguridad social y los que se prestan en esquemas asistenciales o de solidaridad social).

Con tal propósito, consagran normalmente el compromiso esencialmente programático e ideológico de ampliar la cobertura de los servicios y mejorar su calidad en beneficio, preferentemente, de los grupos vulnerables y se señalan los servicios básicos a los que toda persona deberá tener acceso; educación para la salud; prevención y control de enfermedades transmisibles y de las no transmisibles más frecuentes; atención

médica y materno infantil, planificación familiar; salud mental; disponibilidades de medicamentos esenciales; promoción nutricional y asistencia social.

Pieza radical de un Sistema Nacional de Salud son los sistemas institucionales que prestan servicios de salud conforme a sus respectivos regímenes legales, pues su desarrollo históricamente desarticulado ha conducido a calidades distintas y a un uso de recurso que podría mejorarse de manera decidida.

En este sentido la Seguridad Social ha procurado prestar dichos servicios en sus dos hospitales y en sus catorces clínicas periféricas. Sin embargo dado el crecimiento de la población asegurada la Junta Directiva decidió otras modalidades de atención como son:

- a. Medico de empresa donde el medico es pagado por la fábrica empleadora, el médico remite informes mensuales al IHSS, que ejerce labor coordinadora y supervisora.
- b. Servicios subrogados donde la atención la dan hospitales o servicios privados de acuerdo con un contrato suscrito entre dichas instituciones y el IHSS, tal como sucede en Comayagua, Siguatepeque, Puerto Cortes y la Ceiba, entre otras.
- c. Servicios coordinados de común acuerdo entre el Ministerio de Salud y el IHSS como sucede con el Hospital San Francisco de Juticalpa, entre otros.

Consideramos que todas estas opciones son válidas siempre y cuando haya una buena supervisión y control del IHSS para que la calidad de la atención al derechohabiente no disminuya sino por el contrario mejore cada día.

Pensiones y desempleo

Si nos enfrentamos específicamente al tema de las pensiones es posible apreciar en ella al Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Japón, Francia, Alemania e Italia y se puede notar fácilmente la enorme proporción que hay entre la deuda convencional y la implícita, vale decir, el compromiso real al cual se encuentran enfrentados los Estados que están con regímenes de pensiones tradicionales, donde existe una baja población activa y una gran masa pasiva esperando sus beneficios.

El desempleo nos va a seguir acompañando, es imposible que salga del escenario, porqué la economía está cambiando, es muy competitiva y fuertemente influenciada por el entorno internacional; hoy en día cualquier fenómeno que ocurra en algún país del mundo nos afecta directa mente nuestra economía y en nuestros empleos.

Diseño del sistema

La teoría de los Multipilares, que sostiene que existen distintos sectores dentro del esquema de la seguridad social, los que tienen misiones distintas y responden también a necesidades diversas. Existen tres pilares; el pilar básico, el pilar intermedio y el pilar final y hoy día inclusive se habla de incorporar un cuarto pilar: el pilar cero.

En el pilar cero se atiende al trabajador cualquiera sea su situación social y para ello no requiere haber contribuido al financiamiento del sistema, no requiere estar empleado; es la persona que puede estar en indigencia o en la más amplia desocupación. En el pilar uno, en cambio, se le comienza a exigir ciertas condiciones o características básicas; en Chile hay que decirlo francamente este pilar falta porque está otorgando cobertura a base de exigencias sumamente rígidas, las que no parecen acorde a los tiempos de informalidad y dificultad en el empleo. En Honduras por el contrario constituye el pilar básico.

En el mismo orden de ideas, cabe señalar que en este pilar la pensión se le otorga a todo trabajador que cumple con los requisitos de edad y tiempo de trabajo, pero se le exige también una cierta cantidad mínima de años de cotizaciones y ahí creo que tenemos una tarea que enfrentar porque, si vinculamos esto por un segundo con el tema de la informalidad, nos daremos cuenta que hay muchas personas que en su vida laboral están saliendo y entrando al mercado de trabajo y en muchos de esos períodos no han cotizado. Muchas veces tienen cotizaciones en una cierta cantidad de años, pero no lo suficiente como se las exige la Ley para acceder a la pensión.

El segundo pilar en Chile constituye las pensiones de Asociaciones de Fondos Privados (AFP) y las cajas de previsión de las Fuerzas Armadas y Carabineros, las que se encuentran fuera del sistema general. En Honduras el pilar está formado por el Instituto Nacional de Jubilaciones para Empleados Públicos (INJUPEMP), Instituto Nacional de Previsión Magisterial (INPREMA) y el Instituto de Previsión Militar (IPM). Este pilar es el constituido por los trabajadores que están en AFP y los que permanecen aún en el antiguo sistema y cabe también preguntarse respecto de ellos si no sería factible establecer el principio de la gradualidad.

El pilar tres, que ha surgido recientemente en Chile, se vincula con el ahorro previsional voluntario, vale decir, estamos pasando del pilar uno que tiene la base del sistema, al dos que tiene cuotas individuales y al tres que está complementado con las cotizaciones voluntarias. En Chile APV tiene a la fecha diez años de vigencia, logrando en los dos primeros años, gran respuesta por parte de los trabajadores, lo cual demuestra que las personas han entendido que ellas también deben cooperar voluntariamente en la medida en que se pueda para tener mejores pensiones; en consecuencia el sistema no se conforma sólo con los pilares básicos (el dos y el uno) sino que también ellos por su cuenta colocan aportes voluntarios y eso les permitirá enfrentar el día de mañana su vejez en mejor forma. En estos últimos años este pilar no ha crecido suficientemente y en Honduras no existe.

Este sistema de Multipilares tiene una virtud; la de focalizar de mejor manera el esfuerzo que vamos a hacer, sobre todo el gasto público, porque creo que el pilar tres está para el trabajador y el pilar dos está en manos del trabajador y del empleador con sus cotizaciones. Entonces, ¿Cuál tenemos que reforzar? El pilar uno, que en nuestro país está en manos del trabajador, del patrono y del Estado.

Cabe señalar que en el pilar uno está el sector informal, están los desocupados y están las personas que tienen trabajo temporal, a esos sectores hay que darle prioridad. En consecuencia, en la medida que se mantenga unidad de criterios, somos partidarios de los Multipilares para poder focalizar y orientar mejor el gasto público. Existen problemas latentes en los que se ha pretendido por parte del Estado echar mano de los fondos de previsión como es el caso de México, que actualmente tiene una crisis de financiamiento de las pensiones por ese motivo, tanto en el Instituto

Mexicano de Seguridad Social (IMSS), como en el Instituto de Seguridad Social de Trabajadores del Estado (ISSTE).

Financiamiento

En materia de financiamiento, existen sistemas contributivos y no contributivos. En los últimos tiempos se le ha dado prioridad al contributivo y quizás haya llegado el instante de pensar también que los no contributivos en los cuales se debe dar una mayor preponderancia, porque hay personas a las cuales no puede exigirles que hagan mayores aportes por no poder corresponder con estos pagos y por ende queden marginados de todo el sistema. Existen programas entes privados y diferentes ONG'S que trabajan a fin de que se les proporcione una ayuda básica como lo pretende hacer la nueva ley de seguridad social, para la cual existen diversas vías, como son los subsidios y los impuestos.

Actualmente los subsidios otorgados a gente de pocos recursos o informales, son insuficientes, podrían constituir una ayuda a las personas oprimidas o que no pueden pagar esta cuota como ser el sector informal de la economía.

Prestaciones

Las prestaciones tradicionales se reflejan en lo que hasta ahora conocemos como el convenio 152 de la OIT, el que señala al efecto lo siguiente:

Beneficios establecidos por el convenio No. 152 (norma mínima)

- 1) Atención médica
- 2) Prestación de enfermedad
- 3) Prestación por maternidad
- 4) Prestación por accidente del trabajo
- 5) Prestación de vejez
- 6) Prestación de invalidez
- 7) Prestación de sobrevivencia
- 8) Prestación de desempleo
- 9) Prestaciones familiares

Dicho esquema obedece a lo que se denomina "esquema clásico", pero también las nuevas legislaciones nacionales deben adecuarse a las realidades que se están viviendo como ser la proliferación de trabajadores informales los cuales no poseen derecho a la Seguridad dado que no están vinculados a un contrato de trabajo.

Cuadro de principios en los que funda la a Seguridad Social.

Principio de Integridad

Es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y, en general, de las condiciones de vida de toda la población. Para este efecto cada quien contribuirá según su capacidad y recibirá lo necesario para atender sus contingencias la integralidad está garantizada por el plan obligatorio de salud o plan médico básico donde se eliminan las preexistencias y exclusiones propias del régimen privado. Esta integridad está garantizada por los servicios de salud pública, los cuales están a cargo del Ministerio de Salud y de las Direcciones Departamentales y Municipales de Salud.

Principio de Solidaridad

Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y pobres, estratos ricos y pobres, las comunidades, bajo el principio de que el más fuerte apoya al más débil.

Dentro del régimen contributivo, recauda el 12% pero sólo puede gastar el valor autorizado de las unidades de pago por capitación, que es donde radica una de las grandes diferencias con el modelo chileno de seguridad social. Para el régimen subsidiado todos los cotizantes aportan un punto para aquellas personas identificadas como de mayor vulnerabilidad, pobreza y miseria, comunidades indígenas, negritudes, enfermos de Hansen, etc.

Principio de Universalidad

"Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación en todas las etapas de la vida". El sistema está diseñado de tal forma que favorece la afiliación familiar, establece la obligatoriedad de la afiliación y por las exigencias de las entidades directivas del sistema.

Principio de Unidad

Se define como la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad. Se ha reglamentado un sólo plan de beneficios como es el POS, las mismas prestaciones económicas operan para todos los afiliados. En cuanto a la diversidad de entidades del subsector privado, públicos y mixto se ha venido trabajando para reglamentar un solo esquema y eliminar las más de 900 entidades que existen al respecto.

Principio de Libre escogencia

El actual modelo permite que las diversas entidades ofrezcan la administración y la prestación de los servicios de salud bajo las regulaciones y vigilancia del Estado y la libre escogencia de entidades promotoras de salud y de institución prestadora de servicios de salud, cuando sea posible según las condiciones de oferta.

Principio de Eficiencia

Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente. Se orienta a racionalizar los limitados al asignar una UPC busca moderar los excesivos costos del sector privado.

Principio de Calidad

Se establecieron mecanismos, de control a los servicios para garantizar la calidad de la atención oportuna personalizada, humanizada, integral y continua de acuerdo con estándares aceptados en la práctica profesional.

Principio de Descentralización Administrativa.

La organización del Sistema de Seguridad Social será descentralizada y de ella harán parte las direcciones seccionales, distritales y locales de salud. Se ordena que las instituciones públicas del orden nacional que sean partícipes del sistema adoptaran una estructura de organizaciones de gestión y decisiones técnicas, administrativas y financieras que fortalezcan su operación descentralizada.

Principio de Autonomía de las Instituciones

Las instituciones prestadoras de servicios de salud tendrán a partir del tamaño y complejidad que reglamente el gobierno, personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

Principio de Participación Social

Se estimula la participación de los usuarios en la organización y control de las instituciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Se reconoce la participación de los comités de participación comunitaria en las juntas directivas establecen las veedurías ciudadanas y las alianzas de usuarios. De forma particular se autorizaron las Empresas Solidarias de Salud como forma de gestión cooperativa de la salud.

2.1.2 ENFASIS DE LAS TEORIAS ADMINISTRATIVAS VERSUS SEGURIDAD SOCIAL

Administración Científica; Énfasis en las tareas con el principal enfoque de Racionalización del trabajo en el nivel operacional.

Aspecto de la Causalidad en cada enfoque Administrativo

A esta corriente se la llama Administración Científica por la racionalización que hace de sus dos métodos científicos como ser:

La observación

Medición

Lo anterior con el fin de lograr una buena eficiencia industrial, aspecto que se busca en toda entidad el llegar a obtener la máxima eficacia y eficiencia en cada proceso que se ejecuta. A través de esta teoría se desarrollan investigaciones experimentales orientadas hacia el rendimiento del obrero y para aquella época existían muchos conflictos sociales originados durante el proceso de la revolución industrial como lo eran una variedad inmensa de empresas, con tamaños altamente diferenciados, problemas de bajo rendimiento de la maquinaria utilizada, desperdicio, insatisfacción generalizada entre los operarios, competencia intensa pero con tendencias poco definidas, elevado volumen de pérdidas cuando las decisiones eran mal tomadas por eso Frederick Winslow Taylor quien es considerado el padre de la administración científica, fue consciente de estos conflictos y tuvo la idea de que muchos de los factores que los originaban todas las situaciones antes descritas podrían remediarse con la racionalización del trabajo en el nivel operacional.

Desde el aspecto de la Causalidad podemos determinar que esta teoría fomentaba la admiración al trabajo y al ahorro por eso se realizaron una serie de estudios analíticos sobre tiempos de ejecución y remuneración del trabajo y por eso el principal objetivo de la administración debe ser asegurar el máximo de prosperidad, tanto para el empleador como para el empleado".

Si nos enfocamos en los aspectos antes expuestos para saber "Cómo influye la gestión del impacto de las reformas en la Gestión Hospitalaria del Sistema de Previsión Social del IHSS y la detección administrativa a las Reformas del Sistema de Seguridad Social" nos damos cuenta de la aplicabilidad de los dos métodos científicos a los que hace énfasis la Administración Científica:

- La observación
- Medición

Producto de los diferentes problemas que existen en el ámbito de la Seguridad Social tanto a Nivel Nacional como al enfocarnos en un solo ente de Seguridad Social como ser el IHSS nos damos cuenta a través de la observación ya sea como derechohabientes o demandantes del servicio o como personas externas al mismo los

diferentes problemas que se viven a diario en este Instituto y que han ido menguando gracias al proceso de la Comisión Interventora actual pero que muchos de ellos sin necesidad de medirse cuantitativamente sino solo observando se deja sentir el malestar general de la población derechohabiente que actualmente ronda en 780,000 a Nivel Nacional.

Los mayores problemas de este Régimen de Seguridad Social (IHSS) según nos lo indica el Primer informe de la Comisión Interventora del Instituto Hondureño de Seguridad Social preparado por la Abogada Vilma Cecilia Morales M. (Presidenta de Comisión Interventora) Abogado German Leitzelar V y el Lic. Roberto Carlos Salinas son los siguientes:

- Cuentas contables registradas con diferentes valores.
- El descuadre entre los Registros Contables (Contabilidad) y el Depto. de Tesorería.
- El no pago a tiempo de proveedores y acreedores diversos.
- Las constantes demandas laborales.
- El personal no capacitado o contratado de acuerdo análisis o descripción de puesto
- Falta de compromiso institucional por parte del personal.
- Costosos egresos operativos.
- Deudas no registradas contablemente.
- Valores pendientes de pago de las licitaciones de medicamentos.
- Deudas en medicinas, materiales guirúrgicos.
- Cheques pagados sin registrar contablemente.
- Líneas de crédito sin registrar contablemente.
- Valores comprometidos identificados pero sin presupuesto
- Las licencias del sistema operativo MS Windows 7 están vencidas
- Falta de Sistemas informáticos oportunos
- Sistemas informáticos de seguridad con poca o ninguna seguridad
- Altos niveles de corrupción y saqueo

Todo lo anterior nos impide llevar a lo que pretendía Frederick Winslow Taylor de obtener la máxima eficacia y eficiencia en cada proceso que se ejecutan y la causa principal de todo esto se debe a una mala administración y mal manejo en la parte administrativa, operativa, tecnológica y financiera.

1.B La Noción de la estructura de los principales elementos administrativos según la teoría de Administración científica:

Desde este punto de vista podemos determinar que esto se refiere a la división, agrupación y coordinación formal que una organización hace de las diferentes actividades laborales y que lo hace a través de una representación formal como ser organigrama, cabe mencionar que las empresas requieren de una estructura para crecer y ser rentables. El diseño de una estructura organizacional ayuda a la alta gerencia a identificar el talento que necesita ser añadido a la empresa. La planificación de la estructura asegura que haya suficientes recursos humanos dentro de la empresa para lograr las metas establecidas en el plan anual de la compañía. También es importante que las responsabilidades estén claramente definidas. Cada persona tiene una descripción de las funciones de su trabajo y cada trabajo ocupa su propia posición en el organigrama de la empresa.

En otras palabras son el mapa de toda empresa, ya que plasma la división jerárquica y distribución de delegación.

El propósito de los organigramas es mostrar la estructura, los niveles jerárquicos, los diversos tipos de funciones, las líneas de comunicación, de autoridad y responsabilidad, dependiendo del tamaño y giro de la empresa alrededor del tiempo, pero diversos factores económicos y sociales como la globalización, su administración debe favorecer la adaptación a nuevas tendencias del mercado mediante estructuras flexibles que permitan ser mucho más competitiva. (Englehardt y Simmons, 2002).

De acuerdo con Paez (2002), una estructura organizacional en la empresa debe partir de la claridad de sus objetivos operacionales y ser un facilitador que permita el logro de estos mediante la adecuada coordinación de los recursos humanos, financieros y materiales. La define también como el conjunto de las funciones y las relaciones que

determinan formalmente las funciones que cada unidad debe cumplir y el modo de comunicación.

Según Guillermo de Haro (2005) la importancia de la estructura organizacional se encuentra en que esta nos ayuda a definir qué se debe hacer y quien debe hacerlo. La estructura es una de las bases de la organización como proceso de administración. Una buena estructura permitirá una mejor integración y coordinación de todos los integrantes de una empresa. Al estar mejor organizados se logrará un mejor aprovechamiento de los recursos que a la larga puede hacer una empresa más eficiente.

Importancia de la estructura organizacional:

- Es de carácter continuo; jamás se puede decir que ha terminado, dado que la empresa y sus recursos están a cambios constantes (expansión, contracción nuevos productos, etc.), lo que obviamente redunda en la necesidad de efectuar cambios en la organización.
- Es un medio a través del cual se establece la mayor manera de lograr los objetivos de un grupo social.
- Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo esfuerzo.
- Evita la lentitud e ineficiencia en las actividades, reduciendo los costos e incrementando la productividad.
- reduce o elimina la duplicación de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.
- Importancia que se persiguen con la estructura organizacional.
- Mejorar el rendimiento o productividad de los recursos (capital, personal, material) con un mínimo de y como una máximo de para las personas involucradas.
- Delegan a través de la estructura organizacional, autoridad para que se establezcan responsabilidades.

- Realizan procesos de comunicación, coordinación, control, etc., para canalizar los esfuerzos de acuerdo con los fines y objetivos de la organización.
- Concebir por medio de estas que se logre una acción efectiva y eficiente.
- Establecer niveles jerárquicos que representen autoridad y a la cual hay que obedecer.
- indicar el tipo de trabajo que debe realizarse, así como los fines y objetivos finales de la empresa.

Cabe señalar que en el ámbito de los diferentes entes que vigilan por la Seguridad Social en nuestro País Honduras, existen organizacionales, niveles jerárquicos, o niveles de autoridad plasmados por escrito en la mayoría de sus organizaciones como ser INJUPEM, IPM, INPREMA, IHSS, INPREUNAH, IHSS, RAP sin embargo, no siempre se respetan los niveles de autoridad como debe ser lo correcto, por eso en nuestro País existe el ente como ser: La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras es el encargado de lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo, inclusive de los minusválidos, el salario, la formación de mano de obra, el fomento de la educación obrera y de las relaciones obreras patronales, la inmigración laboral selectiva, la coordinación del sistema de Seguridad Social, el reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de Sindicatos y demás organizaciones laborales, lo relativo a la higiene y seguridad ocupacional, el manejo de los procedimientos administrativos de solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Por lo que dentro del ente del Sistema de Seguridad Social a nivel macro encontramos lo siguiente:

2.2 PRINCIPALES ENTES DE SEGURIDAD SOCIAL EN HONDURAS:

Análisis de las seis principales Instituciones de Seguridad Social

En Honduras los principales entes de la Seguridad Social que velan por los principales aspectos de salud imbilación pensión son los siguientes:

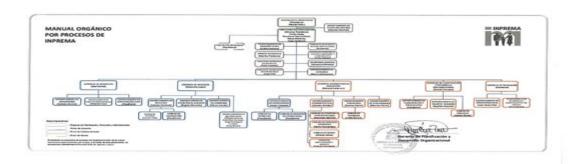


2.2.1 INSTITUTO NACIONAL DE PREVISION DEL MAGISTERIO.(INPREMA)

Surge como una institución de previsión social, que cubre los docentes del sector público y privado a partir de 1980 según decreto 1065 del 15 de julio. La institución se

crea como "una entidad de derecho público, autónomo, con personería jurídica, patrimonio propio y duración indefinida". Actualmente protege una población de 46,432 maestros de educación primaria y secundaria, en edad de 17 años en adelante.

Figura.1 Estructura organizacional INPREMA.



Porcentajes de Deducción de cotización a la Seguridad Social:

- 8.75% Porcentaje de trabajadores
- 13.50% Patrono (Estado)

VISIÓN: Ser una Institución solida modelo en previsión social en Honduras, garante de un sistema sólido, confiable e innovador.

MISIÓN: Ser una Institución de Previsión Social del Magisterio Hondureño, que ofrece prestaciones sociales, servicios financieros y sociales a los participantes y beneficiarios; enfocados en la mejora continua y el fortalecimiento de la solvencia patrimonial del Instituto.

Este ente de Seguridad Social realiza el proceso de *afiliación* a una persona natural o jurídica la cual deberá laborar con el gobierno. Son aportantes del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio, en forma obligatoria: El Estado y las Instituciones no gubernamentales de educación en su calidad de patronos. Asimismo, son cotizantes los docentes en servicio activo en su calidad de trabajadores de la educación formal.

Proceso para Afiliarse:

- 1-El Docente presenta los documentos requeridos en la ventanilla de afiliación
- 2-El Analista de Afiliación revisa los documentos presentados por el docente
- 3-Si los documentos están correctos se procede a registrar al docente en el sistema de INPREMA.
- 4-Una vez finalizado el proceso se le entrega al docente su comprobante de afiliación. Este ente de Seguridad Social permite que existan beneficiarios, los cuales son las siguientes personas:
- Cónyuges
- Hijos
- Padres
- Y cualquier otra mediante sentencia judicial

Beneficios: INPREMA otorga a sus docentes y beneficiarios las siguientes prestaciones sociales:

Para los docentes:

Pensión por vejez (PXV).

- Pensión por vejez en renta actuarial (PXVRA).
- Pensión complementaria (PC).
- Pensión y auxilio por invalidez (PAXI).
- Separación del sistema (SS).

Para los beneficiarios:

- Separación del sistema por muerte (SSXM).
- Gastos fúnebres (GF).
- Pensión por sobrevivencia viudez (PSXV).
- Pensión por sobrevivencia orfandad (PSXO).
- Pensión por sobrevivencia ascendencia (PSXA).



Requisitos:

General

- 1. Solicitud debidamente elaborada y firmada.
- 2. Fotocopia de la Tarjeta de Identidad y Carnet de Escalafón.
- 3. Fotocopia de la Libreta de Cuenta de Ahorro con su respectivo número de cuenta o constancia del Banco respectivo donde se indique el número de cuenta.

Si ha laborado en el Sector Público:

1. Certificación de los Años de Servicio, extendida por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos Docentes de la Secretaría de Educación (ESCALAFON) o Institución Competente (Esta Certificación deberá abarcar el servicio prestado desde su inicio en la carrera docente hasta la fecha de la presentación de la solicitud) en su caso.

- 2. Certificación de los ÚLTIMOS (150) SUELDOS (12.5 AÑOS) DEVENGADOS, (con el respectivo Código del Centro Educativo), extendida por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos Docentes (ESCALAFON), por la Dirección del Establecimiento Privado ó Semi-Oficial, con el Vo.Bo. De la Dirección Departamental de Educación respectiva o por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL "FRANCISCO MORAZAN", en su caso.
- 3. Los docentes que se encuentren gozando de Licencia no Remunerada por asuntos particulares, deberán acreditar copia certificada de la Resolución respectiva, extendida por la Dirección Departamental de Educación correspondiente.
- 4. Los docentes que laboran en la UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL "FRANCISCO MORAZAN", además de la Certificación de Trabajo y Certificación de Sueldos, deberán acreditar el Cuadro de Porcentajes conteniendo: Sueldo Base, Nivel Académico, Méritos Profesionales, Años de Servicio, Cargo, Colectivo y Derechos Adquiridos de los 10 últimos años.

Si ha laborado en el Sector Privado o Semi-Oficial:

- 1. Certificación de Trabajo contenida en papel membretado del Centro Educativo que laboró, extendida por la Secretaria(o) o Administrador(a) si ha laborado en el NIVEL PRIMARIO, conteniendo la misma: Año, período laborado, cargo, nombre del Centro Educativo, Aldea, Municipio, Departamento.
- 2. Certificación de Trabajo contenida en papel membretado del Centro Educativo que laboró, extendida por la Secretaria(o) o Administrador(a) si ha laborado en el NIVEL MEDIO, la cual deberá contener: Año, período laborado, cargo, número de Acuerdo y fecha del mismo y específicamente el nombre de las asignaturas, número de horas clase, curso, grupo, jornada y modalidad.
- 3. Certificación de SUELDOS DEVENGADOS, (con el respectivo Código del Centro Educativo), extendida por Secretaria(o) o Administrador(a) conteniendo la misma:

Año, período laborado, cargo, nombre del Centro Educativo, Aldea, Municipio, Departamento.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 78, se establece la edad normal de retiro voluntario y el tiempo mínimo de servicio cotizado, los participantes que al entrar en vigencia la presente Ley sean afiliados activos o en suspenso siempre que no se les haya otorgado el beneficio de separación del INPREMA, gozarán de un esquema especial de requisitos mínimos, de conformidad con la anticipación del beneficio de pensión por vejez descrita en la siguiente tabla de gradualidad, con la limitación que para la percepción efectiva prevé el artículo 124 de la presente ley.

Tabla 1. Tabla de edad mínima requerida versus años cotizados.

Año en que solicita la pensión por vejez	Edad minima requerida	Años cotizados requeridos
Entre 2011 y hasta el 2014	56	14
Entre 2015 y hasta el 2017	57	16
Entre 2018 y hasta el 2019	57	18

Tabla 2. Tabla de porcentajes de cotización INPREMA.

PORCENTAJES DE COTIZACIÓN INPREMA

Concepto	Porcentaje %	Años de Cotización para Jubilarse	Edad de Jubilación
Patronal	12%		
Trabajador	8%	25 años de trabajo continuo	63, 64 y 65 (Depende de fecha de Ingreso al IMPREMA)
Total	20%		

Fuentes de financiamiento:

<u>Aportaciones y cotizaciones:</u> Para el cumplimiento del objetivo, funcionamiento y administración del INPREMA, el Instituto percibirá las aportaciones de los Integrantes según corresponda, y las cotizaciones individuales de los participantes activos, de la siguiente manera:

1)-El doce por ciento (12%) del Salario Sujeto de Contribución en concepto de aportación patronal.

2)-El ocho por ciento (8%) del Salario Sujeto de Contribución en concepto de cotizaciones individuales.

En ningún caso el monto de la aportación patronal por cualquier participante activo podrá ser inferior al cuatro por ciento (4%) del salario base establecido en la presente Ley.

Los patronos deberán cancelar al INPREMA sus aportaciones, retenciones y otros adeudos como patrono, de conformidad a lo que establece la presente Ley, Reglamentos o convenios de pago que pudiesen efectuarse en el contexto de la misma. Es responsabilidad del INPREMA gestionar ante el Patrono, el cobro de todas las cantidades adeudadas, estableciendo según sea el caso, el convenio de pago respectivo o bien exigiendo el pago mediante el procedimiento legal que corresponda. Los patronos serán responsables, según corresponda, del pago de cotizaciones y otras obligaciones que se dejen de deducir de los salarios de los participantes correspondientes. Asimismo, lo serán respecto al pago de las cuotas de préstamos que se dejen de deducir, una vez que hayan sido notificados.

Reservas e inversiones:

<u>Constitución de reservas:</u> Para garantizar el pago de las prestaciones, se constituirán las reservas siguientes:

- 1)-Reserva para las pensiones por conceder en concepto de invalidez, vejez y muerte, correspondientes a los participantes activos.
- 2)-Reserva para las pensiones por conceder en concepto de invalidez, vejez y muerte, correspondientes a los participantes voluntarios.
- 3)-Reserva para las pensiones concedidas u otorgadas, en concepto de invalidez, vejez y muerte, correspondiente a todos los pensionados directos y beneficiarios declarados.
- 4)-Reserva para el beneficio de Separación.
- 5)-Reserva General, destinada a facilitar la estabilización de las Pensiones para mejorar las prestaciones que el Instituto otorga, cuando una revisión actuarial lo justifique, y a cualquier otro fin que sirva para cumplir en mejor forma los objetivos del INPREMA.
- 6)-Otras que sean necesarias y que sean aprobadas por el Directorio, con el objeto de promover la transparencia Institucional y registrar adecuadamente los recursos del Fondo.

<u>Inversión de los recursos económicos del INPREMA:</u> Los fondos del Instituto deberán invertirse procurando el equilibrio óptimo entre seguridad, rentabilidad y liquidez.

En igualdad de las condiciones anteriores, se dará preferencia a aquellas inversiones que representen ventajas y contribuyan al beneficio socioeconómico de los participantes, así como inversiones rentables en obras de infraestructura que sean generadoras de riqueza y desarrollo socioeconómico para el país, siempre que no vaya en detrimento de la situación actuarial y financiera del Instituto. En todo caso las inversiones del Fondo deberán realizarse atendiendo los límites y demás directrices establecidas en el Reglamento de Inversiones que para tales efectos emita la Comisión.

Pensión por invalidez:



Tendrá derecho a una Pensión por Invalidez, el participante activo, voluntario o en suspenso, que cumpla con el Período de Calificación, a quien le sobrevenga una situación de incapacidad total y permanente, física o mental, mediante la cual el individuo haya perdido más del sesenta y cinco por ciento (65%) de su capacidad funcional, que impida el normal desempeño de sus funciones o labores.

Requisitos:

General

- 1. Solicitud debidamente elaborada y firmada.
- 2. Fotocopia de la Tarjeta de Identidad y Carnet de Escalafón
- 3. Fotocopia de la Libreta de Cuenta de Ahorro con su respectivo número de cuenta o constancia del Banco respectivo donde se indique el número de cuenta.
- 4. Dictamen de la Comisión Técnica de Invalidez del Instituto Hondureño del Seguro Social (I.H.S.S.) o cualquier otra Institución asistencial del Estado, donde se certifique el porcentaje de invalidez para el ejercicio de la docencia y el historial médico.

5. Certificación donde se haga constar que el participante está en Servicio Activo o gozando de Licencia Remunerada extendida por: La Sub-Gerencia de Recursos Humanos Docentes (Escalafón), o por la Dirección Departamental de Educación respectiva, el Centro Educativo Privado o Semi-Oficial (Instituciones No Gubernamentales de Educación), con el visto bueno de la Dirección Departamental de Educación correspondiente o por el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Si ha laborado en el Sector Público:

- 1. Certificación de los AÑOS DE SERVICIO, extendida por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos Docentes, (ESCALAFON), o por el Centro Educativo Privado o Semi Oficial con el V.B. de la Dirección Departamental de Educación respectiva o por el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, en su caso.
- 2. Certificación de los ÚLTIMOS 150 SUELDOS (12.5 AÑOS) DEVENGADOS, extendida por La Sub-Gerencia de Recursos Humanos Docentes (ESCALAFON), o por el Centro Educativo Privado o Semi-Oficial (Instituciones No Gubernamentales de Educación), con el visto bueno de la Dirección Departamental de Educación correspondiente o por el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, en su caso.
- 3. Los docentes que laboran en la UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL "FRANCISCO MORAZAN", además de la Certificación de Trabajo y Certificación de Sueldos, deberán acreditar el Cuadro de Porcentajes conteniendo: Sueldo Base, Nivel Académico, Méritos Profesionales, Años de Servicio, Cargo, Colectivo y Derechos Adquiridos de los 10 últimos años.

Si ha laborado en el Sector Privado o Semi-Oficial:

- 1. Certificación de Trabajo contenida en papel membretado del Centro Educativo que laboró, extendida por la Secretaria(o) o Administrador(a) si ha laborado en el NIVEL PRIMARIO, conteniendo la misma: Año, período laborado, cargo, nombre del Centro Educativo, Aldea, Municipio, Departamento.
- 2. Certificación de Trabajo contenida en papel membretado del Centro Educativo que laboró, extendida por la Secretaria(o) o Administrador(a) si ha laborado en el NIVEL MEDIO, la cual deberá contener: Año, período laborado, cargo, número de Acuerdo y fecha del mismo y específicamente el nombre de las asignaturas, número de horas clase, curso, grupo, jornada y modalidad.
- 3. Certificación de SUELDOS DEVENGADOS, (con el respectivo Código del Centro Educativo), extendida por Secretaria(o) o Administrador(a) conteniendo la misma: Año, período laborado, cargo, nombre del Centro Educativo, Aldea, Municipio, Departamento.

Tabla 3. Tabla de Inversiones del INPREMA.

¿En qué invierte el Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA)?

INVERSIONES	Injupemp
Inversiones en Instituciones Nacionales	X
Préstamos de Vivienda (Hipotecarios)	X
Acciones Comunes y Acciones Preferentes	X
Bonos Soberanos	X
En Depósitos a Corto y Largo Plazo	X
Préstamos Personales	X
Propiedades de Inversión	X
Pensión por discapacidades	X
Reservas Legales	X
Resevas Laborales	X

2.2.2 INSTITUTO DE PREVISION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS (INPREUNAH)

Es la institución de previsión de los trabajadores universitarios (profesores y personal administrativo). "Fue creado mediante acuerdo número 1 del ac ta 528 de la sesión extraordinaria celebrada el 14 de junio de 1989". Esta institución o frece a sus afiliados: jubilación, pensión por invalidez, indemnización por muerte, sep aración del sistema y auxilio funerario. Actualmente protege 7015 afiliados.

Tabla 4. Evolución de los participantes activos.

Evolución de los Participantes Activos

Cantidad de Participantes Activos Años 2014-2017

Año	Cantidad	Variación Relativa
2014	5,078	
2015	5,402	6.4
2016	6,441	19.2
2017	6,994	8.6

Tabla 5. Participantes activos por tipo de contratación 2017.

Participantes Activos por Tipo de Contratación

Año: 2017

Tipo de Contratación	Cantidad
Personal Permanente	5,360
Personal por Contrato	668
Profesores por Hora	966
Total	6,994

Desde finales de la década del 70 y durante la década del 80 los trabajadores universitarios, docentes, administrativos y de servicio organizados en el sindicato de trabajadores de la universidad Nacional Autónoma de Honduras SITRAUNAH, emprenden la lucha por los derechos previsionales. El 14 de Julio de 1989 se cristaliza esta lucha con el acuerdo de creación del INPREUNAH, siendo rector de la UNAH, se cristaliza esta lucha, siendo Rector de la UNAH, el Abogado Jorge Omar Casco Zelaya.

Es hasta el 27 de julio de 1990 cuando inicia operaciones el Instituto de Previsión Social de los trabajadores universitarios, INPREUNAH inicia formalmente operaciones. De 1990 a diciembre de 2002 el INPREUNAH funciona esencialmente con las aportaciones de los trabajadores universitarios, en virtud de que la aportación patronal, aportación establecida en el presupuesto de la UNAH fue destinada por parte de las autoridades universitarias a otros usos dando lugar a que se acumulara una deuda con el sistema de previsión en concepto de aportación patronal no honrada, déficit actuarial e intereses de la deuda que a la fecha superan los nove cientos millones de lempiras.

A finales de los años 90, los docentes universitarios organizados en la Asociación de Docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras ADUNAH emprenden la lucha por reivindicar el sistema previsional de los trabajadores universitarios que se encontraba en su órgano direccional con una representación mayoritaria de

autoridades de la universidad, lucha que se concreta en marzo del 2001, durante la gestión administrativa de la Rectora Ana Belén Castillo, con la reforma a la normativa general del INPREUNAH que plantea la modificación en su órgano direccional incorporando a la ADUNAH y a la Asociación de Jubilados y Pensionados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras AJUPEUNAH a su junta directiva, que conjuntamente con el SITRAUNAH conforman un nuevo balance de fuerzas con mayoría de los sectores directamente interesados en el funcionamiento y sostenibilidad de este Sistema Previsional.

Con el reordenamiento del INPREUNAH, plantean cambios en su administración es así como rectorados por los principios de transparencia y rendición de cuentas y con la intervención de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros se da lugar al proceso de elección de una nueva gerencia general mediante concurso público que contó con la participación de 114 aspirantes calificados recayendo la elección en el Abogado Warren Valdemar Ochoa Avilés quien instituye una nueva visión y misión institucionales con la cual logra levantar la institución dándole una gestión administrativa y financiera capaz de garantizar los beneficios en forma sostenida.

Planteando nuevos retos a Su Junta Directiva, Gerencia General y las organizaciones participantes del sistema, siendo el primero de ellos el rescate de la deuda universitaria, para cuyo efecto se integran comisiones bipartitas UNAH-INPREUNAH, a fin de conciliar los valores adeudados y gestionar ante los órganos de la administración pública la asignación de recursos que le hagan posible a la Universidad el honrar su obligación con el sistema previsional.

Estructura organización

Figura.3 Organigrama institucional INPREUNAH.



Beneficios Otorgados en el I trimestre:

Pensiones por Vejez	1,241
Pensiones por Sobrevivencia	39
Pensiones Complementarias	103
Beneficios de Separación	18
Auxilios Funerarios Otorgados	1
Pensiones por Invalidez	165



Figura 4. Pago de Beneficios Previsionales I Trimestre.

Del régimen de los beneficios o derechos de los afiliados a este sistema previ sional, de acuerdo al reglamento General del INPREUNAH

Las prestaciones previsionales son los derechos adquiridos por los trabajadores p articipantes que cumplen las condiciones y llenan los requisitos establecidos para su disfrute que para los efectos del Reglamento General son:

- a) La Pensión por Jubilación puede ser, a criterio del participante, una de las siguient es modalidades.
 - A.1.- Renta Vitalicia Ordinaria.
 - A.2.- Renta Vitalicia Mancomunada.
 - A.3.- Renta Vitalicia con período garantizado.
 - A.4.- Jubilación mediante pago único.
- b) La pensión por invalidez.
- c) Auxilio Extraordinario por Invalidez.
- d) Prestación por muerte.
- e) Beneficio de separación.
- f) Orientación Gerontológica.
- g) Auxilio Funerario.

El INPREUNAH, de acuerdo con sus objetivos y en consideración a las necesidades de los participantes y con fundamento en estudios actuariales correspondientes podrá modificar beneficios existentes o instituir otros beneficios no especificados en este R eglamento General, siempre y cuando la situación financiera y actuarial así lo permita , atendiendo las normas que en esta materia haya emitido la Comisión Nacional de B ancos y Seguros.

A) DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN

La pensión por jubilación es la renta vitalicia, pagadera con periodicidad mensual, inc luyendo décimo cuarto mes y aguinaldo, a que tienen derecho los participantes del IN PREUNAH, cuando tengan por lo menos cincuenta y ocho(58) años de edad y hayan cotizado un mínimo de veinticinco (25) años al Instituto y presenten la documentación probatoria que les sea requerida.

La jubilación podrá llevarse a cabo mediante cualquiera de las opciones siguientes

A).Renta Vitalicia Ordinaria. Es la modalidad de pensión en donde el INPREUNAH s e obliga a pagar una renta mensual al jubilado, hasta su fallecimiento.

El monto pagadero mensualmente, será determinado conforme a lo establecido en el Artículo 35.

- **B).**Renta Vitalicia Mancomunada.- Es la modalidad de pensión conforme a la cual e I INPREUNAH se obliga a pagar al jubilado y a su cónyuge, una renta vitalicia me nsual por el cien por ciento (100%) del valor convenido mientras sobrevivan ambos y reduciéndose en un cincuenta por ciento (50%) a la muerte de cualquiera de los dos.
- C).Renta Vitalicia con Período Garantizado. Es la modalidad de pensión en cual el INPREUNAH se obliga a pagar una renta mensual al jubilado o a sus beneficiarios se gún corresponda, durante un cierto número de años denominado período garantizado. En el caso de que el jubilado sobreviva al período garantizado el cual pue de ser ci nco (5), diez (10) o quince (15) años, se le seguirá pagando dicha renta hasta el momento de su fallecimiento.

D).Jubilación mediante pago único. La Junta Directiva podrá aprobar el otorga mi ento de la jubilación mediante pago único específicamente en los casos especiales e n donde el participante principal demuestre que adolece de una enfermedad termin al grave que le limita el disfrute de una renta vitalicia. Esta modalidad podrá ser solicit ada dentro del término del primer año de vigencia de la jubilación.

Para determinar el monto de las pensiones correspondientes en las modalidades ex puestas en los literales b), c) y d) se determinarán tablas de factores actuariales equiv alentes, tomando como base la pensión que por renta vitalicia ordinaria le hubiere cor respondido al participante principal y utilizando parámetros de valuación que estén a corde a la situación real del Instituto. Dichas tablas de factores actuariales deberán se r aprobadas por la Junta Directiva, previo dictamen favorable de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros

La jubilación podrá otorgarse por retiro voluntario o por retiro obligatorio. La jubila ció n por retiro voluntario tendrá lugar cuando el participante ejercite su derecho en cualq uier momento, a partir de la fecha de haber cumplido con los requisitos a que se refie re el artículo anterior. La jubilación por retiro obligatorio tendrá lugar cuando el partic ipante que cumpla los requisitos alcance la edad de setenta (70) años. El procedimien to para la jubilación obligatoria se sustentará en la normatividad específica que al res pecto apruebe la Junta Directiva.

Los participantes que no han alcanzado la edad requerida para optar a la jubilación v oluntaria, teniendo cumplidos los años de cotización a los que se refiere el artículo 32 de este Reglamento General, y que se retiren por renuncia, despido o cualquier otra c ausa, conservarán su derecho a jubilarse con el INPREUNAH al cumplir la edad ex igida para la jubilación voluntaria.

El monto mensual de la jubilación será igual al 2.75% de la cantidad que resulte de m ultiplicar el sueldo promedio nominal de los últimos treinta y seis (36) sueldos deveng ados por el número de años de servicio acreditados. El monto mensual de ubicación n o podrá ser inferior al sesenta cinco por ciento (65%) del sueldo promedio calculado n i superior al noventa y cinco por ciento (95%) del mismo sueldo promedio. En todo ca

so, el monto mensual de la pensión no podrá ser inferior a un salario mínimo ni superi or a quince (15) salarios mínimos según lo estipule el Contra to Colectivo de Trabajo de la UNAH.

Para obtener la jubilación por retiro voluntario, el participante deberá presenta ante el INPREUNAH, la solicitud correspondiente en el formulario que éste le proporcionará, acompañado de los documentos que en el mismo se señale.

B) DE LA PENSION POR INVALIDEZ

La pensión por invalidez parcial permanente, o por invalidez total permanente, es la renta vitalicia pagadera con periodicidad mensual a los participantes cuando a cons ecuencia de enfermedad o de accidente les sobreviene una invalidez total o parcial permanente, física o mental, que los imposibilite para el normal desempeño de las fun ciones o labores específicas para las cuales estaban asignados.

La invalidez de un participante será declarada mediante la Comisión Técnica de Invali dez del Instituto Hondureño de Seguridad Social, IHSS, la que establecerá si el partici pante está incapacitado o inhabilitado para cumplir adecuadamente las funciones inh erentes al cargo o para trabajar en cualquier otro cargo con un sueldo

Igual o mayor al que percibía en el momento en que acontecieron las causas de su invalidez.

El monto de la pensión se determinará de igual forma que el de la pensión por jubilaci ón y en ningún caso será inferior al sesenta y cinco por ciento (65%) del sueldo que d evengaba al momento de sobrevenirle la enfermedad o accidente causante de la inv alidez.

El participante tendrá derecho a percibir la pensión desde el momento en que sea de clarado con invalidez parcial permanente, o con invalidez total permanente, debiendo efectuarse el pago de la pensión a partir de la fecha de la sesión ordinaria siguiente a la de su aprobación por la Junta Directiva.

C) AUXILIO EXTRAORDINARIO POR INVALIDEZ

Declarada la invalidez por parte de la Junta Directiva, previo dictamen favorable de la Comisión Técnica de Invalidez del Instituto Hondureño de Seguridad Social, el partic ipante tendrá derecho a recibir en calidad de Auxilio Extraordinario por Invalidez, med iante pago único, el equivalente a veinte (20) veces el monto de la pensión que le cor responda

D) PRESTACIÓN POR MUERTE

Al ocurrir la muerte de un participante activo que no haya alcanzado los requisitos mínimos para jubilarse o de un participante en suspenso que haya cumplido con el período mínimo de cotización para jubilarse, el INPREUNAH pagará a los beneficiarios designados, una prestación equivalente de sesenta (60) veces el último sala rio devengado, en el caso de fallecimiento de un participante pensionado se otorgará a sus beneficiarios, mediante pago único, una prestación equivalente a veinte cuatro (24) veces la última pensión recibida. Hasta un máximo de dos millones de Lempiras.

El participante tendrá en todo tiempo derecho a designar o cambiar sus beneficiarios, Si el participante no hubiere designado beneficiarios tendrá derecho a recibir la indemnización:

- a) Los hijos y el cónyuge o la compañera o compañero de hogar.
- b) A falta de las personas indicadas en el inciso anterior, las que conforme a la Ley obtengan la posesión efectiva de la herencia del o de la causante.

E) DE LA SEPARACIÓN

El participante que cese en sus servicios en la UNAH, sin haber adquirido el derecho previsional conferido conforme al presente Reglamento General, tendrá derecho a que se le devuelvan todas las cotizaciones efectuadas al INPREUNAH, capitalizadas anualmente, en base a la tasa de interés aplicable anualmente y al procedimiento de cálculo que haya aprobado la Junta Directiva.

El participante que reingrese a la UNAH sin haber ejercitado el derecho de separació n estipulado en el artículo cincuenta y cuatro de este Reglamento, se considerará afili ado activo nuevamente a partir de la fecha de su reingreso y conservará la antigüeda d que tenía al momento de su retiro y todos sus derechos previsionales.

La persona que reingrese a la UNAH habiendo ejercitado el derecho de separación, estará obligado a reintegrar la suma percibida en dicho concepto, más los Intereses calculados a la tasa promedio del rendimiento de las inversiones, conforme lo dispon ga la Junta Directiva, para poder recuperar sus derechos, caso contrario perderá los mismos e ingresará al sistema como participante nuevo si cumpliere los requisitos est ablecidos en el Artículo 4 de este Reglamento General.

Algunos de los destino de los fondos de INPREUNAH

Préstamos Personales

El objetivo del Servicio de Préstamos Personales del INPREUNAH, es contribuir a res olver los problemas económicos de sus afiliados activos, pensionados y empleados m ediante el otorgamiento de préstamos, de acuerdo al Reglamento de Préstamos Pers onales.

Sujetos de Préstamos Personales:

- a) Los afiliados activos que tengan acreditados por lo menos un 6 meses de cotí za r al Sistema;
- b) Que tengan capacidad de pago debidamente acreditada y confirmada, mediante c onstancia original extendida por el Departamento de Personal de la UNAH.
- c) No tener obligaciones vencidas con el INPREUNAH.
- d) Los trabajadores que han sido pensionados por el INPREUNAH.

Tipos de Préstamos Personales:

a) Préstamos Personales

b) préstamo para adquisición de lote fúnebre.

Servicios: Préstamo Hipotecario, Préstamo Personal

Tabla 6 Unidad de cotizaciones y compensaciones.

UNIDAD DE COTIZACIONES Y COMPENSACIONES

1	Planilla de Pensionistas	Cotizaciones y Compensaciones	Gerencia de Previsión Social
2	Planilla de Retenciones de Seguro Social (IHSS).	Cotizaciones y Compensaciones	Gerencia de Previsión Social
3	Aportaciones de Afiliados	Cotizaciones y Compensaciones	Gerencia de Previsión Social
4	Sobrevivencia de Pensionados	Cotizaciones y Compensaciones	Gerencia de Previsión Social

Planilla de Retención del IHSS:

Corresponde al INPREUNAH en calidad de entidad protectora a quien corresponde p ago de las pensiones efectuar la retención del importe que corresponde al porcentaje actual de 3.5% de su haber y ponerlo a orden el Instituto Hondureño de Seguridad So cial. Así mismo al INPREUNAH, el pago del aporte patronal hoy equivalente al 10.5% del haber de cada pensionista.

Sobrevivencia de Pensionados:

Se informa a las personas que realizarán las constataciones de datos. Se coordinará los jubilados por regiones, San Pedro Sula y La Ceiba, para el levantamiento de datos (Sobrevivencia). Envía los listados de los pensionados con las respectivas constancias de sobrevivencia, a las oficinas regionales y demás personal del Instituto

que participará en esta labor de actualización de información, con las instrucciones y recomendaciones pertinentes.

Se coordina con la gerencia general efectuar el pago del décimo cuarto salario mediante acreditación bancaria a los jubilados que llenaron la Constancia de sobrevivencia; y para los que no cumplieron se analizan aspectos de tiempo u otros factores, para determinar si procede el pago por acreditación de cuenta o a través de cheque, de tal forma que la acumulación de cheques obligue al pensionado a presentarse al Instituto y se logre actualizar sus datos e información adicional.

Informes y seguimiento de respuestas

Se establecerá un programa de visitas a los pensionados para constatar la sobrevivencia en caso de que estén enfermos y no puedan movilizarse.

Préstamos Hipotecarios

El servicio de préstamos hipotecarios de INPREUNAH funcionará de acuerdo con las disposiciones del Reglamento General de INPREUNAH, del presente Reglamento, del Reglamento General de Inversiones del INPREUNAH, de las Normativas emitidas por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS) en relación con las inversiones, de las Resoluciones y Acuerdos de la Junta Directiva del INPREUNAH, de otros Reglamentos y Convenios que celebre el Instituto con Instituciones Públicas o Privadas y demás normas legales y operativas. El objetivo fundamental del servicio de préstamos hipotecarios es el de otorgar financiamiento a los participantes del sistema destinado a:

1. Tipos de préstamos

- Adquisición de vivienda
- Compra de terreno
- Construcción

- Mejoramiento, reparación o ampliación de vivienda, propiedad del participante.
- Liberación de gravámenes.

El valor del préstamo no podrá exceder el 90% del avaluó

2. Sujetos de préstamos hipotecarios

- a) Los afiliados activos que hayan cotizado al menos 2 años al sistema.
- b) Que tengan capacidad de pago debidamente acreditada y confirmada, mediante constancia (original) extendida por el Departamento de Personal de la UNAH.
- c) No tener obligaciones vencidas con el INPREUNAH.
- d) Ser menor de 65 años

Beneficio por designación requisitos elementales:

- 1. Que haya ocurrido la muerte del participante.
- 2. Que el participante este dentro de estas categorías: Activo, cotizante voluntario.
- 3. Que no existan beneficiarios de pensión por Viudez, Orfandad, ascendencia.

La designación de beneficiarios debidamente registrada en el Instituto tendrá carácter de una manifestación de última voluntad.

Porcentajes de Deducción de cotización a la Seguridad Social del INPREUNAH

- 8% Parte individual
- 13% Parte Patronal

Tabla 7. Porcentaje de cotización del INPREUNAH.

	COTIZACIÓN	AJUSTE DIC	AJUSTE	AJUSTE	AJUSTE	AJUSTE	AJUSTE
COTIZANTES	ACTUAL	2015	2016	2017	2018	2019	2020
UNAH (PATRONO)	12%	13%	14%	15%	16%	17%	18%
AFILIADOS	7%	8%	9%	10%			

Inversiones del Instituto de Previsión de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH).

Detalle de Inversiones

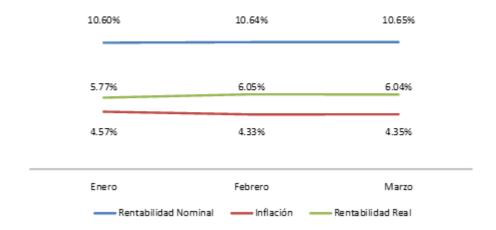
A continuación se muestran los rendimientos que ha generado el portafolio de inversiones del Instituto en el I trimestre 2018.

Tabla 8. Portafolio de inversiones trimestre I 2018

		feb-18		
Portafolio	Monto	Peso	Rendimiento	Rentabilidad
Inversiones en Valores			·	
Dolares	86,330,763.48	2.61%	0.66%	0.02
Lempiros	359,923,095.53	10.87%	1.60%	0.17
Estado	888,665,000.00	26.83%	1.62%	0.439
Prestamos de Consumo	552,224,254.42	16.67%	2.90%	0.489
Prestamos de Vivienda	603,667,231.20	18.23%	1.77%	0.325
Propiedades de Inversión	209,466,990.95	6.32%	0.13%	0.019
Contrato de Deuda UNAH	611,615,933.59	18.47%	1.81%	0.33
Rentabilidad Anualizada Nominal	3,311,893,269.17	100.00%		10.649
CDP Dolares			0.66%	
Inflación				4.331
Rentabilidad Real del Portafolio de Inversiones				6.05

Portafolio	ene-18						
Portaiono	Monto	Peso	Rendimiento	Rentabilidad			
Inversiones en Valores							
Dolares	86,317,953.03	2.61%	0.31%	0.01%			
Lempiras	359,923,095.53	10.89%	0.80%	0.09%			
Estado	888,665,000.00	26.89%	0.81%	0.22%			
Prestamos de Consumo	543,717,572.70	16.45%	1.47%	0.24%			
Prestamos de Vivienda	605,268,104.15	18.31%	0.88%	0.16%			
Propiedades de Inversion	209,639,897.43	6.34%	0.00%	0.00%			
Contrato de Deuda UNAH	611,615,933.59	18.50%	0.90%	0.17%			
Rentabilidad Anualizada Nominal	3,305,147,556.43	100.00%		10.60%			
CDP Dolares							
			0.33%				
Infla ción							
				4.57%			
Renta bilida d Real del Portafolio de	1						
Inversiones				5.77%			

Portafolio		mar-18		
Portarollo	Monto	Rendimiento	Rentabilidad	
Inversiones en Valores				
Dolares	86,525,116.41	2.61%	1.20%	0.03%
Lempiras	359,923,095.53	10.87%	2.40%	0.26%
Estado	888,665,000.00	26.84%	2.43%	0.65%
Prestamos de Consumo	554,995,981.92	16.76%	4.33%	0.73%
Prestamos de Vivienda	600,117,377.56	18.12%	2.67%	0.48%
Propiedades de Inversion	209,466,990.95	6.33%	0.13%	0.01%
Contrato de Deuda UNAH	611,615,933.59	18.47%	2.71%	0.50%
Rentabilidad Anualizada Nominal	3,311,309,495.96	100.00%		10.65%
CDP Dolares			0.98%	
Inflación				4.35%
Renta bilida d Real del Porta folio de				
Inversiones				6.04%



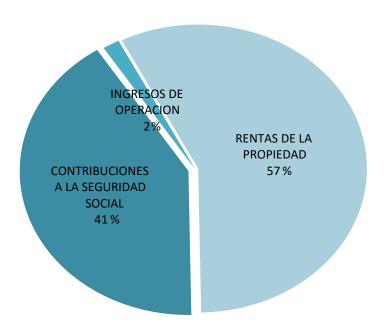
Análisis de la Ejecución Presupuestaria

Ingresos

El Presupuesto de Ingresos del INPREUNAH asciende a 1, 521, 063,971.00 Lempiras, el cual está compuesto en un 75.43% por Ingresos Corrientes con un monto de 1, 147,356,080.00 Lempiras; los ingresos corrientes contemplan recursos de Contribuciones a la Seguridad Social, Ingresos de Operación y Rentas de la Propiedad.

Los Recursos de Capital representan el 24.57% del presupuesto vigente de ingresos con un monto de 373,707, 891.00 Lempiras que incluye Recursos Propios de Capital y Disminución de la Inversión Financiera.





Los Recursos de Capital recaudados al I Trimestre 2018 ascienden a 117, 136,451.01 Lempiras que representan el 48.71% de los recursos recaudados en el I trimestre.

Por la Venta de Inmuebles se han recaudado 455,388.80 Lempiras, recursos que corresponden a la venta de lotes del proyecto Lomas del Perú en la ciudad de La Ceiba, Atlántida y, por la venta de lotes fúnebres del proyectos Perpetuo Socorros, Tegucigalpa, salida a San Pedro Sula.

De la disminución de la Inversión Financiera se han recaudado 116,681,062.21 Lempiras, de los cuales 40,000,000.00 Lempiras corresponden a recursos desinvertidos en Certificados de Depósito realizado en el mes de Enero, la desinversión se generó considerando que la UNAH no transfirió los recursos por deducciones de préstamos y cotizaciones individuales correspondientes al mes de

Diciembre y 13vo Mes de Salario del año 2017, de igual manera no se recibieron transferencias por parte de la SEFIN (transferencias que la UNAH canaliza por la Secretaría de Educación y SEFIN que corresponden a Aportes Patronales del Periodo).

La estructura programática de su planificación responde a los objetivos planteados en su plan operativo. Dentro de cada una de las actividades que conforman su estructura se pudo observar que las metas contribuyen al logro de sus funciones.

- 1. Coordinación y Dirección Superior. Administrar los recursos financieros y humanos de la institución.
- 2. **Servicios Previsionales**. Otorga beneficios de jubilaciones y pensiones a sus afiliados.
- 3. **Otorgamiento de Préstamos**. Concede préstamos a sus afiliados para resolver sus problemas financieros y de vivienda, asimismo, se invierte en títulos y valores en el sistema financiero nacional. (Rendición de cuentas del Séctor Público de Honduras, Período Fiscal 2014)

Con la nueva Ley de Inclusión Financiera, los Institutos de Previsión están autorizados para ofrecer *préstamos para la consolidación de las deudas*. (Heraldo, 2017).

En qué invierte INPREUNAH los fondos de Seguridad Social Tabla 9. Inversiones INPREUNAH.

INVERSIONES	INPREUNAH
Otorgar préstamos para consolidar deudas	X
Préstamos de Vivienda (Hipotecarios)	X
Préstamos Personales	X
Banca Privada	Х
Estado	Х
Inversiones en SEFIN (Secretaría de Finanzas)	Х
Corporaciones Financieras	X
Acciones en Empresas Nacionales	Х
Préstamos Productivos	Х
Fideicomisos	Х
Consolidación de deudas	Х

NORMAS Y POLÍTICAS DE LA PENSIÓN POR VEJEZ

Concepto: La pensión por Vejez es la renta vitalicia, pagadera con periodicidad mensual, incluyendo décimo cuarto mes y aguinaldo, a que tienen derecho los participantes del INPREUNAH, una vez hayan cumplido los requisitos exigidos por la Ley.

Requisitos Elementales:

- Por Regla General cumplir por lo menos sesenta y cinco (65) años de edad.
- Acumular como mínimo veinticinco (25) años de cotización.
- Cumplir 58 o más años, conforme la tabla de gradualidad.
- Cumplir veinticinco (25) años de cotización.
- Los participantes anteriores a julio de 1989 se les reconocerá el tiempo de servicio como si lo hubiesen cotizado, siempre y cuando estén reportados en la planilla de Julio 1989.
- Los que al entrar en vigencia reglamento 13-08-2016 hayan cumplido 45 años y hayan acumulado 20 años de cotizar se podrán retirar con pensión por vejez cuando cumplan 62 años.
- Promedio de 120 últimos sueldos.

NORMAS DE OTORGAMIENTO:

- Se considerará la fracción de tiempo de seis meses un día para efectos de gozar del beneficio de Pensión por Vejez, hasta completar el requisito mínimo 25 años.
- Los elementos: Tiempo, promedio y factor de anualidad, su uso es imperativo.
- El factor de anualidad establecido es 2.75% para cada año
- Por Regla General la Pensión por Vejez no podrá ser superior al 80% del Último Salario (86)

- La Pensión podrá ser del 90% siempre y cuando esta sea diferida a solicitud del participante en cuyo caso cada año después de esta acción tendrá un valor en crédito unitario el 4% anual. (86)
- Tampoco la pensión por vejez no podrá ser inferior al 70% del salario mínimo vigente en su categoría más alta ni superior a 7 salarios mínimos vigentes en su categoría más alta.
- La pensión por vejez, podrá conservarse en suspenso hasta cumplir con el requisito edad, siempre y cuando haya acumulado el tiempo de cotización 25 años, o 15 años de acuerdo al caso. (87)

Cálculo ejemplo:

A. Sueldo Real: L. 47,200.00
B. Sueldo promedio: L. 45,000.00
C. Tiempo servicio: 26 años 8 meses

D. Edad Cronológica: 58 años E. Factor: 2.75%

F. L. $45,000.00 \times 27 \times 2.75\% = L. 33,412.20$

Documentación a presentar:

- Certificado de Nacimiento
- Copia de Tarjeta de Identidad o pasaporte
- Copia del Acuerdo de Cancelación
- Constancia de sueldo y tiempo de servicio
- Constancias pensión de Institutos Públicos de Previsión Social
- Llenar la solicitud que le proveerá el INPREUNAH. (http://www.inpreunah.hn/beneficios/pension-por-vejez/pension-ordinaria-por-vejez/)

2.2.3 INSTITUTO DE PREVISION MILITAR (IPM)

En Honduras la Ley de Seguridad Social fue creada en 1960, pero se excluyó de su beneficio a los miembros de las Fuerzas Armadas porque éstos se regirían por una Ley Especial, pero para que esto se

cumpliera pasaron años, no obstante existía la Ordenanza Militar de 1906 y un Reglamento de Pensiones Militares de 1935, documentos en los cuales se tipificaban beneficios a favor de los lisiados de guerra, viudas y huérfanos, que nunca se cumplieron porque se carecía de fondos presupuestados para este efecto. Como consecuencia, y mediante disposición constitucional y conforme al artículo 65 de la Ley Constitutiva de las Fuerzas Armadas, relacionada con el artículo 291 de la Constitución de la República, se estableció que: para la protección, bienestar y seguridad social de todos los miembros de las Fuerzas Armadas, se creará la Institución de Previsión Militar, la que se organizaría y funcionaría de acuerdo con la ley que se emitiera al efecto.

Fue en 1970 cuando el General Oswaldo López Arellano, Comandante en Jefe de las Fuerzas Armadas de ese entonces, en cumplimiento a las disposiciones legales contenidas en el Artículo 335 de la Constitución de la República del 3 de junio de 1965, nombró una comisión de estudio para la elaboración del Anteproyecto de Ley del Instituto, por lo que se recopiló toda la información posible visitando países vecinos para conocer las Instituciones de Seguridad Social de sus Fuerzas Armadas, particularmente el de la República de Guatemala. Mientras esto ocurría, el 30 de diciembre de 1971, el Presidente de la República, Doctor Ramón Ernesto Cruz, en Consejo de Ministros emite el Decreto No. 14 mediante el cual autoriza a la Jefatura de las Fuerzas Armadas para que a partir del primero de enero de 1972 iniciara la organización y funcionamiento del Instituto de Previsión Militar, sin embargo, no fue hasta el 9 de junio de ese mismo año cuando se llevó a cabo la primera operación administrativa, por lo que la misma se toma como fecha de aniversario. Para ese

entonces el Instituto trasladó sus oficinas al Palacio de los Ministerios, creando dos dependencias con el fin de obtener utilidades, las que serían transferidas al IPM para incrementar sus recursos y de esta manera brindar los servicios a los afiliados y pensionados del sistema.

Los Rubros en los que esta Institución Militar invierte su dinero son:

- Préstamos para construcción de vivienda.
- Préstamos para compra de vivienda.
- Préstamos para mejoras, reparación o ampliación de vivienda propiedad del afiliado.
- Liberación de gravámenes.
- Compra de terreno.
- Jubilaciones y pensiones.

La Tabla I.1 presenta los tipos de préstamos y como éstos pueden amortizarse. Las tasas de interés del IPM varían entre el 18% y 22% dependiendo del rubro; el plazo también dependerá del tipo de préstamo, siendo el máximo de 10 años. Se otorgará a una tasa de 14% siempre y cuando se trate de un crédito hipotecario con un monto no superior a las L.400, 000, y si el plazo del mismo fuese mayor la tasa sería de 15%, siempre y cuando la cantidad superara las L.800, 000.

El Instituto de Previsión Militar constituye el principal organismo de seguridad social para los miembros de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Benemérito Cuerpo de Bomberos en todo el país. Asimismo, con el propósito de brindarle mejores servicios a sus afiliados y beneficiarios realiza otras actividades complementarias a la previsión, canalizando sus recursos a la asistencia crediticia en pro del fortalecimiento institucional.

En el período 2003-2005 el Instituto asume la administración de la Escuela Centroamericana de Capacitación en Seguridad Social (ECASS), cuyo fin primordial es proporcionar capacitación a todas las instituciones de seguridad

Tabla 10. Tipos de préstamo y su amortización

Tipo de préstamo/	1-12	13-24	25-48	49-72	73-96	97-120
Amortización en meses	Meses	Meses	Meses	Meses	Meses	Meses
Personal	v/	v/	v/	v/	v/	v/
Compras dependencias	v/	v/	v/	N/A	N/A	N/A
IPM	.,	.,	•	1 4/7 1	,, .	,, .
Consolidación de la	v/	v/	v/	v/	v/	v/
deuda						
Compra de computadora	v/	v/	v/	N/A	N/A	N/A
Crédito emprendedor	v/	v/	v/	N/A	N/A	N/A
Crédito de inversión	v/	v/	v/	v/	N/A	N/A
Cerrado directo	v/	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Compra de vehículo	v/	v/	v/	v/	v/	N/A
Salud	v/	v/	v/	v/	v/	v/
Crédito para absorber	v/	v/	v/	v/	v/	v/
saldo de fallecido	•,	•,	•,	•,	•,	•,
Crédito hipotecario	v/	v/	v/	v/	v/	v/

y previsión social del país que son miembros de la misma.

Como una Institución de previsión social, el instituto es miembro activo de la Escuela Centroamericana de Capacitación en Seguridad Social, creada mediante Decreto No.156-86 del 27 de octubre de 1986 y Acuerdo de Cooperación suscrito entre la Secretaria General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y las Instituciones Hondureñas de Seguridad Social (IPM, IHSS, INJUPEMP, INPREMA, INPREUNAH), las cuales acordaron que la sede sería la ciudad de Tegucigalpa y estaría regida por un consejo presidido por uno de los titulares. ((IPM), 2017).

La Junta Militar de Gobierno, mediante decreto número 1, del 6 de diciembre de 1972, promulga la ley de Previsión Militar, que establece un régimen especial de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, el cual cubre las siguientes prestaciones: invalidez;

separación, auxilio funerario, seguro y montepío. En la actualidad el Instituto de Previsión Militar se perfila como una de las Instituciones de Seguridad Social con mayor cobertura en Honduras, con solidez financiera gracias al apoyo y respaldo tanto de la Junta Directiva como del Personal altamente calificado y compenetrado en sus responsabilidades para prestar su atención y servicio a cada uno de nuestros beneficiarios.



Figura.2 Mapa estratégico IPM.

Porcentajes de Deducción de cotización a la Seguridad Social

- 9% Parte individual
- 18% Parte Patronal

Instituto de Previsión Militar (IPM)

En la actualidad el Instituto de Previsión Militar se perfila como una de las Instituciones de Seguridad Social con mayor cobertura en Honduras, con solidez financiera gracias al apoyo y respaldo tanto de la Junta Directiva como del Personal altamente calificado y compenetrado en sus responsabilidades para prestar su atención y servicio a cada uno de nuestros beneficiarios.

Son afiliados obligatoriamente los miembros de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, el Cuerpo de Bomberos y la Unidad de Asuntos Internos de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad. El IPM regula el Régimen de Riesgos Especiales (REE), encargado de brindar previsión social a los trabajadores expuestos a la agravación del riesgo.

Como consecuencia, y mediante disposición constitucional y conforme al artículo 65 de la Ley Constitutiva de las Fuerzas Armadas, relacionada con el artículo 291 de la Constitución de la República, se estableció que: Para la protección, bienestar y seguridad social de todos los miembros de las Fuerzas Armadas, se creara la Institución de Previsión Militar, la que se organizaría y funcionaría de acuerdo con la ley que se emitiera al efecto.

La Misión de esta Institución es: "Garantizar a los afiliados un servicio de calidad en el otorgamiento oportuno de sus beneficio en seguridad social."

Visión: "Con la guía de Dios, ser una institución líder en seguridad social, garantizando de manera sostenible los beneficios a sus afiliados. Sustentando en una administración transparente, desarrollo tecnológico, solidez financiera y talento humano comprometido.

Principios

Solidaridad: Cada individuo contribuye económicamente, de acuerdo con sus ingresos, para el disfrute de las prestaciones y servicios; pero la atención es y será igual para todos, no importa que la persona pague más que otros, bajo la

cobertura de una sola institución que se fundamente en esta Declaración de Principios y Cultura de Valores.

- Igualdad: Por un lado, propicia un trato equitativo e igualitario para todos los afiliados sin excepción; por otro, contempla la obligación de que todos colaboren en la medida de sus capacidades contributivas al fortalecimiento de la Institución.
- **Universalidad:** Garantiza la protección integral a todos los afiliados y sus beneficiarios, sin distinción de ninguna naturaleza, en el otorgamiento de las prestaciones y los servicios
- **Especialización:** Este principio reconoce que los recursos pueden y deben ser cuidados y preservados en áreas y entes especializados del medio institucional.
- **Representatividad:** Que cada individuo se encuentre debidamente representado para el disfrute de las prestaciones y servicios; y las políticas de la institución dirigidas a lograr el bien común.
- Honradez: Garantiza a nuestros afiliados y beneficiarios, gobierno central y entes contralores, la transparencia en la administración de los recursos asignados a la Institución, así como en todas nuestras actuaciones públicas y privadas.
- Autonomía: Que permita tomar las decisiones corporativas oportunas y adecuadas orientadas a asegurar los beneficios de nuestros afiliados y sus beneficiarios.
- Responsabilidad: Consecuente con nuestra responsabilidad de contribuir al desarrollo integral de la sociedad en servicios sociales determinados como vivienda, crédito social y otros; o, para que atiendan a sectores específicos de la población.
- Innovación: Presentar soluciones innovadoras para enfrentar las demandas de servicio, comunicación y respuesta a problemas. Utilizar la tecnología como una herramienta clave para el proceso de mejora continua de la efectividad y eficiencia de las operaciones de la institución.
- Previsores: El Instituto dedicará esfuerzos a mantener actualizada la información de sus operaciones y toda aquella información relacionada con sus actividades. Esto le permitirá proyectar a futuro y planificar el desarrollo de la institución.
- Excelencia: Todas las actividades y productos del IPM cuentan con un alto nivel de estándares de calidad. Lo que se hará a través de la implementación de la gestión de la calidad y las futuras certificaciones de los procesos institucionales.

- **Compromiso:** Todos los miembros del equipo del IPM están comprometidos con el desarrollo global de la Institución, llevando a cabo sus labores con alto nivel profesional, mejor grado de calidad posible y la eficiencia requerida.
- Integración y Sinergia: Los equipos de las diferentes Divisiones, Departamentos y Unidades Técnicas de la institución cumplen sus funciones en los distintos procesos institucionales de forma cooperativa, para promover el desempeño efectivo de las actividades de la institución, manteniendo canales de comunicación oficiales, abiertos e indicadores de colaboración.
- Transparencia: El Instituto está profundamente comprometido a cumplir con todas sus actividades con transparencia, manteniendo los mecanismos de control que se requieran para garantizarla. Con este fin, el IPM desarrollarán los portales de transparencia.
- Lealtad al beneficiario: La estructura organizacional y las operaciones de la institución se basan en otorgar a los beneficiarios la mejor atención y prestación de beneficios, así también manteniendo la máxima discreción en el manejo de información institucional y de la población afiliada.
- **Competencia:** La Institución se compromete en cumplir con sus funciones de la forma más competente, efectuando oportunamente todas sus operaciones para obtener los resultados esperados. Así también que los recursos humanos que laboren para la Institución tengan el conocimiento, experiencia y destrezas suficientes para un eficiente desempeño.

Los Afiliados de IPM poseen estos beneficios:

- Pensión por Retiro.
- Pensión por Discapacidad.
- Beneficio por Separación.
- Auxilio de Sobrevivencia.
- Pensión por Sobrevivencia.
- Gastos Funerarios.
- Reserva Laboral.

Beneficios de Separación

Aspectos de la separación del sistema

 Según el artículo No. 55. Se entiende por separación, la prestación a que tienen derecho los afiliados al IPM que sean separados de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, por acuerdo de las Secretarias de Estado en el Despacho de Defensa Nacional y de Seguridad respectivamente, siempre que hubieren cotizado al régimen cinco (5) años como mínimo, pero menos de veintidós (22) años; dicha prestación será equivalente a las cotizaciones individuales del 9% más sus respectivos intereses, sin que en ningún caso pueda exceder de un sueldo asegurado mensual por cada año de servicio prestado, ni de veintiún (21) sueldos asegurados mensuales.

- En el caso que hubiere cotizado menos de cinco (5) años, el afiliado tiene derecho a que se le devuelvan las aportaciones individuales que hubiere realizado al sistema más sus intereses.
- Pero si el afiliado al entrar en vigencia la Nueva Ley del Instituto de
 Previsión Militar (21 de febrero de 2007), ya hubiese alcanzado cinco (5) años de cotizar el pago de su beneficio de separación será equivalente a un (1) sueldo por año multiplicado por los años cotizados.

Ejemplo: Sueldo asegurado = L 12,000.00 Tiempo de cotizar = 14 años L 12,000.00 x 14 = L 168,000.00

Figura 5. Estructura organizacional IPM.



Pensión por Discapacidad

PENSIÓN POR DISCAPACIDAD

El monto de la pensión por discapacidad según el artículo No.56 será:

- El cien por ciento (100%) del sueldo asegurado, cuando la discapacidad sobreviniere por acciones de guerra o emergencia nacional decretada;
- 2. El noventa por ciento (90%) del sueldo asegurado, si la discapacidad sobreviniese por actos de servicio;
- 3. El ochenta y cinco por ciento (85%) del sueldo asegurado, si la discapacidad sobreviniere por enfermedad; y,
- 4. El ochenta por ciento (80%) del sueldo asegurado, si la discapacidad sobreviniere por circunstancias distintas a las anteriores.



Sueldo asegurado para pre-existentes: es el promedio de los últimos 36 salarios reales devengados. Esta pensión se otorga previo estudio realizado por especialistas designados y después de ser aprobado por el Comité Especial creado con ese fin.

Pensión por Retiro

Para tener derecho a la pensión de retiro el afiliado deberá cumplir los requisitos mínimos según el artículo No. 57, siguientes:

- Veintidós (22) años de cotización, para Oficiales y Sub Oficiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.
- 2. Veintidós (22) años de cotización y Cincuenta y cinco (55) años de edad para la escala o categoría de auxiliares. Para los afiliados en situación suspensiva que tuvieren derecho a la pensión de retiro por haber cotizado por lo menos veintidós (22) años, pero que no cumplen con el requisito de edad que les permita gozar de la pensión, una vez que cumplan este requisito y ejerzan el derecho, su pensión será ajustada por el índice que para tales efectos apruebe el IPM, para el periodo comprendido desde su retiro hasta que cumpla la edad mínima para ejercer la prestación. En los casos de continuidad voluntaria de Afiliados en Situación Suspensiva en el Sistema, tanto las cotizaciones individuales, como las aportaciones patronales, serán pagadas por cuenta de dicho afiliado. Si el afiliado en situación suspensiva falleciere, sus beneficiarios tendrán derecho a gozar de los beneficios establecidos en los artículos 59,60 y 61 de la presente Ley.

MONTO DE LA PENSIÓN POR RETIRO

La prestación de retiro se otorgará en la forma que indica el artículo No. 58, siguiente:

1. Para Oficiales y Sub Oficiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, se otorgará una renta vitalicia ordinaria determinada con base en la siguiente tabla:

Tabla 11. Porcentaje de pensión aplicable sobre SBM.

Porcentaje de Pensión Aplicable sobre el SBM														
Años cotizados	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
Porcentaje	58%	62%	66%	70%	74%	78%	82%	88%	90%	92%	94%	96%	98%	100%

2. Para la escala o categoría de auxiliares, se otorgará una renta vitalicia ordinaria determinada con base a la tabla siguiente:

Tabla 12. Porcentaje de pensión aplicable sobre SBM

			- 1	orcer	ntaje d	e pen	sión a	plicab	le sob	re el :	SBM				
Edad / años cot.	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
55	60%	63%	66%	69%	72%	75%	78%	81%	84%	87%	90%	93%	96%	99%	100%
56	63%	66%	69%	72%	75%	78%	81%	84%	87%	90%	93%	96%	99%	100%	100%
57	66%	69%	72%	75%	78%	81%	84%	87%	90%	93%	96%	99%	100%	100%	100%
58	69%	72%	75%	78%	81%	84%	87%	90%	93%	96%	99%	100%	100%	100%	100%
59	72%	75%	78%	81%	84%	87%	90%	93%	96%	99%	100%	100%	100%	100%	100%
60	75%	78%	81%	84%	87%	90%	93%	96%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
61	78%	81%	84%	87%	90%	93%	96%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
62	81%	84%	87%	90%	93%	96%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
63	84%	87%	90%	93%	96%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
64	87%	90%	93%	96%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
65	90%	93%	96%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
66	93%	96%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
67	96%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
68	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
69	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ejemplo:
Sueldo asegurado = L 10,000.00
Tiempo de cotizar = 24 años
Edad cronológica = 56 años
Porcentaje (tabla) = 69%
L 10,000.00 x 69% = L 6,900.00

SBM=Salario Base Mensual

El afiliado, que pase a situación de retiro o sea declarado incapacitado para trabajar con 22 años mínimos de cotizar; el IPM pagará por una sola vez, en concepto de Suma Asegurada por Supervivencia, el al sesenta ocho por ciento (68%) del equivalente ٧ asegurado, multiplicado por veintidós (22) para los primeros veintidós (22) años de servicio, aumentando un cuatro por ciento (4%) por cada año adicional, hasta alcanzar el límite máximo del cien por ciento (100%) para los treinta o más años de servicio.

Ejemplo:

Sueldo asegurado = L 10,000.00

Tiempo de cotizar = 28 años

Porcentaje = 92% Factor fiio = 22

L 10,000.00 x 92% x 22 = L 202,400.00

Los beneficiarios designados, cuando ocurra la muerte del pensionado por retiro o discapacidad, recibirán como Suma Asegurada el equivalente a seis pensiones mensuales que percibía el fallecido.

Ejemplo: Pensión = L 8,000.00

 $L 8,000.00 \times 6 = L 48,000.00$

MONTEPÍO.

Según el artículo No. 61, es la prestación mensual, pagadera catorce (14) veces al año a que tiene derecho:

- 1. Viuda o viudo del afiliado(a.
- 2. Hijos menores de veintiún (21) años.
- 3. Hijos menores de veinticuatro (24) años en caso de que estudien y presenten constancia académica con índice de aprobado.
- 4. Hijos discapacitados total y permanentemente de cualquier edad siempre que sea validado por el comité especial para dictaminar sobre la discapacidad.

En el caso de no existir hijos ni cónyuge, se otrgará pensión del 50% del sueldo asegurado a los ascendientes (padres) que dependían económicamente del afiliado. Este beneficio se otorgará previo dictamen socioeconómico.

¿En qué se invierten los Fondos de Seguridad Social de IPM? Esta entidad invierte los Fondos de Seguridad Social en:

Tabla 13. Inversiones IPM.

INVERSIONES	IPM
Créditos de Consumo	Х
Préstamos de Vivienda (Hipotecarios)	Х
Préstamos Personales	x
Pensión por retiro	Х
Pensión por discapacidades	х
Auxiliio de Sobrevivencia	X
Pensión por Sobrevivencia	Х
Gastos Fúnebres	Х
Reservas Legales	Х
Resevas Laborales	Х

Créditos de Consumo: Dentro de este rubro se enmarcan los siguientes aspectos: Crédito personal, crédito para consolidación de deudas, crédito para compra, crédito para educación, crédito emprendedor, crédito para inversión, compra de vehículos y créditos para la salud, crédito honras fúnebres, prestamito, crédito con garantía del décimo tercer mes.

Créditos Hipotecarios: Dentro de estos servicios proporcionan préstamos para montos de los créditos, construcción de vivienda, liberación de gravámenes, compra de vivienda y terreno, créditos hipotecarios así como mejoras de vivienda.

Pensión por Retiro: Esta se otorga después de Veintidós (22) años de cotización, para Oficiales y Sub Oficiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, este porcentaje se paga de acuerdo a los números de años de servicios.

Pensión por Discapacidades: Esta se otorga al 100% en los casos generados por discapacidades producto de guerras o emergencia nacional, si la discapacidad fuese por actos de servicio se otorgará el 90%, en el caso si la discapacidad sobreviniera por enfermedad será un 85% y si la discapacidad sobreviniera por enfermedad será un 85%. Será de un 80% del sueldo del asegurado, si la discapacidad sobreviniere por circunstancias distintas a las anteriores.

Pensión de Sobrevivencia: Es una prestación económica que se reconoce a los beneficiarios de la persona que ha fallecido, en la que mensualmente recibirán una renta.

Gastos Fúnebres: Es el importe que se paga a los familiares del asegurado directo una vez que el mismo ha perecido, esto puede ayudar a preparar financieramente a la familia por la pérdida de su ser querido y hacer frente a los diversos gastos que puedan prepararse.

Reservas Legales: Consiste en retener parte del beneficio obtenido por la empresa con la finalidad de aumentar el patrimonio de la misma, en este caso, por la existencia de normativa legal. Sus principales finalidades son la autofinanciación y la cobertura de posibles pérdidas.

Reservas Laborales: Es la reserva que exige al patrono depositar cada mes el 4% de las prestaciones de un trabajador, calculado sobre el salario, en una cuenta individual a su nombre con el objetivo de garantizar el pago del 50% de ese derecho. El empleado podrá disponer del dinero acumulado en la reserva laboral inmediatamente que se termine la relación laboral, ya sea por renuncia o por el despido. El otro 50% del dinero será entregado por la empresa, según los lineamientos del Código del Trabajo.



2.2.4 INSTITUTO HONDURENO DE SEGURIDAD SOCIAL.

Según decreto número 140 del 22 de mayo de 1959, el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), "se establece como una institución de derecho público", mientras el Seguro Social "constituye un servicio que cubrirá los siguientes riesgos: Enfermedad, Maternidad, Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, Invalidez, Vejez, Muerte, Cesantía involuntaria. Están sujetos al Seguro Social obligatorio: los trabajadores particulares que prestan sus servicios a una persona natural o jurídica; los trabajadores públicos, los de las entidades autónomas y semiautónomas y los de las entidades descentralizadas del estado".

En 1967 según el decreto 115, artículo 36, los hijos de los asegurados, hasta la edad de 5 años inclusive tendrán igualmente derecho a las prestaciones principales de la institución. Las esposas o compañeras de hogar de los trabajadores asegurados tendrán derecho a asistencia médica en caso de maternidad y enfermedades post-partum.

Actualmente el IHSS, "presenta la proyección de activos cotizantes al programa, asumiendo un escenario de baja cobertura, indica que el número de cotizantes pasaría de 376 mil en 1998 a 1.8 millones en el año 2050, para una cobertura de la población económicamente activa del 20%

Porcentajes de Deducción de cotización a la Seguridad Social:

Todo se cotiza sobre el salario mínimo producto de la última cotización. L.8, 882.30

- REGIMEN DE IVM:
- antes (3%). 2% empleador y 1% trabajador
- ahora (6) 3.5% empleador y 2.5% trabajador
- REGIMEN DE SALUD
- 0% la nueva cotización para empleados
- 3.50% para el patrono

COBERTURA LABORAL (RAP)

- 0% la nueva cotización para empleados
- 4.00% para el patrono
- PREVISIÓN (JUBILACIÓN)
- 2.50% la nueva cotización para empleados
- 3.50% para el patrono

El Instituto Hondureño del Seguro Social se inauguró en 1959 cuando es emitida la "Ley de seguridad social de Honduras" durante la presidencia constitucional del doctor Ramón Villeda Morales, se crearon centros de asistencia del Instituto Hondureño de Seguridad Social y las operaciones formales comenzaron a partir del 1 de marzo de 1962.

Requisitos:

Están sujetos al Seguro Social Obligatorio:

- 1) Los trabajadores particulares que presten sus servicios a una persona natural o jurídica, sea cual fuere el tipo de la relación laboral que los vincule y la forma de remuneración.
- 2) Los trabajadores públicos, los de las entidades autónomas y semi-autónomas y los de las entidades descentralizadas del Estado.
 - Solicitar Inscripción del empleado
 - Recibir planilla de cotización con empleado inscrito
 - Pago de planilla de cotización
 - Solicitar comprobante de vigencia de empleado

Presupuesto

Presupuesto anual aprobado del IHSS es de L.9, 276,269, 546.00 es decir \$ 378, 623,246.78

El IHSS cuenta con 821 médicos, más de mil enfermeras, personal administrativo, de limpieza y técnicos. Los afiliados cuentan con un médico por cada 748 afiliados directos.

Anualmente se atienen 2, 688,518 consultas médicas. El total de afiliados directos ascienden es de 600 mil personas y los beneficiarios indirectos representan 1 millón de personas.

<u>Centros</u>

El IHSS cuenta con hospitales en todos los departamentos del país. En la ciudad capital cuenta con dos centros principales: En Tegucigalpa tiene el centro IHSS en Barrio Abajo y en Comayagüela cuenta con el Centro IHSS en el Barrio la Granja.

<u>Presupuesto</u>

El 62 % o 4 mil millones de Lempiras se invierte en salarios a 5,206 empleados, 821 de ellos son médicos, el resto del personal, son enfermeras, técnicos, personal administrativo, de limpieza y emergencias.1516

El 12 % o 788 millones de Lempiras del presupuesto se destinan a compra de materiales y suministros (medicamentos, maquinaria y alimentos).

Se invierte un 11 % o 722 millones de Lempiras en limpieza, saneamiento y otros servicios.

Porcentaje de Cotización

Según la Ley de Protección Social, el aporte que realiza el trabajador al IVM es del 2.5% sobre la base de L8, 882.30, que es el salario mínimo vigente.

Para hacer el cálculo del descuento por IVM, únicamente se multiplica dicha cantidad por 2.5%, o lo que es lo mismo, por 0.025:L8, 882.3 x 0.025 = L.222.06

El aporte hecho por el empleador es del 3.5 es decir 0.035 el cual deberá multiplicarse por el monto de sueldo del empleado para obtener dicha deducción.

<u>Ingresos</u>

Todos los trabajadores en empresa privada y pública pagan parte de su salario al Seguro Social, de este pago, una parte es pagada por el empresario y otra parte por el trabajador. La tasa de cotización actualmente es del 3.5 %.

Cada mes el IHSS tiene un ingreso de 327.58 millones de Lempiras, lo que representa un total de 4 mil millones de Lempiras anuales (196 millones de dólares). De los cuales, 310.14 millones son pagados por las cotizaciones al IHSS, es decir un 84% de aporte de la empresa privada y los trabajadores: 35 millones de Lempiras mensuales son aportados por el gobierno, es decir, un 11% del total, un 5% es aportado por el Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos (Injupemp).

Los techos se mantuvieron estáticos en este Instituto de Seguridad Social desde Junio del 2001 hasta mayo del 2011 que hubo un incremento a L.5, 500.00 y fue hasta Junio del 2011 que este techo se elevó a L.7, 000.00.

Tabla 14. Tabla de salarios mínimos y máximos por actividad económica.

TABLA DE SALARIOS MINIMOS Y MAXIMOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA Y NÚMERO DE TRABAJADORES

	I	PERIODO		SALARIO MINIMO	TECHO MAXIMO DE COTIZACION
De		HASTA	MAYO 2001	ALARIO DEVENGADO MENOR A 600.0	SALARIO MAXIMO 600.00
De	JUNIO 2001	HASTA	MAYO 2002	1,200.00	4,800.00
De	JUNIO 2002	HASTA	MAYO 2003	1,800.00	4,800.00
De	JUNIO 2003	HASTA	MAYO 2007	2,241.30	4,800.00
De	JUNIO 2007	HASTA	MAYO 2008	2,487.60	4,800.00
De	JUNIO 2008	HASTA	DIC. 2008	2,761.20	4,800.00
De	ENERO 2009	HASTA	MAYO 2011	4,800.00	5,500.00
De	JUNIO 2011	HASTA	DIC. 2011	S/TABLA DE SALARIOS 2011	7,000.00
DE	E NE RO 2012	EN ADELANTE	:		7,000.00

Fuente: Tabla de Salarios Minimos Ministerio de Trabajo INICIO DE REGIMEN DE LRIE SGO PROFESIONAL A PARTIR DE JUNIO 2005

La empresa privada y el estado pagan una cuota de L.1, 008.58 Lempiras, distribuido de la siguiente forma:

- Régimen EM:680.68 Lempiras
- Régimen de invalidez, vejez, y muerte (IVM): 310.88 Lempiras.
- 17.02 Lempiras para la empresa privada por Riesgo Profesional.

Tabla 15. Cotización en lempiras.

S.P.S (I.V.M)	S.A.S (E.M)	l (R.P)	MONTO COTIZABLE
44.41	42.54	0	86.95
88.82	212.71	0	301.54
177.65	425.43	17.02	620.09
310.88	680.68	17.02	1,008.58

El IHSS invierte y gasta anualmente 9,276, 269,546.00 millones de Lempiras, los cuales provienen de la empresa privada, el trabajador y el gobierno.

La salud es pagada en forma colectiva, la empresa privada, el trabajador y el gobierno realizan pagos para mantener un sistema de salud que asista a todo el afiliado que lo necesite en cualquier momento.

Desventaja en el Sistema de Seguridad Social del IHSS versus niveles de Jubilación y Pensión

Debido a que los porcentajes de deducción para cada uno de los Regímenes de seguridad son conforme a los techos de Salarios Mínimos otorgados por el Ministerio de Trabajo (tabla adjunta) esta es una gran desventaja en virtud que los montos que se perciben para los aspectos de Jubilación y Pensión no pueden exceder de los mismos conforme a ley, por lo tanto el monto de jubilación y pensión de este ente es bajo en comparación con otras Instituciones de Seguridad Social como Injupemp.

Por eso en este Instituto todos los afiliados que se jubilan lo hacen con montos que difícilmente pueden cubrir todos los productos de la Canasta Básica.

Salario Mínimo en Honduras 2017

Tabla 16. Tabla de salario mínimo en Honduras 2017.

		Salario 2016	Aumento	Salario 2017
Agricultura, Silvicultura Caza y Pesca	De 1 a 10 empleados	5,681.73	188.06	5,869.79
	De 11 a 50 empleados	5,978.31	197.88	6,176.19
	De 51 a 150 empleados	6,236.80	311.84	6,548.64
	De 151 empleados en adelante	6,628.74	331.43	6,960.17
Industrias extractivas (Minas)	De 1 a 10 empleados	7,762.29	256.93	8,019.22
	De 11 a 50 empleados	7,995.18	264.64	8,259.82
	De 51 a 150 empleados	8,666.25	433.31	9,099.56
	De 151 empleados en adelante	9,210.86	552.65	9,763.51
Industria manufacturera	De 1 a 10 empleados	7,619.22	252.19	7,871.41
	De 11 a 50 empleados	8,105.70	268.29	8,373.99
	De 51 a 150 empleados	8,786.06	439.3	9,225.36
	De 151 empleados en adelante	9,338.21	560.29	9,898.50
Electricidad, Gas y Agua	De 1 a 10 empleados	8,012.70	265.22	8,277.92
	De 11 a 50 empleados	8,253.07	273.17	8,526.24
	De 51 a 150 empleados	8,945.81	447.29	9,393.10
	De 151 empleados en adelante	9,508.00	570.48	10,078.48
Construcción	De 1 a 10 empleados	7,869.61	260.48	8,130.09
	De 11 a 50 empleados	8,105.70	268.29	8,373.99
	De 51 a 150 empleados	8,786.06	439.3	9,225.36
	De 151 empleados en adelante	9,338.21	560.29	9,898.50
Comercio (Restaurantes hoteles)	De 1 a 10 empleados	7,869.61	260.48	8,130.09
	De 11 a 50 empleados	8,105.70	268.29	8,373.99
	De 51 a 150 empleados	8,786.06	439.3	9,225.36

		2016	Aumento	Salario 2017
	De 151 empleados en adelante	9,338.21	560.29	9,898.50
Transporte	De 1 a 10 empleados	7,941.16	262.85	8,204.01
	De 11 a 50 empleados	8,179.39	270.73	8,450.12
	De 51 a 150 empleados	8,865.94	443.29	9,309.23
	De 151 empleados en adelante	9,423.10	565.38	9,988.48
Establecimientos Financieros	De 1 a 10 empleados	8,084.24	267.58	8,351.82
	De 11 a 50 empleados	8,326.77	275.61	8,602.38
	De 51 a 150 empleados	9,025.69	451.28	9,476.97
	De 151 empleados en adelante	9,592.88	575.57	10,168.45
Servicios comunales	De 1 a 10 empleados	7,726.53	255.74	7,982.27
	De 11 a 50 empleados	7,958.33	263.42	8,221.75
	De 51 a 150 empleados	8,626.31	431.31	9,057.62
	De 151 empleados en adelante	9,168.42	550.1	9,718.52
Actividades de hospitales	De 1 a 10 empleados	7,726.53	255.74	7,982.27
	De 11 a 50 empleados	7,958.33	263.42	8,221.75
	De 51 a 150 empleados	8,522.70	426.13	8,948.83
	De 151 empleados en adelante	8,888.49	533.3	9,421.79

Costos con la Nueva Ley de Seguridad Social

Con la nueva ley de Seguridad Social (04/09/2015) y el Acuerdo No. STSS-390-2015, en el que el Consejo Económico y Social (CES) aprobó la Gradualidad de la Cotizaciones de Empleadores y Trabajadores 10 de noviembre de 2015 (La Gaceta, 10 de noviembre, numero 33,897). Los costos se detallan en las siguientes tablas:

Empresa Privada con 11 o más Empleados Porcentajes de Cotización enero 2016

Tabla 17. Tabla de porcentajes de cotización enero 2016.

APORTACION	S.P.S(I.V.M)%	S.A.S(E.M)%	S.C.L(R.P)%	TOTAL%
Techos	8,882.30	7,717.50	7,717.50	*****
Trabajadores	2.5%	2.5%	0.0%	5.0%
Patrono	3.5%	5.0%	0.2%	8.7%
Totales	6.0%	7.5%	0.2%	13.7%

Para este sector, el techo para Seguro de Prevención Social (I.V.M) ahora es L.8, 882.30 y el porcentaje de cotización pasa a 6% siendo 2.5% trabajador y 3.5% patrono, Seguro de Atención a la Salud (E.M) 7,717.50 y el porcentaje de Cotización se mantiene con 2.5% para el trabajador y el 5% para el patrono, Seguro de Cobertura Laboral (R.P) 7,717.50 porcentaje de cotización es 0.2% para el patrono

Cotización en Lempiras

Tabla 18. Cotización en lempiras.

APORTACION	S.P.S(I.V.M)%	S.A.S(E.M)%	CCI/DDI%	Monto Cotizable
Trabajadores	222.06	192.94	0.00	415.00
Patrono	310.88	385.88	15.44	712.19
Totales	532.94	578.81	15.44	1,127.19

Nota: (S.P.S) seguro de prevención social, (S.A.S) seguro de atención a la salud, (S.C.S) seguro de cobertura laboral

Empresa Privada con Menos de 10 Empleados Porcentajes de Cotización enero 2016

Tabla 19. Cotización enero 2016.

APORTACION	S.P.S(I.V.M)%	S.A.S(E.M)%	S.C.L(R.P)%	TOTAL%
Techos	8,045.92	7,717.50	7,717.50	*****
Trabajadores	1,0%	2.5%	0.0%	3.5%
Patrono	2.0%	5.0%	0.2%	7.2%

APORTACION	S.P.S(I.V.M)%	S.A.S(E.M)%	S.C.L(R.P)%	TOTAL%
Totales	3.0%	7.5%	0.2%	10.7%

El caso de las empresas privadas con menos de 10 empleados, tendrán cambio en el techo de cotización para el régimen de Seguro de Prevención Social (I.V.M) de 8,045.92 los porcentajes de cotización se mantienen, y el techo cotizable para Seguro de Atención a la Salud (E.M) Y Seguro de Cobertura Laboral (R.P) es 7,717.50

Cotización en Lempiras

Tabla 20. Monto cotizable S.P.S,

APORTACION	S.P.S(I.V.M)%	S.A.S(E.M)%	S.C.L(R.P)%	Monto Cotizable
Trabajadores	80.46	192.94	0.00	273.40
Patrono	160.92	385.88	15.44	562.23
Totales	241.38	578.81	15.44	835.63

Nota: (S.P.S) seguro de prevención social, (S.A.S) seguro de atención a la salud, (S.C.L) seguro de cobertura laboral.

CON LA NUEVA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL (04/09/2015) y el Acuerdo No. STSS-390-2015, en el que el Consejo Económico y Social (CES) aprobó la Gradualidad de las Cotizaciones de Empleadores y Trabajadores10 de noviembre de 2015 (La Gaceta, 10 de noviembre, número 33,879)

PORCENTAJES DE COTIZACIÓN GOBIERNO CENTRAL, AUTÓNOMAS Y DESCENTRALIZADAS

EMPLEADOS POR CONTRATO ENERO 2018

Tabla 21. Tabla de salarios mínimos y máximos por actividad económica.

ТЕСНО	8,882.30	8,508.54	8,508.54	***
ESTADO	0.5%	0.5%	0.0%	1.0%
TRABAJADORES	1.0%	2.5%	0.0%	3.5%
PATRONO	2.0%	5.0%	0.2%	7.2%
TOTALES	3.5%	8.0%	0.2%	11.7%

COTIZACIÓN EN LEMPIRAS

Tabla 22. Tabla de monto cotizable.

APORTACIÓN	S.P.S (I.V.M)	S.A.S (E.M)	(R.P)	MONTO COTIZABLE
ESTADO	44.41	42.54	0.00	86.95
TRABAJADORES	88.82	212.71	0.00	301.54
PATRONO	177.65	425.43	17.02	620.09
TOTALES	310.88	680.68	17.02	1,008.58

(S.P.S) Seguro de Previsión Social, (S.A.S.) Seguro de Atención a la Salud, (R.P.) Régimen de Riesgos Profesionales a L.8,508.54.

Tabla 23. Tabla de porcentaje de cotización Gobierno Central, Autónomas y Descentralizadas enero 2018.

POR CENTAJES DE COTIZACIÓN GOBIERNO CENTRAL, AUTÓNOMAS Y

DESCENTRALIZADAS ENERO 2018

APORTACION	S.A.S (E.M) %	(R,P) %	TOTAL %
TECHO	8,508.54	8,508.54	***
ESTADO	0.5%	0.0%	0.5%
TRABAJADORES	2.5%	0.0%	2.5%
PATRONO	5.0%	0.2%	5.2%
TOTALES	8.0%	0.2%	8.2%

COTIZACIÓN EN LEMPIRAS

APORTACION	S.A.S (E.M)	(R.P)	MONTO COTIZABLE
ESTADO	42.54	0.00	42.54
TRABAJADORES	212.71	0.00	212.71
PATRONO	425.43	17.02	442.44
TOTALES	680.68	17.02	697.70

(S.P.S) seguro de previsión social, (S.A.S.) seguro de atención a la salud, (R.P.) régimen de riesgos profesionales

A éste sector no se le cobra I.V.M. porque cotizan al INJUPEM y para los regímenes de A.S-E.M y R.P. 8508.54, y los mismos porcentajes de cotización

Tabla 24. Tabla de porcentaje de cotización enero 2018 IHSS.



CON LA NUEVA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL (04/09/2015) y el Acuerdo No. STSS-390-2015, en el que el Consejo Económico y Social (CES) a probó la Gradualidad de las Cotizaciones de Empleadores y Tra baja dores 10 de noviembre de 2015 (La Ga ceta, 10 de noviembre, número 33,879)

EMPRESA PRIVADA CON 11 O MÁS EMPLEADOS PORCENTAJES DE COTIZACIÓN ENERO 2018

APORTACIÓN	S.P.S (I.V.M)%	S.A.S (E.M) %	(R,P) %	TOTAL %
TECHOS	8,882.30	8,508,54	8,508,54	** *****
TRABAJADORES	2.5%	25%	0.0%	5.0%
PATRONO	3.5%	5.0%	0.2%	8.7%
TOTALES	60%	7.5%	0.2%	13.7%

COTIZACIÓN EN LEMPIRAS

APORTACION	S.P.S (I.V.M)	S.A.S (E.M)	(R.P)	MONTO COTIZABLE
TRABAJADORES	222.06	212.71	0.00	434.77
PATRONO	310.88	425.43	17.02	753.32
TOTALES	532.94	638.14	17.02	1,188.10

(S.P.S) SEGURO DE PREVISIÓN SOCIAL, (S.A.S.) SEGURO DE ATENCION A LA SALUD, (R.P.) RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES

PARA ÉSTE SECTOR, EL TECHO PARA SEGURO DE PREVISIÓN SOCIAL (LV.M.)SE MANTIENE EN L8,882.30 Y EL PORCENTAJE DE COTIZACIÓN PAS 6%, SIENDO 2.5 % TRABAJADOR Y 3.5 % PATRONO. EL SE GURO DE ATENCION A LA SALUD (E.M)EL TECHO SUBIO A LPS. 8508.54 Y EL PORCENT. DE COTIZACION SE MANTIENE CON 2.5 % PARA EL TRABAJADOR Y EL 5 % PARA EL PATRONO. PARA EL RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALE (R.P), EL TECHO SUBIO A 8508.54 Y PORCENTAJE DE COTIZACION ES 0.2 % PARA EL PATRONO.

Para este sector Gobierno contrato se modifica el Techo de Cotización para el Régimen de Previsión Social anteriormente llamado IVM se mantiene en L.8, 882.30. El seguro de atención a la Salud EM sube a L.8, 508.54 y RP, Régimen de Riesgo Profesional a L8, 508.54

CON LA NUEVA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL (04/09/2015) y el Acuerdo No. STSS-390-2015, en el que el Consejo Económico y Social (CES) aprobó la Gradualidad de las Cotizaciones de Empleadores y Trabajadores10 de noviembre de 2015 (La Gaceta, 10 de noviembre, número 33,879)

Tabla 25. Tabla de porcentaje de cotización enero 2018.

CON LA NUEVA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL (04/09/2015) y el Acuerdo No. STSS-390-2015, en el que el Consejo Económico y Social (CES) aprobó la Gradualidad de las Cotizaciones de Empleadores y Trabajadores10 de noviembre de 2015 (La Gaceta, 10 de noviembre, número 33,879)

EMPRESA PRIVADA CON MENOS DE 10 EMPLEADOS PORCENTAJES DE COTIZACIÓN ENERO 2018

APORTACIÓN	S.P.S (I.V.M)%	S.A.S (E.M) %	(R,P) %	TOTAL %
TECHOS	8,870.63	8,508.54	8,508.54	****
TRABAJADORES	1.15%	2.5%	0.0%	3.7%
PATRONO	2.15%	5.0 %	0.2%	7.4%
TOTALES	3.3%	7.5%	0.2%	11.0%

COTIZACIÓN EN LEMPIRAS

APORTACIÓN	S.P.S (LV.M)	S.A.S (E.M)	(R.P)	MONTO COTIZABLE
TRABAJADO RES	102.01	212.71	0.00	314.73
PATRONO	190.72	425.43	17.02	633.16
TOTALES	292.73	638.14	17.02	947.89

(S.P.S.) SEGURO DE PREVISIÓN SOCIAL, (S.A.S.) SEGURO DE ATENCION A LA SALUD, (R.P.) RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES

PARA LAS EMPRESAS PRIVADAS CON MENOS DE 10 EMPLEADOS, TENDRAN CAMBIO EN EL PORCENTAJES AUMENTO PARA EL PATRONO EN EL REGIMEN EL REGIMEN DE PREVISIÓN SOCIAL (S.P.S) ES 0.15% PARA EL TRABAJADOR EL AUMENTO EN EL REGIMEN DE SEGURO DE PREVISIÓN SOCIAL (S.P.S) ES 0.15%

EN EL TECHO DE COTIZACIÓN PARA EL REGIMEN DE SEGURO DE PREVISIÓN SOCIAL (LV.M.) SUBIO A 8870.63. EL TECHO COTIZABLE PARA SEGURO DE ATENCION LA SALUD(-EM.) Y PARA EL RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES (R.P.) SERA DE 8 508.54

CON NUEVA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

EMPRESA PRIVADA ADHERIDAS AL RÉGIMEN ZOLI

PORCENTAJES DE COTIZACIÓN ENERO 2018

APORTACIÓN	S.P.S (I.V.M)%	S.A.S (E.M) %	S.C.L (R.P) %	TOTAL %
TECHOS	7,085.61	7,085.61	7,085.61	****
TRABAJADORES	1.60%	2.805%	0.00%	4.41%
PATRONO	2.60%	5.505%	0.20%	8.31%
TOTALES	4.20%	8.31%	8.31%	12.71%

COTIZACIÓN EN LEMPIRAS

APORTACIÓN	S.P.S (I.V.M)	S.A.S (E.M)	S.C.L. (R.P)	MONTO COTIZABLE
TRABAJADORES	113.37	198.40	0.00	311.77
PATRONO	184.23	389.71	14.17	588.11
TOTALES	297.60	588.11	14.17	899.87

Para la empresa maquiladora textil adherida al régimen Zoli el techo de cotización se mantiene en L.7, 085.61, y con los cambios pertinentes en los porcentajes de cotización, para respetar el acuerdo tripartito entre el gobierno, ces y la asociación de maquiladores de honduras (a.mh)

INVERSIONES DEL INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL

En qué invierte el IHSS los fondos de Seguridad Social

Tabla 27. Tabla de inversiones del IHSS

INVERSIONES	IHSS
Inversiones en Instituciones Nacionales	X
Préstamos de Vivienda (Hipotecarios)	X
Acciones Comunes y Acciones Preferentes	X
En Depósitos a Corto y Largo Plazo	X
Pago de Materiales y Suministros (Medicamentos)	X
Préstamos Personales	X
Propiedades de Inversión	X
Pensión por discapacidades	X
Gastos Fúnebres	X
Reservas Legales	X
Resevas Laborales	X

(Heraldo, Inversiones del IHSS, 2016)

Se realizaron diferentes entrevistas a altos ejecutivos del IHSS para tener un conocimiento mayor respecto al por qué de la disparidad en el aspecto de jubilación y pensión con otros entes de Seguridad Social:

FORMATO DE ENTREVISTA A EJECUTIVOS DEL IHSS

Entrevista sobre Jubilaciones y Pensiones a Tres altos Ejecutivos del IHSS:

Tabla 28. Tabla de personas entrevista con expertos.

Nombre de las Personas Entrevistadas:	Cargo que desempeñan:
Abog. Vilma Morales	Presidenta de la Comisión Interventora del IHSS
Abog. Victor Martinez	Gerente del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM)
Lic. Juan Moran	Actuario del IHSS

En virtud de su alto nivel de experiencia y conocimiento en aspectos de la Seguridad Social, solicito favor su valiosa ayuda para poder entrevistarle y responder las siguientes interrogantes, las cuales me serán de gran ayuda para optar al título de Doctorado en Administración Gerencial:

- 1. ¿Qué es un Fondo de Jubilaciones y Pensiones para usted?
- 2. ¿Cuál considera es el objetivo de un Fondo de Pensiones y Jubilaciones?
- 3. ¿Cómo obtienen dinero los Fondos de Pensiones?
- 4. ¿Hasta qué momento reciben los jubilados su pensión?
- 5. Considera usted ¿que la edad de Jubilación en Honduras en la ideal?
- 6. ¿A qué se debe que los contribuyentes del IHSS pese a cotizar por largo tiempo (más de 15 años) no obtienen una jubilación significativa como Injupemp u otros entes de Seguridad Social?
- 7. ¿Considera usted se necesita más apoyo gubernamental?
- 8. ¿Por qué el IHSS no incrementa los porcentajes de cotización?
- 9. ¿Por qué el IHSS no se destecha como Injupemp y otros entes de Seguridad Social?
- 10. Considera usted ¿qué en el IHSS hay demasiados jubilados y pocos jóvenes cotizando actualmente?
- 11.¿Cree usted que el IHSS puede llegar a tener problemas de liquidez o pueda llegar a colapsar en un futuro?
- 12. ¿Cree necesario que el fondo de pensión del IHSS invierta en empresas o startups* por 5 a 7 años y logre mayores rentabilidades para aumentar el capital de trabajo y por ende desembolsos mayores a los jubilados?
- 13. ¿En qué se invierten actualmente los fondos de pensión del IHSS?
- 14. ¿En base a qué factores se obtiene el monto que se paga a los jubilados?
- 15. ¿Será posible que en un futuro cercano estos montos de jubilación se incrementen?
- 16. ¿Por qué no se puede ser partícipe de varios Planes de Pensiones a la vez?

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

^{*}Startups: Se define como una empresa de nueva creación que presenta unas grandes posibilidades de *crecimiento y, en ocasiones, un modelo de negocio escalable.*

2.2.5 INSTITUTO NACIONAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS



Fue aprobada el 5 de febrero de 1971 y entró en vigencia a partir de abril del mismo año. Desde esa fecha fueron protegidos los empleados y funcionarios del Poder

Ejecutivo, pero el sistema no se inició sino hasta el 1 de enero de 1976, cuando se comenzaron a hacer efectivas las cotizaciones al mismo.

En el caso del INJUPEMP sus afiliados son los empleados y funcionarios del Poder Ejecutivo que gozan de acuerdo de contratación indefinido. Cubre beneficios de Jubilación, pensión por invalidez, transferencia de beneficios, muerte en servicio activo, retiro del sistema, traslado de valores actuariales, al igual que servicios de préstamos hipotecarios y personales.

Fundación: Ante la necesidad de la existencia de un organismo nacional que velara por la necesidades de protección en la vejez, en la invalidez, el accidente y en la muerte a los docentes en servicio activo y para los jubilados y pensionados la continuación de jubilación y de la pensión, se crea mediante decreto No. 84 del 10 de diciembre de 1970 el Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones del Magisterio (INJUPEM).

Como ente administrador de fondos públicos de pensiones, constituido por los recursos monetarios provenientes de la captación de cotizaciones de los participantes y las aportaciones patronales, realiza inversiones financieras en procura de su capitalización patrimonial y beneficio económico sostenible, así como prestar servicios financieros a sus afiliados, en condiciones y tasas de interés más favorables con relación al mercado; entre los beneficios se encuentran los préstamos para adquisición, construcción o mejoras de vivienda, préstamos personales en distintas modalidades y fines financieros como ser: préstamo personal sobre las aportaciones,

con aval, consolidación de deudas, Crédito Ya (el cual aplica al Bono y al catorceavo mes). En el 2017 se implementó el préstamo para adelanto de vacaciones. De esta manera el Instituto contribuye al mejoramiento de la economía de sus participantes.

INJUPEMP cobra una tasa de intereses del 17% anual para préstamos personales y el 11.5% o 12.5% de acuerdo al techo determinado por el INJUPEMP para préstamos para la vivienda.

Porcentajes de Deducción de cotización a la Seguridad Social

- 7% Trabajador de su salario real. Este se incrementará en 0.5% cada dos años hasta llegar al 9.5% desde enero 2017
- 11.5% patrono. Se dará un incremento anua del 1% hasta llegar al 14.5% en 2018

El sistema de jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo, fue creado mediante el Decreto No. 138 del 5 de Febrero de 1971 que contiene la Ley de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios Públicos, y en el artículo 7, establece que para administrar el sistema, crease el Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), como un organismo descentralizado con personería jurídica, patrimonio y domicilio en la Ciudad Capital de la República.

En 2017 el INJUPEMP tenía en su base de datos 46,618 afiliados, 14,416 jubilados por vejez y 1,391 pensionados por invalidez a nivel nacional. El patrimonio del Instituto está constituido principalmente por las cotizaciones personales, las aportaciones patronales y los rendimientos e intereses obtenidos de las inversiones realizadas.

Misión

Garantizar el pago de beneficios por vejez, invalidez, separación del sistema y muerte, administrando los recursos de previsión social de los empleados públicos participantes, de manera eficiente, transparente, segura, rentable y solidaria.

Visión

Ser una institución de previsión social, actuarial y financieramente sólida, con una cobertura más amplia en el sector público, administrando con mayor eficiencia y eficacia el fondo de pensiones con crecimiento sostenido que garantice a sus afiliados el pago de una pensión justa y equitativa.

OBJETIVO DEL INJUPEMP

El objetivo del Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo, INJUPEMP, es la captación, administración e inversión de sus recursos económicos, así como la prestaciones establecidas en la Ley que entró en vigencia el año 2014 y vino a sustituir al Decreto Ley No.138 del 7 de abril de 1971, el cual fundó a esta Institución como una entidad previsional contributiva de derecho público, autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio y duración indefinida. El INJUPEMP atiende las prestaciones previsionales y servicios a más de 45 mil participantes activos y 15 mil jubilados y pensionados.

QUIENES SON LOS APORTANTES DEL INJUPEMP

Artículo 2.- Los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo que al momento de entrar en vigencia la presente Ley, no estuvieren cubiertos por otros planes de pensiones y beneficios otorgados por el Estado, quedarán obligatoriamente sujetos y cubiertos por las disposiciones de esta Ley.

Artículo 4.- Los telegrafistas, los empleados del Poder Legislativo, Poder Judicial, entidades autónomas y semi-autónomas, podrán afiliarse al Sistema bajo las mismas regulaciones que los empleados del Poder Ejecutivo.

Artículo 5.- Los servicios prestados en organismos internacionales o regionales en los cuales el Estado es miembro activo, así como los becados en el exterior por cualquier concepto, se tomarán como si fueren ejecutados en Honduras para el recuento de los años trabajados, teniendo por base para el efecto de su Jubilación el promedio de los

últimos treinta y seis sueldos mensuales que hubieran devengado como funcionarios o empleados del Gobierno Central.

Beneficios de Jubilados y Pensionados:

- Jubilación
- Pensión por Incapacidad
- > Beneficio por Muerte del Participante y
- Beneficio por separación del participante.

Cotización

- 45,000 Afiliados
- 15,000 Jubilados

La cantidad mensual de jubilación será igual al sueldo promedio de los *treinta y seis* últimos sueldos mensuales multiplicados por los años de servicio acreditados multiplicados por 0.0275- (2.75%).

Ejemplo de esto: Si doña Martha laboró durante 36 años de su vida e inicio con un sueldo mensual de L.8, 000.00 y terminó ganando al final de sus 36 años de labor L.34,000.00, ella obtendría una jubilación de L.13,805.00 mensual, pero esto gracias a que se toda su vida este tipo de cálculo fue sobre todo su sueldo mensual y este ente de Seguridad Social no estaba techado sino que cotizaba sobre todo sueldo anual. En Honduras al menos esto le permitiría adquirir algunos productos de la canasta básica y comprar sus medicamentos necesarios para su salud. Se puede afirmar por lo tanto que entre mayor ingreso se perciba mejor será su monto de jubilación mensual.

Tabla 29. Tabla de ejemplo de cálculo de prestaciones INJUPEMP

Ejemplo de Cálculo de Prestaciones

Sueldo Anual	Años de Labor
8,000.00	1
8,800.00	2
9,000.00	3
9,800.00	4
9,800.00	5
9,800.00	6
9,000.00	7
9,500.00	8
8,000.00	9
8,000.00	10
9,800.00	11
9,800.00	12
9,800.00	13
10,100.00	14
10,100.00	15
11,000.00	16
11,800.00	17
12,300.00	18
12,300.00	19
12,400.00	20
13,200.00	21
13,200.00	22
14,500.00	23
14,500.00	24
16,000.00	25
16,000.00	26
17,000.00	27
17,800.00	28
17,800.00	29
18,600.00	30
19,300.00	31
21,000.00	32
21,000.00	33
23,000.00	34
26,000.00	35
34,000.00	36
	Ingreso Total Percibido por 36 años de labor
83,000.00	Sueldo últimos 3 años
3	últimos 3 años (factor 0.0275)
L27,390.00	Cálculo de cuota de jubilacion

El Gobierno así como las Instituciones afiliadas o que en el futuro se afilien, pagarán de los sueldos mensuales cotizables y por cada uno de sus empleados participantes, los siguientes porcentajes: En el año 1981 el 9% En el año 1982 el 10% Del año 1983 en adelante el 11% Artículo 44.- Cada uno de los participantes, aportará mensualmente una cantidad igual al 7% de su sueldo regular mensual. Artículo 45.- La

Junta Directiva de Jubilaciones y Pensiones, podrá aceptar con destino al fondo, herencias, legados y donaciones de personas naturales y/o jurídicas.

PRÉSTAMOS PERSONALES

Es una operación de inversión conceptualizada como un Servicio que presta el Instituto a sus participantes activos e inactivos, así como a los Jubilados y Pensionados del sistema que llenen los requisitos exigidos.

Los Préstamos Personales son los siguientes:

- Préstamo Personal Sin Aval (Sobre Aportaciones)
- Préstamo Personal Con Aval
- Préstamo Personal ¡Crédito ya!
- Préstamo para Consolidación de Deudas
- Préstamo para la Vivienda

INJUPEMP cobra una tasa de intereses del 17% anual para préstamos personales y el 11.5% o 12.5% de acuerdo al techo determinado por el INJUPEMP para préstamos para la vivienda.

Papel que Desempeña Injupemp dentro del sistema financiero hondureño Estados Financieros.

Tabla 30. Tabla de crecimiento financiero de la cartera de préstamos año 2017.

Crecimiento financiero de la cartera de préstamos año 2017:

Periodo	Préstamos personales		Préstamos Hipo	tecarios
	Monto L	Crecimiento	Monto L	Crecimiento
2012	3,018,975,492.73		1,585,521,854.88	
2013	3,134,135,316.61	3.81%	1,549,490,587.60	-2.27%
2014	3,490,291,535.35	11.36%	1,848,679,384.71	19.31%
2015	4,033,742,712.52	15.57%	1,874,266,563.52	1.38%
2016	4,429,807,070.01	9.82%	1,883,349,569.79	0.48%
2017	4,725,982,400.26	6.69%	1,899,051,252.59	0.83%

Saldo de la cartera de préstamos años 2017: 5.41% de incremento

Descripción	Diciembre 2017 L	Diciembre 2016 L	Variación L
Préstamo para la Vivienda			
Cartera Total	1,899,051,252.59	1,883,349,569.79	15,701,682.80
Préstamos Personales			
Cartera Total	4,725,982,400.26	4,429,807,070.01	296,175,330.25
Total	6,625,033,652.85	6,313,156,639.80	311,877,013.05
Índice		4.94%	

Tabla 31. Tabla del costo anual total INJUPEMP.

Producto	Monto Máximo a Otorgar	Plazo Máximo (meses)	Tasa Nominal	Gastos por Admon.	Tasa de Interes	Tasa Efectiva Anual	Costo Anual Total (CAT)
Credito Ya	76,500.00	6	17.00%	0.00%	17.00%	18,39%	19.40%
Prestamo Personal con Aval	350,000.00	72	17.00%	0.00%	17.00%	18.39%	19.00%
*Perstamo sobre Aportaciones	350,000.00	72	17.00%	0.00%	17.00%	18.39%	19.00%
*Prestamo de Consolidación	350,000.00	84	17.00%	0.00%	17.00%	18.39%	19.00%
***Prestamo Vacacional	30,000.00	6	17.00%	0.00%	17.00%	18.39%	19.40%
Prestamo Hipotecario < L.500,000.00	499,999.99	300	11.00%	0.50%	11.50%	12.13%	12.28%
Prestamo Hipotecario >L.500,000.00	4,000,000.00	300	11.50%	1.00%	12.50%	13.24%	13.35%

^{*} Monto máximo en Prestamos de consolidación para Jubilados y Pensionados hasta L.350,000.00

^{*} Monto máximo para Préstamos sobre Aportaciones el 100% de sus cotizaciones.

^{**} El Costo Anual Total (CAT) incluye la totalidad de costos y gastos inherentes al crédito.

^{***}L. 30,000.00 para el Crédito Vacacional, es un monto promedio utilizado para efectos de calculo de tasa. El INJUPEMP otorga para el Crédito Vacacional un monto máximo euqivalente al 90% del pago que le corresponde en concepto de vacaciones y un monto mínimo de L.3,500.00.

JUBILACIONES (PENSIONES POR VEJEZ)

Durante el año 2017, el INJUPEMP, a través de la División de Beneficios, otorgó la cantidad de 1,111 nuevas jubilaciones, representando un incremento de L. 1,494, 692.75 mensuales por concepto de este beneficio.

El instituto cerró el año 2017 con un acumulado de 14,416 jubilados, siendo esta cantidad 7.30% mayor en comparación el cierre del año 2016. Cabe mencionar que estas cifras, incluyen tanto altas como bajas del sistema de pensiones por vejez.

GARANTÍAS DE OTORGAMIENTO: El nuevo concepto de beneficio, denominado como Garantía de Otorgamiento, cuenta con distintas variantes, según lo indicado en los artículos 71 y 123 de la Ley del INJUPEMP y lo descrito sobre el tema en el Reglamento General de dicha Ley; en este último documento se considera la posibilidad de otorgar el beneficio de garantía de otorgamiento como transferencia de jubilación, hasta completar las 120 rentas de la pensión respectiva. En total, el Instituto otorgó durante el año 2017, la cantidad de 59 garantías de otorgamiento como pago único y 48 como transferencia de jubilación.

PENSIÓN Y AUXILIO POR INVALIDEZ

En relación al año 2016, para el 2017 el total de participantes beneficiarios de pensión por invalidez aumento en 21 personas, de 1,370 a 1,391; durante el mismo año, el Instituto otorgó 61 nuevas pensiones por invalidez, aumentando así los egresos mensuales por este concepto en aproximadamente L. 86,969.85.

Adicionalmente, en cumplimiento de los establecido en el numeral 2) del artículo 55 de la Ley de INJUPEMP, el Instituto otorgó a los *61 nuevos pensionados por invalidez*, un monto total de L.10,053, 275.59 por concepto de auxilio por invalidez (pago único), como complemento de su beneficio para que estas personas pudiesen mejorar su calidad de vida al someterse a procedimientos quirúrgicos, compra de medicamentos, compra d equipo especial, etc.

PENSIONES POR SOBREVIVENCIA: Conforme a los artículos 65-69 de la Ley del INJUPEMP, se otorgaron los beneficios por sobrevivencia que corresponde por el deceso de participantes activos, voluntarios, en suspenso o pensionados, según se describe a continuación:

Pensiones por viudez: 160

Pensiones por orfandad: 100

Pensiones por ascendencia: 4

Evolución Actuarial

En diciembre 2013, el Congreso Nacional de Honduras aprobó las *reformas* a la Ley del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), entrando las mismas en vigencia el 13 de mayo de 2014. Entre los principales cambios realizados a la Ley anterior figuran:

• Establecimiento del Gobierno Corporativo del Instituto

Incremento gradual de los porcentajes de aportación y cotización individual

Definición de la estructura de beneficios para nuevos afiliados

Modificación de la estructura de beneficios para afiliados preexistentes

El Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP) es de acuerdo a ley, una entidad previsional contributiva de derecho público, autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio y duración indefinida. Aunque su Ley se emitió en el año 1971, entró en funciones hasta en el año 1976.

Después de cuarenta y un años de funcionamiento, y habiendo la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS) determinado un déficit actuarial del orden de los 32,000 millones de Lempiras, con cifras al 31 de diciembre de 2012, se reforma la Ley del Instituto mediante Decreto Legislativo 357-2013 publicado en el Diario Oficial La

118

Gaceta No. 33,398 del 05 de abril de 2014 y entrando en vigencia el 13 de mayo del mismo año.

Aunque la promulgación de esta nueva Ley tenía por objetivo principal el restablecimiento del equilibrio actuarial del Instituto, eliminando el déficit actuarial de las reservas constituidas; lo cual, como se determina en las últimas valuaciones actuariales realizadas tanto por la CNBS como por el INJUPEMP, con cifras al 31 de diciembre de 2015 y 2016, este objetivo no se ha logrado.

El siguiente cuadro muestra la evolución del déficit actuarial obtenido mediante las valuaciones actuariales del Sistema Previsional del Instituto, realizadas por el INJUPEMP: Como se puede ver, el total de activos o recursos crece en 2017, creciendo también el total de pasivos u obligaciones; estimándose un déficit o *insuficiencia de las reservas técnicas del Instituto* en L39,376.9 millones, con lo cual el Ratio de Suficiencia Patrimonial (RSP) o Ratio de Solvencia Actuarial esperado al cierre de 2017 andaría en 45.22% aproximadamente. Con cifras al 31 de diciembre de 2016, este ratio, determinado por la CNBS, es de 45.91%.

La Ley anterior otorgaba los siguientes beneficios: 1. Jubilación, 2. Pensión por incapacidad, 3. Beneficio por Muerte del Participante; y, 4. Beneficio por Separación del Participante. De acuerdo a la nueva Ley del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), vigente a partir del 13 de mayo de 2014, se establecen nuevos beneficios de manera retroactiva para todos los participantes del Sistema; dando de esta forma, pleno vigor a la ratificación por parte de Honduras, ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del Convenio 102 sobre normas mínimas de seguridad social, sin que el costo actuarial por tal ampliación fuera absorbido por el Estado; llegando a un total de veinte (20) beneficios distribuidos a la largo del cuerpo de la Ley.

De manera estimada, el costo de esta nueva estructura de beneficios se sufragaría con la tasa de contribución (aporte patronal + cotización individual) gradual al Sistema, establecida para 2017 en 13.5% de aportación patronal y 7.5% de cotización individual, calculados sobre los doce (12) sueldos ordinarios mensuales que recibe el participante

activo durante el año. De conformidad con la Ley, ambos porcentajes llegarán a 14.5% de aportación patronal a partir de 2018 y 9.5% de cotización individual a partir de 2025, para una cuota de contribución mensual de 24% de 2025 en adelante; similar a la tasa de contribución mensual del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA), de 24.5%, con los porcentajes de aportación y cotización establecidos en quince por ciento (15%) y nueve punto cinco por ciento (9.5%), respectivamente.

Tabla 32. Tabla de porcentajes de cotización INJUPEMP.

PORCENTAJES DE COTIZACIÓN INJUPEMP

Concepto	Porcentaje %	Edad de Jubilación
Patronal	13.50	60 Años Mujeres 65 años el Varón
Trabajador	'7.50	
Total	21.00	

Tabla 33. Tabla de inversiones del INJUPEMP

¿En qué invierte el Instituto Nacional de Jubilados y Empleados Públicos (Injupemp)?

INVERSIONES	Injupemp
Inversiones en Instituciones Nacionales	X
Préstamos de Vivienda (Hipotecarios)	X
Acciones Comunes y Acciones Preferentes	X
Bonos Soberanos	X
En Depósitos a Corto y Largo Plazo	X
Préstamos Personales	X
Propiedades de Inversión	X
Pensión por di scapaci dades	X
Reservas Legales	X
Resevas Laborales	X

2.2.6 REGIMEN DE APORTACIONES PRIVADAS



El Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) opera como una institución Financiera de segundo piso, de interés social y sin fines de lucro, cuya misión es propiciar condiciones idóneas para incentivar el ahorro entre los afiliados y de esta forma contribuir mediante el otorgamiento de financiamiento a solucionar el problema habitacional de Honduras.

El Régimen de Aportaciones Privadas, nace de la idea de crear una Institución que genera ahorro interno de largo plazo y se canaliza al sector vivienda. Fue creado bajo

decreto Nº 167/91 en el contexto de la ley del FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA "FOSOVI" el 16 de Diciembre de 1991.

Su principal objetivo es el de fomentar el ahorro entre sus afiliados para canalizarlo al financiamiento habitacional, contribuyendo al mejoramiento de las condiciones de vida de un considerable sector de la población.

Se separa del FOSOVI mediante Decreto Ejecutivo Nº 53-93 (nov. 93) el 17 de noviembre de 1993, su manejo se hará mediante: ADMINISTRACION DIRECTA.

<u>Visión</u>

Ser la mejor opción en soluciones financieras incluyentes en los mercados que participemos.

<u>Mision</u>

Es una Institución privada de interés social orientada a la mejora de la calidad de vida de nuestros afiliados.

¿Cuáles son los beneficios que el RAP brinda a sus afiliados?

- Ahorro a Largo plazo.
- Retiro de Aportaciones al cumplir con los requisitos de Ley: la totalidad de los ahorros es devuelta al afiliado, (La Aportación del Trabajador, la de su Empresa más los Intereses).
- Acceso a financiamiento habitacional a tasas de interés más bajas que las del mercado financiero y a mayores plazos.
- Préstamos sobre aportaciones.
- Préstamos para consolidación de deudas de Tarjeta de Crédito.

¿Es obligatoria la afiliación al RAP?

Toda empresa que cuente con diez (10) ó más empleados en el ámbito nacional, debe cotizar al RAP de forma obligatoria. El RAP permite la afiliación de toda empresa con un mínimo de 5 empleados para las empresas que desean afiliarse de manera voluntaria.

¿Bajo qué condiciones se pueden retirar las aportaciones?

- Por jubilación, se tomará como base la edad acordada por el IHSS:
 Mujeres -60 Años. Hombres-65 Años
- Por incapacidad permanente
- Por muerte del afiliado.
- Por retiro del sistema.
- Por extranjería o abandono definitivo del país

¿Qué porcentaje del sueldo se retiene al empleado? Se retiene el 1.5% mensual, sobre el salario ordinario.

Información sobre préstamos

Este financiamiento será respaldado con el 80% de las aportaciones que el afiliado tenga acumuladas en el RAP y no será necesario buscar avales para garantizar el préstamo.

Dentro de los requisitos que debe cumplir todo afiliado interesado se encuentran los siguientes:

- Poseer capacidad legal para contratar (cumplido los 21 años).
- Ser empleado permanente de una empresa suscrita al convenio de participación, en los préstamos garantizados con las aportaciones.
- Contar con dos años de ser aportante activo del RAP.
- Presentar constancia de ingresos con las deducciones correspondientes.
- La empresa donde labora el afiliado no debe estar en mora, ni con obligaciones vencidas y haber mostrado un buen comportamiento de pago en los últimos seis meses.
- La cuota del préstamo, no debe exceder del 40% del ingreso neto
- Copia de Identidad, RTN y demás documentos que la Institución solicite.
 Los documentos que respaldarán el monto otorgado, que serán proporcionados por el RAP serán:
- Documento de Pagaré firmado por el afiliado.

- Autorización deducción de la cuota del financiamiento, por planilla.
- Autorización de retiro o aplicación de las aportaciones.
- Suscripción de Seguro de Vida.

Condiciones del financiamiento:

Plazo máximo de 36 meses, a una tasa de interés de acuerdo a los siguientes rangos salariales según detalle:

Tabla 34. Tabla de rangos salariales RAP.

Rando Salariai	Tasa Anual	de	Interés
Hasta Tres Salarios Minimos		10	%
Más de tres y hasta cuatro salarios mínimos		12	%
Más de cuatro salarios mínimos		14.	.5%

El destino del financiamiento es de tipo personal preferiblemente para vivienda sean estas mejoras, legalización de tierra, etc.

Afiliación empresarial

El trámite se hará directamente en las oficinas del RAP, presentando los siguientes documentos:

- Solicitud de crédito.
- Constancia de Trabajo con deducciones.
- Formulario Registro del Afiliado y sus Beneficiarios. (Adjuntar copia de la identidad si el beneficiario es mayor de edad o partida de nacimiento si es menor).
- Autorización deducción por planilla firmada y sellada por la empresa
- Tarjeta de identidad.

El monto aprobado podrá ser retirado a través del banco autorizado.

EL pago de la cuota debe ser realizada mediante deducción por planilla para lo cual contamos con un convenio de participación, mismo que debe ser suscrito con la empresa donde labore el afiliado y el RAP. Mediante este convenio la empresa adquiere el compromiso de efectuar la deducción correspondiente. Los pagos serán realizados por la empresa juntamente con la planilla de aportes.

Es la cotización Obrero-Patronal: equivalente al 1.5% trabajador, 1.5% Patrono, constituyen una contribución obligatoria de los patronos y trabajadores del país, que se acredita en forma de depósitos de ahorro a favor de cada trabajador cotizante.

Representa los siguientes beneficios para nuestros afiliados:

- Ahorro a Largo plazo.
- Retiro de Aportaciones al cumplir con los requisitos de Ley: la totalidad de los ahorros es devuelta al afiliado, (La Aportación del Trabajador, la de su Empresa más los Intereses).
- Acceso a financiamiento habitacional a tasas de interés más bajas que las del mercado financiero y a mayores plazos.

¿Cómo Inscribir una Empresa al RAP?

Para inscribir su empresa al RAP, debe cumplir con los requisitos solicitados y completar en forma veraz los formularios que el RAP suministre, para efectos del registro e inscripción de sus trabajadores y del cálculo y pago de las cotizaciones mensuales.

Forma de aportación

Tabla 35. Tabla de aportaciones RAP.

Aportante	Porcentajes	Comentario
Patrono	1.98	Sobre el salario de cada empleado ordinario mensual con un techo máximo de 26,646.90
Patrono	1.5	Sobre el excedente de cotización del salario del IHSS es decir 8,882.30
Trabajador	1.5	Sobre el excedente de cotización del salario del IHSS es decir 8,882.30

Tasa de interés de préstamos RAPIFÁCIL

Se trata de un préstamo en el cual consiste del 80% de sus aportaciones.

Las tasas varían de acuerdo al ingreso salarial del cotizante, entre 10%,12 % y 14%.

Dichos préstamos personales son préstamos sin convenio es decir que no se necesita que la empresa privada se responsabilice en el llenado de ningún formulario deductivo.

Rap crea AFP- Solidaria para manejar fondos de sus afiliados

Los trabajadores que mantengan sus aportaciones en esta Institución siguen gozando de los beneficios de vivienda y préstamos. Con una reserva de capital de más de

16,000 millones de lempiras y alrededor de 270,000 afiliados, el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) emprendió la transición para crear una Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías en consonancia con lo dispuesto en la nueva Ley de Protección Social publicada en la Gaceta el 17 de Julio 2017.

Este ente continua administrando las cuentas individuales vigentes de sus afiliados que decidan continuar en el sistema y las que resulten en el futuro, para lo cual le ha dado vida a la Administradora de Fondos de Pensiones Solidaria (AFP-Solidaria) en la cual los trabajadores y patrones afiliados al RAP continúan realizando sus aportaciones las cuales son depositadas en una cuenta individualizada del trabajador y en un fondo de reserva laboral que dará la libertad a los cotizantes de trasladar sus aportaciones a una administradora privada de su predilección (Prensa, 2017). El número de afiliados de este ente de Seguridad Social asciende a 1,382,437 los cuales esperan recibir sus excedentes. La ventaja del RAP es que se trata de una institución sin fines de lucro y ofrecerá mejores beneficios que las administradoras privadas no tienen, como préstamos personales y de vivienda, así como mejorar la rentabilidad de su dinero.

PORCENTAJES DE COTIZACIÓN RAP

Tabla 36. Tabla de porcentajes de cotización RAP.

Concepto	Porcentaje %	Edad para entrega de sus Aportaciones
Patronal	´1.5%	
Trabajador	´1.5%	Lo decide cada derechohabiente
Total	3.00%	

http://www.laprensa.hn/honduras/865779-410/rap-crea-afp-solidaria-para-manejar-fondos-de-sus-afiliados

El RAP esta ya facultado como AFP conservando los beneficios de préstamos personales y de vivienda, las becas de estudios y préstamos de salud para los cotizantes.

El RAP capta el 1.5 por ciento de los salarios por arriba de 8,400 lempiras luego que recibiera este mes la autorización para funcionar como una Administradora de Fondos

Ahora ese porcentaje pasa al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) sobre una base mínima de 8,421 lempiras. El resto del salario, es decir, a 1,579 lempiras se le debitará el 1.5 por ciento, que automáticamente pasará a formar parte de la reserva laboral que se deriva de la Ley Marco de Protección Social vigente desde hace un año.

La misma fórmula se le aplica al patrón, tanto para el fondo de previsión, como para el rescate del IHSS, como acordaron los tres sectores; trabajadores, empresarios y gobierno al momento de la creación de esta normativa.

Con la Ley Marco se crea un fondo del 50% por ciento de las prestaciones laborales de los trabajadores afiliados al esquema, la AFP administra ese fondo, siempre y cuando el afiliado decida quedarse bajo el mecanismo del RAP, ya que actualmente existen dos bancos privados con APF funcionando.

El patrono ha abierto una cuenta individual para cada uno de los empleados en la que deposita la reserva laboral, para los que se queden en el RAP, les aparece el saldo de los excedentes.

El organismo sacará una boleta por cada cliente en la que aparecerán los excedentes, ahorro histórico, más los intereses, agregó que el RAP continuará prestando recursos a sus afiliados a tasas del 10 por ciento anuales y tres años de plazo. (JB).

INVERSIONES Y TASAS DEL RAP

El RAP posee las siguientes inversiones:

- Letras del Banco Central de Honduras con tasa de interés entre el 8.68% y 11.25% (6.67% y 10% en el 2011), con vencimientos en el 2013;
- Bonos del Gobierno de Honduras con tasa de interés anual entre 5% y 13.50% (5% y 12.25% en el 2011), con vencimiento en los años 2013 al 2019;
- Bonos inversión con serie A y B con tasa de interés del 14.49%, con vencimiento en el 2012;
- Bonos emitidos para financiamiento de viviendas, emitidos por BANHPROVI, clase C con tasa de interés anual de 12.08% (8.25% en el 2011) con vencimiento en el año 2014; los bonos Clase A4 y B2 devengan una tasa de interés anual entre 10.25% y 12.25%, con vencimientos en el 2017;
- Bonos generales con serie O y T con tasa de interés anual entre 9.50% y 11.0% (8.50% y 9.50% en el 2011), con vencimientos en 2013 y 2014;

- Bonos generales con serie B, C y E con tasa de interés anual entre 11.50% y 13.50% (9.75% en el 2011) para las inversiones en lempiras y 5% en inversiones en dólares con vencimiento en el 2014 y 2015;
- Bonos generales con serie A, B, C, H, I, O, P y Q con tasas de interés anuales entre el 10% y 11% (9% y 10.70% en el año 2011) inversiones en lempiras y 4.73% (4.50% en el 2011) por inversiones en dólares, con vencimientos en los años 2014 y 2015;
- Bonos generales con serie B, C y E con tasa de interés anual del 9.50% (9.50% en el 2011) con vencimiento en el año 2013 y 2014;
- Bonos generales en dólares con serie L que devengan una tasa de interés anual del 6% con vencimiento en el año 2015.
- www.cnbs.gob.hn/files/superbancos/BEySP/2012/RAP-EF.pdf
 - 37. Tabla de inversiones RAP.

En qué invierte el RAP los fondos de Seg. Social

INVERSIONES	RAP
Bonos de Inversión	Х
Bonos del Programa vivienda para la Gente	Х
Depósitos a Plazo	χ
Inversiones en Certificados	Х
Bonos para financiamiento de vivienda	Х
Bonos generales	χ

2.2 ASPECTOS EN LO QUE SE INVIERTEN LOS FONDOS DE SEGURIDAD SOCIAL EN HONDURAS DE MANERA MACROECONÓMICA

IPM, IHSS, INJUPEMP, INPREMA

Las inversiones de los entes de Seguridad Social

Los fondos públicos de pensiones que operan en Honduras duplicarán la disponibilidad de recursos para atender las solicitudes de préstamos de sus afiliados. Un informe de la Secretaría de Finanzas (Sefin) revela que los institutos de previsión reportaron una cartera activa de inversiones financieras por L.99, 371.4 millones de lempiras al cierre

de 2016, que incluye préstamos concedidos a sus afiliados con garantía hipotecaria y fiduciaria.

Esos recursos corresponden al Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (Inprema), Instituto Nacional de Jubilación de Empleados Públicos (Injupemp), el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Instituto de Previsión de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (Inpreunah) y el Instituto de Previsión Militar (IPM).

Préstamos

No obstante, apenas el 25.1% (24,984.3 millones de lempiras) del total está invertido en préstamos de vivienda, personales y de otro tipo.

El 67% de los L.24,984.3 millones de lempiras, o sea L.16,747.3 millones, son préstamos personales, el 26.6% (L.6, 648.1 millones) corresponde a préstamos hipotecarios y 6.4% (1,588.9 millones) a otro tipo de préstamos.

El restante 74.9% de las inversiones (L.74, 387.1 millones de lempiras) está en la banca privada y estatal, así como en la Sefin, corporaciones financieras y acciones en empresas nacionales

Un informe de la Secretaría de Finanzas (Sefin) revela que los institutos de previsión reportaron una cartera activa de inversiones financieras por L.99, 371.4 millones de lempiras al cierre de 2016, que incluye préstamos concedidos a sus afiliados con garantía hipotecaria y fiduciaria.

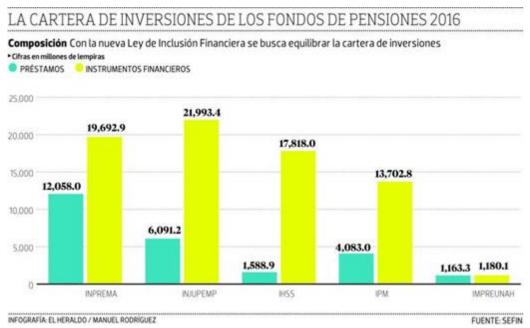


Figura 6. Cartera de inversiones de los fondos de pensiones 2016.

Esos recursos corresponden al Inprema, al Injupemp, el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el Inpreunah y el Instituto de Previsión Militar (IPM).

Fideicomisos

Con la nueva Ley de Inclusión Financiera, la disponibilidad de recursos para los afiliados se incrementará a 50% del portafolio de inversiones de los fondos de pensiones.

Así lo establece ese marco legal al constituirse fideicomisos, que corresponden a tres programas.

La ley manda a constituir fideicomisos en calidad de fideicomitentes principales e invertir hasta el 20% de sus recursos de inversión a través del programa de préstamos personales.

También se autoriza la constitución de fideicomisos e invertir hasta el 20% de sus recursos de inversión a través del programa para *viviendas*.

Para préstamos productivos se puede invertir hasta el 10% de sus recursos de inversión en uno o más fideicomisos. Los mecanismos de cobro serán por la deducción del salario del trabajador por parte del empleador, la que posteriormente deberá ser enterada al instituto de previsión. Los préstamos serán canalizados a través de las instituciones financieras especializadas.

2.3 Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)

Las Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP, son instituciones financieras privadas (Sociedades Anónimas) encargadas de administrar los fondos y ahorros de pensiones (de las cuentas individuales por medio de un Fondo de Pensión).

Las AFP realizan todas las acciones financieras en el mercado de valores que estime conveniente. Estas operaciones se enmarcan dentro de La Ley y normas para incrementar el valor de la cotización de sus afiliados. Además contratan un seguro para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia.

El patrimonio de ellas es independiente del Fondo de Pensión. Por ende, en caso de quiebra, los montos de sus afiliados no están afectados y pueden ser transferidos a otra AFP sin ningún problema.

Se efectúa un cobro, una comisión de parte de la AFP que varía entre un 1,14% y 2,36% de la remuneración imponible, lo que se suma al descuento realizado por el empleador de 10% de la remuneración imponible. El 4,11% de las CAI no se descuenta, dado que es de cargo del empleador, al igual que el seguro de invalidez y sobrevivencia que corresponde a un 1,49%

HISTORIA DE LAS AFP

Las AFP nacen por motivos del cambio importante que ha tenido la administración pública de pensiones. Son dos grandes motivos importantes que han provocado este cambio en la administración pública de pensiones. Una de ellas es la tendencia demográfica del mundo entero, los bajos porcentajes de natalidad y el aumento de manera importante en la esperanza de vida de las personas mayores. Es por ello que el golpe a la administración pública fue en grandes proporciones, existen mayores personas que se jubilaban, pero el sistema no estaba diseñado para abarcar tantos años.

En 1980 en Chile, año de reforma provisional, se diseña el nuevo sistema de fondo de pensiones (dictado por la Ley Nº 3.500), que esta vez iba a ser administrada por entidades privadas de capitalización individual.

Con las AFP se abrió un campo de inversiones que fue aprovechado con la venta y privatización de las empresas estatales (filiales CORFO y otras) en los años 1980. Las AFP también fueron un agente de inversión en infraestructura vial. En el caso de las compañías de seguros sus efectos fueron desarrollo y ampliación de sus actividades, participación de empresas extranjeras.

En el 2001 se crea un Seguro Obligatorio de Cesantía administrado por la AFC (Administradora de Fondos de Cesantía). De las 12 AFP iniciales 1981 se ha pasado a 7 en el 2005.

Después de 16 años de operación los resultados hablan por sí mismos. Las pensiones en el nuevo sistema privado son ya entre 50 y 100 por ciento más altas. Los recursos administrados por los fondos de pensiones ascienden a los 25 mil millones de dólares, lo que equivale a alrededor del 40 por ciento del Producto Nacional Bruto. Con la implementación del DL Nº 3.500 en 1980, los trabajadores cotizantes del sistema de las cajas provisionales, tuvieron las siguientes opciones:

- Mantenerse en el antiguo sistema los que ya cotizaban
- Trasladarse al nuevo sistema voluntariamente. De efectuarse el traslado se emite un Bono de Reconocimiento que reconoce los montos del afiliado y constituye la primera cotización en una AFP.

La incorporación automática al nuevo sistema para los nuevos trabajadores y contratos. Desde 31 de diciembre de 1982 a la fecha se constituye en el único sistema provisional para todos los trabajadores nuevos.

La nueva normativa no afecta a las integrantes de las Fuerzas Armadas (Caja Provisional de la Defensa Nacional) y Carabineros (Caja Provisional de Carabineros de Chile) que mantienen sus sistemas de cotización en base al sistema de reparto.

Éste exitoso sistema privado de pensiones chileno ha llevado a otros siete países latinoamericanos a imitarlo. Hace tres años, Argentina, Perú y Colombia adoptaron una reforma similar. En 1995, Uruguay realizó también una reforma similar, aunque muy parcial. Y en 1996, México, Bolivia y El Salvador aprobaron leyes que crean sistemas de pensiones de capitalización individual, que se pusieron en marcha en 1997.

ORGANISMOS CONTROLADORES DE LA AFP

Las AFP son supervisadas y controladas por la Superintendencia de Pensiones. Este es un órgano contralor que representa al Estado y su objetivo es súper vigilar y controlar las AFP y a las Administradoras de Fondos de Cesantía. Se relaciona con el Gobierno a través del ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se creó por el Decreto Ley Nº 3.500 de 1980.

Da garantía en los siguientes casos:

- En los montos del Fondo de Pensión en caso de cesación de pagos o quiebra de una AFP.
- En la pensión mínima en el caso que los montos de la cuenta no alcancen o los fondos se agoten. La Pensión minina cubre las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, su monto.

2.4 AFP BANCO ATLANTIDA (HONDURAS)

El sistema de pensiones y jubilaciones en el Banco Atlántida se fundó desde el año 1999. Este fondo puede ser individual, familiar o empresarial. La cantidad o monto de saber cuánto ahorrar depende de los ingresos de cada persona, sin embargo, se recomienda dejar el 13% del salario para este fin.

Forma de Cómo se constituye un Fondo de Retiro Individual Atlántida:

Se constituye de la siguiente manera:

- **Aporte mensual**: Va desde 250.00 lempiras o 20.00 dólares. Además puede realizar aportes voluntarios en cualquier momento y por cualquier cantidad.
- Forma de pago: Se puede efectuar por aportes mensuales a través de cualquier de los siguientes medios: talonario, débito a su cuenta de ahorros, cuenta de cheques con Banco Atlántida o a través de débito a su tarjeta de crédito o vía deducción por planilla si fuese el caso.
- Como afiliarse: solo tiene que llenar un talonario en el banco e indicar qué cantidad va a aportar mensualmente.
- Rendimiento: Actualmente los ahorros para pensiones están obteniendo

Tal es el caso de la Doña María de 28 años de edad, la cual cotiza con un ingreso de L.1,923.08 espera retirarse a los 58 años de edad y tiene aportando 27 años, espera recibir una pensión por L.10,632.00

Tabla 38. Tabla de ejemplo de jubilación.



Beneficios del Fondo de Pensiones

- Acumula un patrimonio seguro y estable.
- Gana diariamente los intereses más altos del mercado (por encima de la inflación).
- Las ganancias no pagan ningún impuesto al Estado y sus aportes se deducen de la renta bruta imponible.
- Puede acceder en todo momento a un programa de préstamos personales para la satisfacción de sus necesidades financieras.
- Los empleadores participantes pasan por el gasto los aportes obteniendo un escudo fiscal.
- Puede retirar su dinero cuando lo considere conveniente. Sin embargo, si es un ahorro para el futuro es mejor que lo utilice para el momento en que se retire.

• Este dinero también puede ser un patrimonio familiar, en caso de que usted fallezca sus beneficiarios pueden reclamarlo y es una herencia para ellos.

Este fondo también le da el beneficio de afiliar a un familiar (mamá, papá, etc...), para que obtenga beneficios en un centro médico determinado por la empresa.

En la actualidad muchas personas se preocupan por la seguridad social la cual comprende un conjunto de programas orientados a la atención de ciertos estados de necesidades de los trabajadores. Este concepto de seguridad social varía dependiendo de la legislación de cada país, de las necesidades y de los riesgos que tiene una sociedad en un momento dado, los cuales van evolucionando y modificando la definición de seguridad social

Requisitos para ingresar accesar al Fondo de Pensiones (AFP) Atlántida

- Ser mayor de edad
- Llenar consentimiento de afiliación.
- Exponer de las formas de pago que son a través de tarjetas de crédito de cualquier banco emisor, debito, cuenta de ahorro, cuenta de cheque o un pago en carnet.

Tasa de Interés. La tasa de interés que manejan es el 9.80 en lempiras y un 5% en dólares. Estos fondos son rentables desde el momento de inversión porque generan un interés compuesto.

Edad para la Jubilación: No hay una edad de determinación porque son fondos que se pueden constituir desde una persona recién nacida, hasta que llegue a la edad de jubilación que está comprendida de los 60-65 años.

Al momento de afiliarse, la persona debe adoptar dos decisiones:

Elegir una AFP; Con el fin de que la persona pueda tomar la mejor decisión, en cuanto a calidad de servicio, precio y rentabilidad.

2.5 SISTEMA DE PENSIONES CHILENO

En Chile desde el 4 de Noviembre de 1980, gracias al Decreto ley 3.500, por La Junta de Gobierno de la República de Chile, se cambió el antiguo sistema de previsión en Chile. Antes existía un sistema de reparto basado en las cajas de pensión, para luego pasar a un sistema de capitalización individual, donde el trabajador es el único aporte a su futuro y paga (obligatoriamente) para su administración a las Administradoras de Fondos de Pensión (AFP).

Este cambio se debe a un paso de Estado benefactor a un Estado subsidiario, generando cambios conceptuales y estructurales que permitieron llevar a cabo un funcionamiento totalmente distinto en el tema de previsión, sin quedar claramente definidos en la Constitución chilena de 1980, la aseguración de la Seguridad Social. La nueva Ley 20.255 de Reforma Previsional, publicada en el Diario oficial el 27 de marzo de 2008, introduce perfeccionamientos a los tres pilares que conforman un sistema de pensiones -Pilar Solidario, Pilar Obligatorio y Pilar Voluntario, con el fin de lograr un sistema integrado y coordinado que asegure la protección social a cada uno de los ciudadanos del país. Principales aspectos de Sistema de Pensiones:

Tipos de Sistemas de Pensiones:

Figura 7. Tipos de sistemas de pensiones.

Pilar Solidario •Uno de los principales objetivos de este Pilar es la prevención de la pobreza en la tercera edad o en caso de invalidez. El financiamiento de las prestaciones otorgadas por este Pilar, provienen de ingresos generales de la Nación, lo cual convierte el beneficio en uno de carácter solidario. A este Pilar pueden acceder aquellas personas que tuvieron una participación nula en algún régimen previsional o muy baja en el sistema de pensiones contributivo.

Pilar Contributivo · Está basado en la capitalización individual. La afiliación y cotización a este pilar es obligatoria para trabajadores dependientes y voluntaria para los independientes y afiliados voluntarios. Este pilar tiene como objetivo contribuir a un estándar de vida adecuado para los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que éste se acerque razonablemente a aquél que tenían durante su vida activa.

• Está compuesto por los planes de Ahorro Previsional Voluntario (APV) y Cuentas de Ahorro Voluntario (Cuenta 2). La Reforma Previsional, además introdujo los planes de APV Colectivo, modificó el tratamiento tributario del APV y creó la figura del Afiliado Voluntario. Estas modificaciones rigen desde el 1 de octubre de 2008.

Elecciones de la AFP

Si se toma un modelo como ser el de Chile en la cual desde agosto del año 2010, un trabajador no puede escoger la AFP a la que se afiliará cuando comienzan su vida laboral, dado que los clientes nuevos deben, por ley, incorporarse a la AFP que se haya ganado la última licitación, y permanecer ahí mientras la licitación esté vigente. En la actualidad, AFP Modelo cuenta con la cartera licitada, dado que fue la que ofreció la menor comisión. Luego del período de licitación, los afiliados pueden cambiar de AFP tantas veces quiera y estimen conveniente. Teóricamente el cambio se debería basar en la rentabilidad del fondo pero existentes bastantes evidencia que en la mayoría de los casos son otros los factores que intervienen.

El objetivo del Sistema de Pensiones es proveer ingresos de reemplazo para los trabajadores que dejan la vida activa o laboral y cubrir los riesgos de invalidez (total o parcial) y de muerte del trabajador (sobrevivencia), de manera de proteger al afiliado y a su grupo familiar.

Este sistema se basa en el ahorro y la capitalización Individual. Los trabajadores dependientes cotizan obligatoriamente en las AFP y los independientes lo hacen en forma voluntaria.

Los trabajadores son dueños de su ahorro previsional y de ellos depende la responsabilidad de preocuparse de su pensión, sin perjuicio que el Estado garantice pensiones mínimas.

El trabajador puede elegir la administradora que gestione sus ahorros previsionales y cambiarse cuando lo desee, así como decidir la edad a la que quiere pensionarse (jubilación por vejez o anticipada) y la modalidad de pago de pensión (retiro programado, renta vitalicia o retiro programado con renta vitalicia diferida). Asimismo, puede elegir el Tipo de Fondo en donde se invertirán sus ahorros.

La administración de los fondos, reunidos durante la vida laboral, está a cargo de sociedades anónimas especializadas, denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Cada AFP administra cinco Fondos, que se dividen de acuerdo al tipo de instrumentos en que se invierten los recursos (de acuerdo al perfil de riesgo que tenga el cotizante).

Existe una total separación entre la sociedad administradora y los fondos que administra, por lo que la contabilidad de los Fondos se lleva por separado de aquella de las propias AFP, de modo que el dinero acumulado en la cuenta de Capitalización Individual es de propiedad de cada trabajador afiliado y opera como patrimonio independiente al de la Administradora.

El Estado cumple un rol subsidiario (garante) y contralor del sistema, valiéndose de organismos como las Superintendencias de AFP y de Valores y Seguros.

Existen dos tipos de ahorro:

El Ahorro Previsional Voluntario (APV)

En mecanismo de ahorro que permite a las personas dependientes e independientes, ahorrar por sobre lo cotizado obligatoriamente en su Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Existen tres alternativas de APV:

Cotizaciones Voluntarias. Sólo las AFP pueden ofrecer ésta alternativa.

Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario

Depósitos Convenidos.

El sistema de Ahorro Previsional Voluntario permite que, mediante un esfuerzo de ahorro adicional al que la ley exige, los trabajadores afiliados a las AFP y los imponentes de alguno de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Previsión Social (IPS), mejoren el monto de su futura pensión o adelanten la fecha de su jubilación.

Para realizar este ahorro se ofrecen varias alternativas de planes en los cuales invertir e instituciones donde poder realizarlo, como cuotas de fondos mutuos, el cual está dirigido a Trabajadores dependientes e independientes que cotizan en alguna AFP y que deseen incrementar su pensión o adelantar la fecha de su jubilación.

La forma como funciona es con los trabajadores que opten por efectuar cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario o depósitos convenidos, deberán manifestar su voluntad en la Entidad elegida o ante un representante o persona autorizada por aquélla, mediante la suscripción del formulario denominado " Selección de Alternativas de Ahorro Previsional Voluntario".

También deberán suscribir dicho formulario quienes deseen traspasar parte o la totalidad de sus recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario o depósitos convenidos a las AFP o Institución Autorizada que desee.

Los recursos acumulados por los trabajadores en las AFP o Instituciones Autorizadas, por concepto de cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario podrán ser retirados o traspasados, total o parcialmente, a cualquiera de las AFP o Instituciones Autorizadas.

El trabajador o pensionado que decida efectuar el retiro total o parcial de fondos, deberá llenar una "Solicitud de Retiro" en cualquier agencia de la correspondiente Entidad, en que mantenga depositados sus recursos, presentando su cédula nacional de identidad. La que también podrá efectuarse mediante el uso de Internet, según lo autorice el Organismo Fiscalizador correspondiente.

Cuando el trabajador presente solicitud de pensión en su AFP, deberá indicar a ésta, las AFP y las Instituciones Autorizadas en las cuales mantiene recursos originados en depósitos convenidos y, a su vez, señalar aquéllas desde las cuales desea traspasar recursos (cotizaciones voluntarias, depósitos de APV y depósitos de APVC) para pensionarse y sus respectivos montos. Asimismo, la AFP deberá solicitar a las Instituciones Autorizadas o Administradoras de Fondos de Pensiones indicadas por el trabajador los recursos, utilizando el formulario "Selección de Alternativas de Ahorro Previsional Voluntario".

Montos Involucrados

En este tipo de sistemas no existen un monto de inversión mínimo único, los valores son determinados por las entidades que ofrecen los planes y esto se contratan con las siguientes entidades:

Los planes de ahorro de APV pueden ser ofrecidos por las AFP e Instituciones Autorizadas, esto es, Compañías de Seguros, Administradoras General de Fondos, Corredores de Bolsa, Agentes de Valores y Bancos

Las AFP y los Bancos son fiscalizados por la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras respectivamente. (Financiera, 2017).

El Ahorro Previsional Colectivo (APC)

Contrato suscrito entre el empleador (en representación de sus trabajadores) y una AFP o Institución Autorizada que ofrezca planes de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC), que contempla aportes por parte del empleador y el trabajador.

El plan de ahorro se establece en virtud de un acuerdo o contrato entre el empleador y una AFP o Institución Autorizada para administrar los recursos destinados al APVC. Este acuerdo es tomado por el empleador en representación de sus trabajadores dependientes que se adhieran al plan.

Dentro de los planes de APVC conviven aportes tanto del empleador como del trabajador, sin embargo, está permitido que existan planes donde sólo aporta el empleador, pudiendo realizar aportes diferenciados, con respecto al monto y disponibilidad, en relación a aquellos planes donde aportan ambos.

Los trabajadores tienen el derecho, pero no la obligación de adherir a los contratos o planes ofrecidos por el empleador en forma individual.

El contrato debe establecer el número máximo de meses que deben permanecer los trabajadores en la empresa, para que éstos puedan adquirir la propiedad de los recursos originados de los aportes efectuados por el empleador, como máximo será: Veinticuatro meses para contratos suscritos antes del 1° de junio de 2011.

Veinticuatro meses por cada aporte enterado por el empleador, para contratos suscritos desde el 1° de junio de 2011 en adelante. En todo caso, una vez transcurridos 60 meses, el empleado adquiere la propiedad inmediata de todos los aportes efectuados y a efectuar en el futuro.

En caso que el empleador no establezca en el contrato los períodos de permanencia del trabajador en la empresa, se entenderá que no se exige tal condición y, en tal caso, los recursos originados en sus aportes pasarán inmediatamente a ser de propiedad del trabajador.

Estos recursos también pasarán a ser de propiedad del trabajador si el contrato de APVC termina su vigencia antes que los trabajadores puedan cumplir los períodos de permanencia en la empresa, a menos que se extienda la vigencia del contrato para que los trabajadores puedan cumplir el requisito de permanencia acordado en ese plan, o que los trabajadores voluntariamente adhieran a otro APVC de la empresa de igual o mejores beneficios para el trabajador.

El trabajador también adquiere la propiedad de los aportes del empleador si, antes del cumplimiento de las condiciones respectivas del contrato, termina su relación laboral por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa). Cuando los trabajadores opten por adherir a planes de APVC deberán manifestarlo suscribiendo el formulario denominado "Adhesión o Traspaso de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo" podrán suscribirlo en la AFP, en la Institución Autorizada, ante un representante de las Entidades o directamente con sus empleadores. Todos los participantes deberán recibir copia del respectivo formulario suscrito. (Educa, 2017)

Renta Variable y Renta Fija

Las AFP sólo pueden invertir en aquellos instrumentos autorizados por el Banco Central de cada País, la Superintendencia de AFP y los señalados expresamente en la ley. Estos se dividen instrumentos de renta fija o variable tanto nacionales como extranjeros.

Figura 8. Tipos de rentas AFP.

Renta Fija Renta variable Corresponden a títulos del Banco Central, Tesorería General de la República, depósitos a plazo, pagares, letras hipotecarias y similares. Renta variable Corresponde a acciones, bonos de empresas, cuotas de fondos de inversión o fondos mutuos, certificados negociables emitidos por bancos depositarios extranjeros (ADR) y similares.

Además las AFP pueden suscribir operaciones de cobertura de riesgos y préstamos de activos. Por medio de un sistema de clasificación de riesgo se distingue entre

instrumentos no elegibles y legibles por las AFP y el monto de inversión de estos últimos.

En qué fondo invertir:

Las AFP, que recaudan las cotizaciones previsionales de los afiliados, las depositan en la cuenta personal de cada afiliado e invierten los recursos, para otorgar posteriormente los beneficios que correspondan. Las AFP invierten sólo en aquellos instrumentos financieros que la normativa autoriza expresamente. El Fondo de Pensiones es un patrimonio independiente del patrimonio de la AFP, es decir los recursos acumulados por los Fondos de Pensiones son propiedad, en la fracción que corresponde, de cada uno de los afiliados al Sistema.

2.6 Sistema de Seguridad Social Colombiano

Teoría General del Conocimiento Sobre Consultas Seguridad Social en Colombia

La última reforma del sistema general de seguridad social en salud Colombiano The Latest Reform of the Colombian Healthcare-Related social security system de Álvaro Franco-Giraldo. Indican los diferentes reglamentos y cambios que se han hecho en materia de legislación en este País y pese a eso se viven serios conflictos en materia de instrumentos y herramientas operativas de la salud pública en la nueva legislación Colombia vive una fuerte crisis económico-financiera de la ley 100 desde 1993.

Un problema o columna vertebral del sistema, está basada en la intermediación, la sostenibilidad financiera, la solidaridad financiera, la integración vertical (un obstáculo para la red de servicio integrada), en ese País,

Baste analizar las dimensiones de las cifras económico-financieras del sistema de este País cuyo gasto total en salud en Colombia para el año 2010 ascendió a 42 billones de pesos, es decir, alrededor de 7 % del PIB nacional. Siendo el régimen contributivo el que ocupa el 32 % de los recursos totales, seguido de los recursos destinados a oferta con el 22 %, es decir, lo destinado a la atención de la población pobre no

asegurada, salud pública, promoción y prevención y financiamiento de hospitales. (Giraldo, 28 de Junio del ano 2012).

Colombia, sido muy exitoso en la cobertura, pues casi el 90 por ciento de los colombianos están cubiertos. Además introdujo una nueva idea en el mundo: que los afiliados al régimen contributivo contribuyeran a cubrir en parte el costo de atender a los más pobres que está en el régimen subsidiado. Se busca mejorar la eficiencia del servicio de salud y disminuir el desperdicio de recursos, y esta fue la parte que no funcionó. El camino que escogió Colombia de hacer ese esfuerzo de conseguir recursos destinados a la salud y luego dárselos a empresas privadas resultó muy costoso, porque se esperaba que la competencia entre ellas iba a mejorar la eficiencia del servicio y esto no sucedió. Además se planeó que a medida que se subsidiaba la demanda se iba a bajar el subsidio que recibían los hospitales públicos, y por problemas políticos, esto no sucedió. Los costos entonces se dispararon. Actualmente la Corte Constitucional ha pedido al gobierno que haga realidad el ideal de que todos estén cubiertos por el mismo POS. Hoy el Plan que le cubre el Estado a quienes están en el régimen subsidiado es más limitado, que el que le cubre a los del régimen contributivo.

CAPITULO III

3.1 MÉTODOS Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

LAS VARIABLES DE ESTUDIO ELECCION DE VARIABLES PRINCIPALES DE ESTUDIO

Las principales variables que se utilizaran en este estudio son las siguientes:

Variables Independientes

VI = X = Seguridad Social

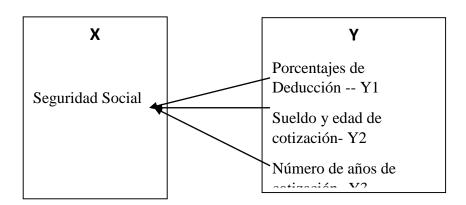
Variables Dependientes:

VD=Y

Y1= Porcentajes de Deducción

Y2=Sueldos y edad de jubilación

Y3= Número de años de cotización



Relaciones entre las variables

La relación entre las mismas es imprescindible ya que para que exista Seguridad Social y la misma pueda ser sostenible en el tiempo existe una relación directa con los porcentajes de deducción que cada ente de Seguridad Social es decir: IHSS, INPREUNAH, INJUPEMP, IPM, INPREMA, RAP puedan tener estipulados como parte

de sus políticas debidamente aprobadas, ya que entre mayor es el nivel de aportación mayor es la captación de ingresos y por lo tanto más se robustece el sistema. Si cada uno de los afiliados a estos Regímenes cotiza con su sueldo real y se está techado mayor es el beneficio para ambos tanto para el Sistema mismo al cual este afiliado como para el afiliado directo. Existe un número de cotizaciones mínimas que deben cumplirse para poder optar a este beneficio la cual es conforme a ley y oscila en un rango de 60 años en el caso del varón se jubila a los 60 y la mujer a los 65 sin embargo la variable edad puede variar de acuerdo a política de cada Institución.

3.2 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

- **1A** Los afiliados o derechohabientes de los Sistemas de Seguridad Social estarían dispuestos a dar una contribución mayor a fin de tener una pensión digna.
- **2A** Se siente satisfecha la población afiliada con los actuales sistemas de pensiones
- 3A Son los porcentajes de deducción actuales de los afiliados a los sistemas de seguridad social los idóneos para la sostenibilidad económica de los mismos.
- **4A** El gobierno debe dar una contribución mayor para que la población que está envejeciendo pueda tener más beneficios y una mejor pensión.

Hipótesis operacional: Es la que especifica las clases de operaciones que han de realizarse para manipular o medir la variable en cuestión.

- 1A Los afiliados o derechohabientes de los Sistemas de Seguridad Social estarían dispuestos a dar una contribución mayor a fin de tener una mejor pensión.
- 1B. Los afiliados o derechohabientes de los Sistemas de Seguridad Social no estarían dispuestos a dar una contribución mayor a fin de tener una mejor pensión.
- 2A.Se siente satisfecha la población afiliada con los actuales sistemas de pensiones.

2B No se siente satisfecha la población afiliada con los actuales sistemas de pensiones.

3A El gobierno debe dar una contribución mayor para que la población que está envejeciendo pueda tener más beneficios y una mejor pensión.

3B El gobierno NO debe dar una contribución mayor para que la población que está envejeciendo pueda tener más beneficios y una mejor pensión.

3.3 CONCEPTOS QUE SE MANEJARAN DE LAS VARIABLES:

Seguridad Social: La seguridad social tiene como finalidad garantizar una protección social a los individuos y hogares que se encuentren en una situación de vulnerabilidad social. La seguridad social debería cumplir con el papel de la sociedad de asegurar los siguientes derechos: Acceso a la asistencia médica, seguridad del ingreso en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad y pérdida de sostén de la familia.

Porcentaje de Deducción: Se refiere a la acción y la consecuencia de deducir o restar parte del sueldo de un trabajador a fin de emplearlo con un fin específico en el caso de Seguridad Social se emplea para el ámbito de la salud, jubilación, pensión etc.

Sueldo de Cotización: Es el monto con el que el trabajador cotiza mensualmente para tener derecho a la Seguridad Social

Número de cotizaciones: Se refiere a cuantas veces esa persona le han hecho deducción de su sueldo para aplicar a un derecho de seguridad social, esto está limitado por la política de cada entidad.

Generación de dimensiones de estudio

El instrumento se aplicó a diferentes derechohabientes y afiliados de los entes de Seguridad Social en Honduras como ser: IHSS, INPREUNAH, INJUPEMP, IPM, INPREMA, RAP. Se aplicó a cada Institución 60 encuestas, es decir una muestra total de 360 encuestas, las cuales fueron debidamente analizadas y tabuladas. Se realizaron dos entrevistas a altos ejecutivos del IHSS los cuales son expertos en el

campo de la Seguridad Social como ser: Abog Víctor Martínez, Gerente del Régimen de Invalidez Vejez y Muerte (IVM) el cual es responsable de todos los análisis, procesos y pagos de los jubilados y pensionados del IHSS, a la vez se entrevistó al Ing. Juan Moran Actuario del IHSS el cual es un experto en los modelos matemáticos y estadísticos para la evaluación y sostenibilidad de riesgos con una amplia experiencia en análisis de negocios que abordan la gestión y evaluación del impacto financiero del riesgo y la incertidumbre de una entidad, y además poseen un profundo conocimiento de los sistemas de seguridad financiera.

3.4 Tipo de Investigación

El tipo de estudio aplicado es Descriptivo, Cualitativo Transversal, ya que mide la opinión de las personas en el momento en que se aplica el instrumento. Es un estudio descriptivo porque describe los hechos como son observados o recopilados.

3.5 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es metodología cuantitativa: para cualquier campo se aplica la investigación de las ciencias Físico – Naturales. El objeto de estudio es externo al sujeto que lo investiga tratando de lograr la máxima objetividad. Intenta identificar leyes generales referidas a grupo de sujeto o hechos. Sus instrumentos suelen recoger datos cuantitativos los cuales también incluyen la medición sistemática, y se emplea el análisis estadístico como característica resaltante.

Diseño Metodológico de la Investigación

El tipo de estudio aplicado es Descriptivo, Cualitativo Transversal, ya que mide la opinión de las personas en el momento en que se aplica el instrumento o encuesta así como evaluación y entrevista de altos ejecutivos no solo observando sino analizando sobre las respuestas provistas por las diferentes personas afiliadas a Regímenes o Instituciones de Seguridad Social, cuya muestra fue de 360 personas de decir 60 por cada entidad.

La Unidad de análisis es el conjunto de personas que en ese momento estaban en las áreas de estudio o en el lugar que se aplicaron las encuestas como ser:

Tabla 39. Tabla desglose del número de encuestas.

NÚMERO	ENTIDAD	NÚM DE ENCUESTAS APLICADAS
1	IHSS	60
2	INJUPEMP	60
3	INPREMA	60
4	INPRUNAH	60
5	RAP	60
6	IPM	60
TOTAL		360

Fuente: Elaboración propia encuesta aplicar para el estudio

El instrumento o encuesta se aplicó a empleados de los seis (6) Sistemas de Seguridad Social antes descritos personas cuya expectativa de vida ya estaban cerca del proceso de jubilación otras personas jóvenes pero con criterio de opinión y algunos de ellos ya jubilados y pensionados. Se aplicó también otro segundo método de recolección de la información como fue la entrevista. La investigación comienza con la consulta de la lectura pertinente, lo cual permitió el planteamiento de un problema de investigación, hipótesis y asimismo, definir las variables correspondientes. Una vez recolectados los datos, estos serán analizados apropiadamente para probar o rechazar las hipótesis y así generalizar los resultados de los estudios.

3.6 Generación de indicadores de estudio:

Indicadores

Jubilación y Pensión Monto de Jubilación

Edad Nivel de ingresos

Número de cotizaciones
 Monto de cotización

Circunstancias

Sostenibilidad de los Sistemas de Seguridad Social

- Inversiones
- Porcentajes de cotización
- Políticas de cada Institución

- Destecho de cotizaciones
- Apoyo del Gobierno

Nivel de Satisfacción de la Jubilación:

- Monto que se otorgue
- Cumplimiento en la fecha de pago
- Apenas se retire ya se le otorgue su jubilación (no tardía)

Nivel de Satisfacción de la Jubilación:

- Monto que se otorgue
- Cumplimiento en la fecha de pago

3.7 Determinación de Universo y Muestra de Estudio

La población de este estudio está de acuerdo con el enfoque, centrado en personas que están afiliadas o sean derechohabientes de los entes de Seguridad Social en la cual a través de diferentes interrogantes se evalúa su punto de vista sobre aspectos de interés para la presente investigación para hacer un Diagnóstico y sostenibilidad de los Sistemas de Seguridad Social.

Para el presente estudio se ha tomado como universo de estudio una muestra de 360 personas ubicadas en los lugares de los entes de Seguridad Social. Siendo 2, 319,599 el número de afiliados totales para todos los entes.

La muestra de 360 personas se obtuvo al recopilar el número de afiliados activos por cada una de las Instituciones de Seguridad Social. del Distrito Central y a esto se aplicó la muestra probabilística como si el estudio fuese cuantitativo para determinar a cuanto correspondería dicha muestra, obteniendo una aplicación de 400 encuestas, sin embargo, se consideró un margen de error que pudiese presentarse por si alguno de los entrevistados no respondía a todas las preguntas o estaba indispuesto a colaborar. Criterios de Inclusión: Fueron las personas que se encontraban en ese lugar en el momento que se requería el estudio, esto incluía también a las personas

económicamente activas (personas con empleo). Criterios de Exclusión: Fueron las personas que no se encontraban en ese lugar en el momento que se requería el estudio, o no poseían un empleo para ese entonces. La determinación del Universo se realizó mediante la aplicación de la **formula Finita** que se describe a continuación:

3.8 APLICACIÓN DE FÓRMULA FINITA Y POBLACIÓN DE LA MUESTRA

$$= Z \frac{4^{2}}{1} PQN$$

$$E(N-1) + ZPQ$$

$$N(1.96)^{2}(0.5)(0.5)(2,319,599)$$

$$0.02^{2}(2,319,599 - 1 + (1.96)^{2}(0.5)(0.50)^{2}$$

$$N = 360$$

POBLACION Y MUESTRA

Tabla 40. Tabla de número de afiliados en los Institutos de Previsión Social

NÚM	ENTIDAD	Número de Afiliados
1	IHSS	748,000
2	INJUPEMP	46,618
3	INPREMA	87,550
4	INPREUNAH	6,994
5	RAP	1,382,437
6	IPM	48,000
TOTAL		2,319,599

Tabla 41. Tabla de cálculo para muestra de población finita.

Sustituyendo:	S ₂	
	V2	
n	0.09	
N	N	
	1+n/N	
N	360	
	1+360/2,319,	599
N	360	
	1.0001552	
N	359.944137	
N=	360	

Fuente: Libro de Roberto Sampieri cálculo para muestra de Población Finita

3.9 Técnica de Muestreo

La técnica de muestreo implementada en este estudio es Muestra No probabilística: Subgrupo de la población en que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación. Depende de los objetivos de estudio, del esquema de investigación y de la contribución que se piense hacer con ella.

Producto de lo anterior, la muestra fue tomada de personas afiliadas (activas) a los Regímenes o Instituciones de Seguridad Social.

Determinación cuantitativa y cualitativa de la Muestra

La determinación de la muestra fue cualitativa. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación como los objetivos del estudio y de la contribución que se piensa hacer con ella.

3.10 Método de Recopilación de la información

Elección del Primer Instrumento para Obtener la Información

El instrumento utilizado fue mediante una entrevista estructurada por medio de un instrumento prediseñado como ser la encuesta que permite mostrar una jerarquía a partir de juicios o valoraciones de las personas, respecto al objeto/idea que se desea medir, el cual consta de 13 preguntas derivadas de las variables de estudio. Se utilizó el software de Microsoft Excell 2017 y Word Microsoft Word 12.1.9 (2008) 9 de junio de 2009 Word 2008 para alimentar la base de datos y posteriormente trasladar los cuadros a Excel para su tabulación y gráfica de los mismos.

Elección del Segundo Instrumento para Obtener la Información

El instrumento utilizado fue mediante una entrevista estructurada con expertos en el tema de la Seguridad Social, reunión que generó valioso conocimiento que se muestran a través de la misma (entrevista más adelante).

Procedimiento de Diseño de instrumento

El procedimiento de recolección de información fue de datos primarios ya que en la mayoría de los casos se aplicó a personas con conocimiento y practica en el aspecto de la Seguridad Social o personas ya afiliadas a los diferentes entes de Seguridad Social. Luego se procedió a listar las variables que se pretendían medir u observar como son: Variables Independientes: Seguridad Social y Variables dependientes: como ser los Porcentajes de Deducción, Sueldo y Edad de retiro, Número de años de cotización.

Posteriormente se revisó la definición conceptual a emplear en la investigación que se usase lenguaje claro, sencillo y se evitó hacer preguntas que sugiriesen respuestas, o hubiese preguntas implícitas, sesgadas, estimativas o preguntas de doble respuesta.

En cuanto a los datos de investigación se puso el nombre, dirección del entrevistado, hora y fecha, numero de encuesta. Solicitud de cooperación: Se hizo el enunciado que identifica al entrevistador, se identificó la razón del estudio.

En relación a la secuencia de las preguntas se utilizó una pregunta introductoria simple e interesante, a la vez que se distribuyeron las preguntas en orden lógico.

Especificar la información requerida

Se indicó de manera clara al inicio de la encuesta las instrucciones precisas de cómo debía llenarse y usarse el instrumento así como los cuidos que debían existir al respetar cada uno de los pases entre una interrogante y otra.

Determinación del tipo de pregunta

Se elaboraron preguntas cerradas dicotómicas¹ (si o no), dicotómicas condicionadas en las que las respuestas están sujetas a que se cumplan condiciones previas, se emplearon también preguntas cerradas múltiples en las cuales se les proporciono una serie de alternativas en la cual el entrevistador daba mayor preferencia al factor que él consideraba más importante. Se plantearon también preguntas abiertas en las cuales el entrevistado contesto libremente con sus propias palabras.

La secuencia de las preguntas fue en orden lógico, empleándose por esta razón preguntas intencionadas filtro o pase para determinar quiénes pueden ser entrevistados y quiénes no. (Ver formato en Anexo)

Asimismo, se emplearon preguntas abiertas pre agrupadas para poder medir por ejemplo el nivel de ingresos en las cuales se agruparon en términos semejantes para reducir el número de ellas.

Determinar el contenido de las preguntas

Se hizo prueba piloto y se revisó las secuencias de las preguntas para ver si no existía dificultad en el orden de las mismas y si eran comprensibles y fáciles de responder para las personas antes de su planteamiento.

La forma de respuesta de cada pregunta

Para revisar la forma de las preguntas se le aplicó la misma a personas del entorno para ver que pudieran asimilarlo con mucha facilidad y cuando existía alguna inquietud o duda respecto al uso de una manera difícil de comprender la misma se cambiada por una de uso común o un sinónimo más fácil.

^{1.} Roberto Hernández Sampieri. Libro Metodología de la Investigación 3era edición, Pág. 394-396. Cap.9

Determinar la secuencia de las preguntas

La secuencia que se uso es lógica para razonar y responder de manera sencilla.

Evaluación y probación del instrumento. Se procedió a hacer una prueba piloto y revisión antes del borrador final mediante la aplicación previa a nueve personas diferentes con la finalidad de descubrir áreas de mejoramiento. Cabe mencionar que las encuestas se aplicaron personalmente no se elaboraron por correos o por teléfonos.

Una vez que el instrumento fue debidamente evaluado se procedió a su aplicación a los sitios mencionados anteriormente.

Dificultades Para obtener la información: Falta de colaboración por personas de diferentes Instituciones, pertenecientes a los mandos intermedios ya que consideraban la información solicitada de estricta confidencialidad, por lo que se tuvo que acudir a instancias de mayor influencia.

Una vez recopilada toda la información en la base de datos se procedió a tabular los datos mediante la frecuencia simple haciendo uso porcentual en cada uno de los valores.

IV. INFORME DE INVESTIGACION TABULACIÓN Y ANALISIS DE DATOS

Descripción de la información obtenida:

Síntesis de los datos generales obtenidos en la investigación al aplicar las 360 encuestas a diferentes afiliados o derechohabientes de las diferentes entidades en análisis como ser:

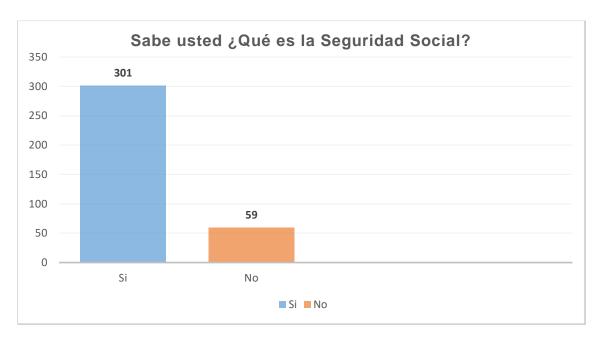
Tabla 42. Tabla de número de encuestas aplicadas.

		NÚM DE ENCUESTAS
NÚMERO	ENTIDAD	APLICADAS
1	IHSS	60
2	INJUPEMP	60
3	INPREMA	60
4	INPRUNAH	60
5	RAP	60
6	IPM	60
TOTAL		360

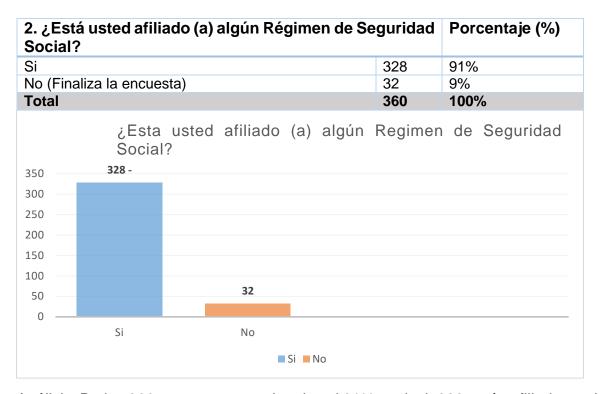
Fuente: Elaboración propia, encuestas aplicadas para el estudio de la muestra

4.1 TABULACIÓN DE LAS DIFERENTES PREGUNTAS DEL ESTUDIO

1. Sabe usted ¿Qué es la Seguridad Social?		Porcentaje%
Si	301	84
No	59	16
Total	360	100

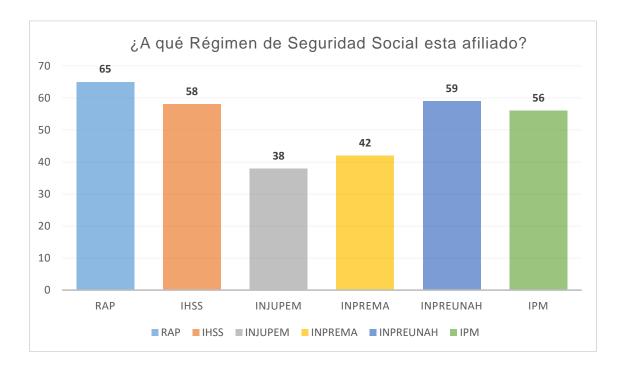


Análisis: De las 360 personas entrevistadas un 84% indicaron que sí sabían lo que es la Seguridad Social es decir 301 personas saben de qué se trata y un 16% correspondiente a 59 personas indicaron que desconocían lo que era el concepto de Seguridad Social.



Análisis: De las 360 personas entrevistadas el 91% es decir 328 están afiliadas a algún Régimen de Seguridad Social y un porcentaje menor 32 personas correspondiente a un 9%, no están afiliadas a ningún régimen de Seguridad Social.

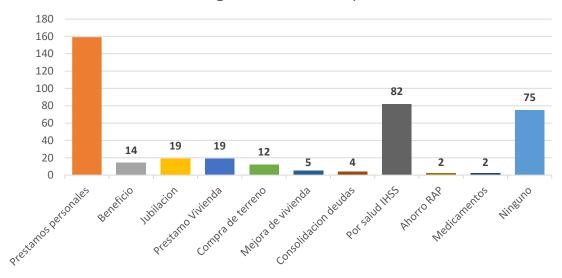
3. ¿A qué Régimen de Seguridad Social está afiliado?	Porcentaje (%)	
1. Régimen de aportaciones Privadas (RAP)	65	20%
2. Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)	68	21%
3. Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos (INJUPEM)	38	12%
4. Instituto de Previsión del Magisterio (INPREMA)		13%
5. Instituto de Previsión de los empleados de la Universidad Nacional Autónoma IMPREUNAH)		18%
6. Instituto de Previsión Militar (IPM)		16%
7. Varios ¿Cuáles?		0%
Total	328	100%



Análisis: De las 328 personas que ahora quedan como parte de la muestra al realizar el filtro el 20% es decir 65 personas están afiliadas al RAP y 68 personas están afiliadas al IHSS y a INJUPEMP pertenecen 38 afiliados es decir un 12%, precedido por un 13% con los afiliados de INPREMA. A INPREUNAH pertenecen un total de 59 personas correspondiente a un 18%. A IPM pertecen un 16% del total de la muestra equivalente a 56 personas.

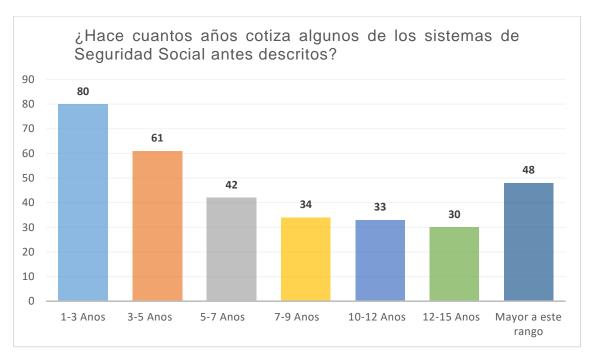
4) ¿Qué beneficios ha obtenido de estar Afiliado a sistema de Seguridad Social? Explique.	a su	Porcentaje (%)
1. Préstamos personales.	159	40%
2. Beneficios generales	14	4%
3. Jubilación.	19	5%
4. Préstamo Vivienda	19	5%
5. Compra de terreno	12	3%
6. Mejora de vivienda	5	1%
7. Consolidación de deudas	4	1%
8. Por salud IHSS	82	21%
9. Ahorro RAP	2	0.51%
10. Medicamentos	2	0.51%
11. Ninguno	75	19%
Total	393	100%

¿Qué beneficios ha obtenido de estar afiliado a su sistema de Seguridad Social? Explica.



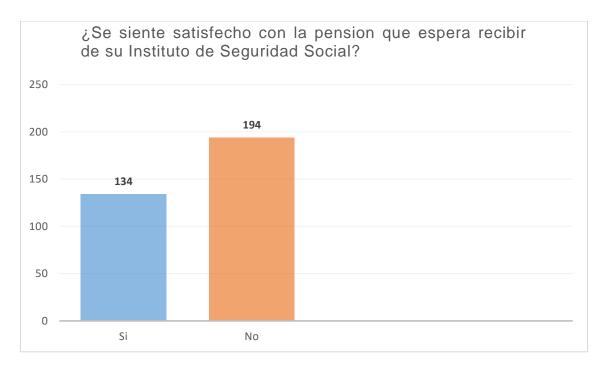
Análisis: En el ámbito de los beneficios que los afiliados han obtenido al pertenecer a una entidad de Seguridad Social el mayor beneficio que estas personas han obtenido es el de obtener préstamos personales esto corresponde a un 40% un número de 159 personas. Otro aspecto muy importante es el beneficio de la salud o atención médica que reciben a través del IHSS el cual cobra mucha relevancia precedido por un 5% que corresponde al beneficio de la jubilación y en igual proporción el poder adquirir su vivienda a través de estas entidades. No toda la población está satisfecha con los beneficios obtenidos ya que un 19% es decir 75 personas de la muestra están insatisfechas ya que no han obtenido ningún beneficio.

5) ¿Hace cuantos años cotiza a algunos de los Sistemas de Seguridad Social antes descritos?		
a) 1-3 Anos	80	24%
b) 3-5 Anos	61	19%
c) 5-7 Anos	42	13%
d) 7-9 Anos	34	10%
e) 10-12 Anos	33	10%
f) 12-15 Anos	30	9%
g) Mayor a este rango	48	15%
Total	328	100%



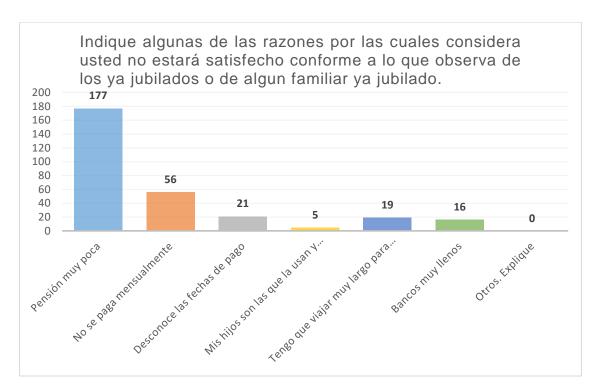
Análisis: Del total de la muestra es decir de los 328 que constituyen todo el universo un 24%, 80 personas cotizan en un rango de 1-3 años y 61 personas lo han hecho en el lapso de 3-5años y un 15% cotizan hace más de15 años, es bastante variado los tiempo de participación ya que el rango de 5-7 años se encuentran 42 personas y de 10 a 12 años 33 personas, por lo que se puede observar que cada vez más personas están integrando y engrosando las filas como derechohabiente lo cual repercute de manera positiva para la captación de mayores ingresos y por ende la generación de mayores inversiones a fin de promover la seguridad social.

6) ¿Se siente usted satisfecho con recibir de su Instituto de Seguridad	Porcentaje (%)	
a) Si (Pase a la pregunta No. 8)	134	41%
b) No (Pase a la siguiente pregunta)	59%	
Total	100%	



Análisis: Con respecto a estar satisfecho con la pensión que esperan recibir del Instituto al que están afiliados los 328 afiliados, un 59% respondieron que realmente están insatisfechos con esa pensión o jubilación que esperan recibir por lo bajo que muchas de ellas son. Es decir existe una desproporción de un 2% a nivel porcentual pero que numéricamente esto corresponde a una diferencia de 60 personas que no están satisfechas.

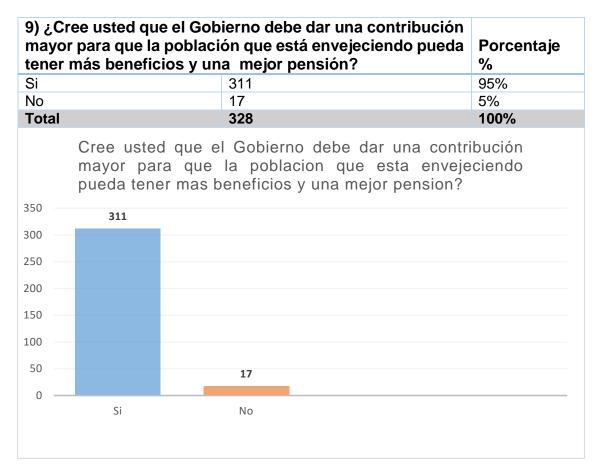
7) Indique algunas de las razones por las cuales cor usted no estaría satisfecho conforme a lo que obse los ya jubilados o de algún familiar ya jubilado:	Porcentaje (%)	
1. Pensión muy poca	177	60
2. No se paga mensualmente	19	
3. Desconoce las fechas de pago	7	
4. Mis hijos son las que la usan y no me comparten nada	2	
5. Tengo que viajar muy largo para obtenerla 19		7
6. Bancos muy llenos	5	
7. Otros. Explique	0	
Total	294	100%



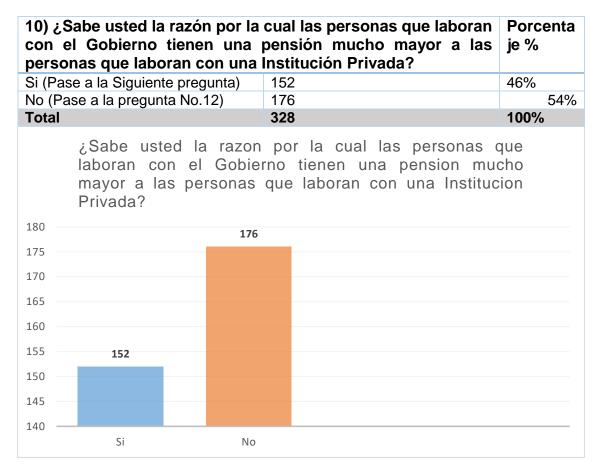
Análisis: De las personas 194 personas que respondieron que no se sienten satisfechos con las pensión que esperan recibir o que ya están recibiendo el 60% es decir 177 de ellos indicaron que la pensión es muy poca y un 19% conformado por 56 personas indicaron que no se paga mensualmente o con la periocidad correspondiente, las personas desconocen las fechas de pago un 7% y por otra parte en la misma proporción un 7% es decir 19 personas indican que tienen que viajar muy largo para poder obtenla y un 16% indican que normalmente los bancos están muy llenos. Algo que es muy alarmante que los jubilados no pueden disfrutar para nada ya que son sus hijos las que se quedan con todo el efectivo y por ende ellos solo son un medio para un fin de sus hijos.

8) ¿Tendría usted objeción alguna con dar una contribución más alta si el sistema con el cual prevé jubilarse le diera una pensión o jubilación mayor?			Porcentaje %	
Si		221		67
No		107		33
Total		328		100%
¿Tendria usted objecion alguna con dar retribucion mas alta si el sistema con el cual prevee jubilarse le diera una pension o jubilacion mayor?				
250	221			
200				
200				
150				
		107		
100				
50				
0 —				
	Si	No		

Análisis: Respecto a dar un contribución mayor si el sistema con el cual piensan jubilarse o se han jubilado les diera una pensión mejor un 33% respondieron que no miran inconveniente alguno con dar una contribución mayor es decir 107 lo harían con toda seguridad. Sin embargo un 67%, 221 afiliados indicaron que sí tienen objeción al respecto, ya que indicaron que si esa deducción fuese en la actualidad no desean les toquen más su dinero en virtud de que el salario actual no les ajusta para más deducciones y otra expresaron que ya con el ente de seguridad social que están afiliados les deducen suficiente y que su pensión no será tan baja como las que laboran en la privada.

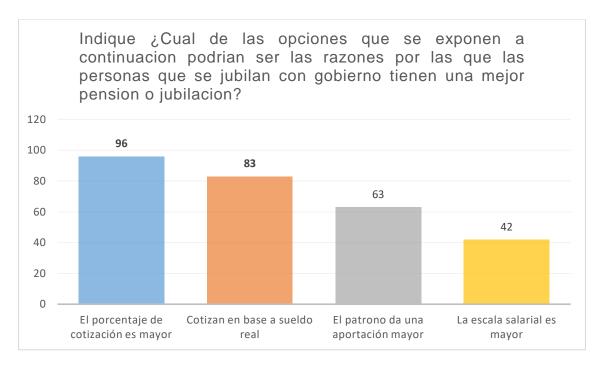


Análisis: De toda la población de la muestra es decir 328 un 95% 311, respondieron que sí el gobierno debe dar una contribución mayor para que la población que va para adulto mayor o envejeciendo pueda tener derecho a una mejor pensión, indicaron que en muchas entidades de Seguridad Social el gobierno aún no ha pagado su contribución que no honra lastimosamente sus deudas actuales. Un 17% es decir un 5% indicaron que no debe dar esa contribución.

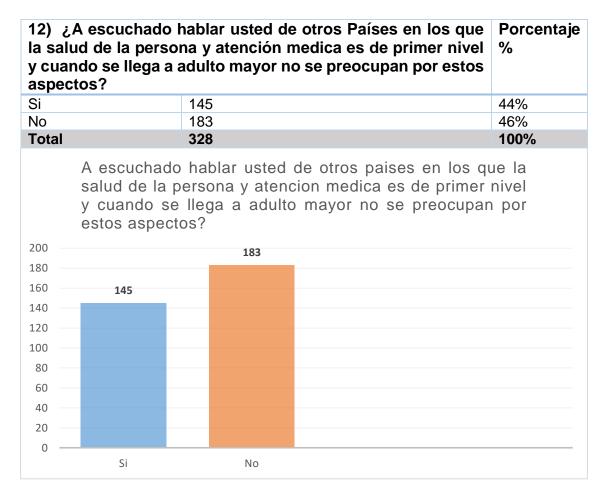


Análisis: Respecto a saber si las personas que laboran con el gobierno tienen una pensión mucho mayor a las personas que trabajan con una institución privada el 46% si tienen ese conocimiento es decir 152 personas y el resto del universo que es un 54%, 176 personas dicen desconocer la razón de esa disparidad.

11) Indique ¿cuál de las opciones que se expo continuación podrían ser las razones por las que las per que se jubilan con el gobierno tienen una mejor pen jubilación:	_	
El porcentaje de cotización es mayor.	34%	
2. Cotizan en base a sueldo real.	30%	
3. El patrono da una aportación mayor.	22%	
4. La escala salarial es mayor.	14%	
Total	284	100%



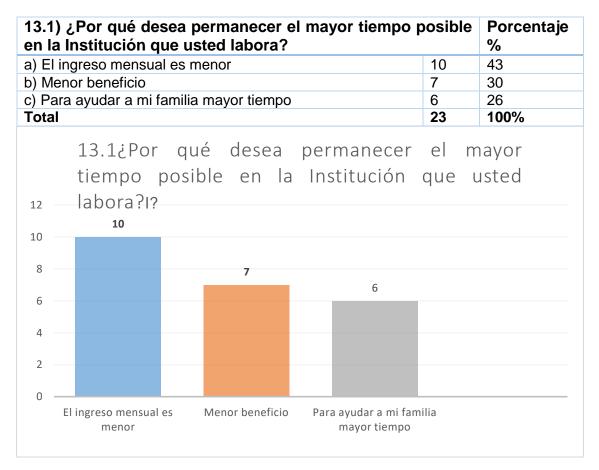
Análisis: Respecto a la medición del conocimiento para saber las razones por las que las personas que se jubilan con el gobierno tiene una mejor pensión el 34% indicaron que es porque los porcentajes de deducción son mayores, un 33% por que cotizan en base a un sueldo real a la vez el patrono paga más por ellos un 22% y que otra variable de peso es porque el personal que trabaja con el gobierno gana mejor que la empresa privada u otra entidades 42 personas es decir un 14%.



Análisis: Respecto a saber si otros países dan salud y atención médica de primer nivel y cuando se llega a adulto mayor no tienen por qué preocuparse por este aspecto, 145 personas respondieron que sí equivalente a un 44% y 183 personas, 46% indicaron que desconocían este aspecto. Algunos al momento que llenaban la misma expresaron verbalmente su admiración hacia países como Suiza o España.

	qué edad lad Social?	espera jubilarse	e en su	Siste	ma de	Porcentaje %
a) Confo	rme a Ley (60	años mujer 65 varór	n)		305	93%
b) Perma ¿Por qué		yor tiempo posible	en la Insti	tución.	23	7%
Total					328	100%
3	gA qué e Seguridad S	dad espera jubi Social?	larse er	n su	Sistem	a de
350	305					
300						
250						
200						
150						
100						
50		23				
0						
(Conforme a Ley	Permanecer el mayor tiempo posible en la Institución. ¿Por qué?				

Análisis: La edad que esperan jubilarse en su Sistema de Seguridad Social 305 personas que representan un 93% es conforme a ley es decir entre los 60 y 65 años y un 7% que se conforma por 23 personas desean permanecer el mayor tiempo posible en la Institución que laboran.

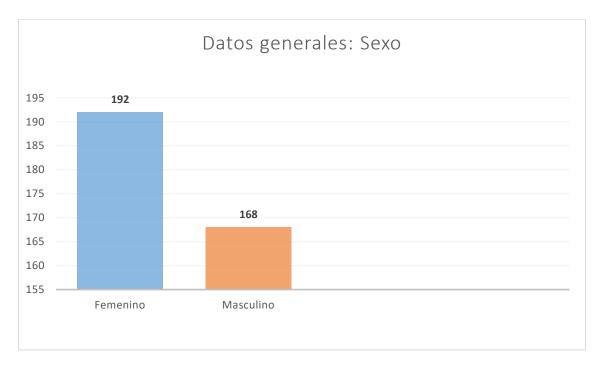


Análisis: Las 23 personas que respondieron que desean permanecer mayor tiempo en la empresa que laboran indicaron 10 de ellas que al salir de la Institución que laboran el ingreso mensual que percibirían seria mayor, el otro 30% que representa 7 personas es por un menor beneficio y un 26% es porque desean ayudar a su familia por un tiempo mayor.

del Sister	mas d nes: R	en que se i le Segurid RAP, IHSS,	ad Social	de las	siguient	es %	orcentaje %
I. Prestan a	ı sus afi	liados para c	ompra de v	iviendas	141	2	8%
. Compra de terrenos 54					1	1%	
Liberación de hipotecas 19					%		
Préstamos personales 102						0%	
		os del gobiern	10		11		.%
. Consolida					30		%
		nes y pensio	nes		144		9%
. Otros. Ex	plique				0		%
otal					501	1	00%
ins IN		ema de S ones: RAP, NAH?				NPRE	
ins	stitucio	nes: RAP,					
ins IN 160 –	stitucio PREU	nes: RAP,	IHSS, IN	IJUPEMH,		NPRE	
ins IN 160 140	stitucio PREU	nes: RAP,		IJUPEMH,		NPRE	
ins IN 160 140 120	stitucio PREU	nes: RAP,	IHSS, IN	IJUPEMH,		NPRE	
ins IN 160 140 120 100	stitucio PREU	nes: RAP,	IHSS, IN	IJUPEMH,		NPRE	
ins IN 160 140 120 100 80	stitucio PREU	ones: RAP, NAH?	IHSS, IN	IJUPEMH,		NPRE	
ins IN 160 140 120 100 80 60	stitucio PREU	ones: RAP, NAH?	IHSS, IN	IJUPEMH,	IPM, I	NPRE	
ins IN 160 140 120 100 80 40 20	stitucio PREU 141	ones: RAP, NAH?	102 19	JUPEMH,	30	144	EMA,
ins IN 160 140 120 100 80 40 20	stitucio PREU 141	ones: RAP, NAH?	102 19	JUPEMH,	30	144	EMA,
ins IN 160 140 120 100 80 40 20	stitucio PREU 141	ones: RAP, NAH?	102 19	JUPEMH,	30	144	EMA,
ins IN 160 140 120 100 80 40 20	stitucio PREU 141	ones: RAP, NAH?	102 19	JUPEMH,	30	144	EMA,
ins IN 160 140 120 100 80 40 20	stitucio PREU 141	ones: RAP, NAH?	102 19	JUPEMH,	30	144	
ins IN 160 140 120 100 80 40 20	stitucio PREU 141	ones: RAP, NAH?	102 19	JUPEMH,	30	144	EMA,
ins IN 160 140 120 100 80 60 40 20	stitucio PREU 141	ones: RAP, NAH?	102 19	JUPEMH,	30	144	EMA,

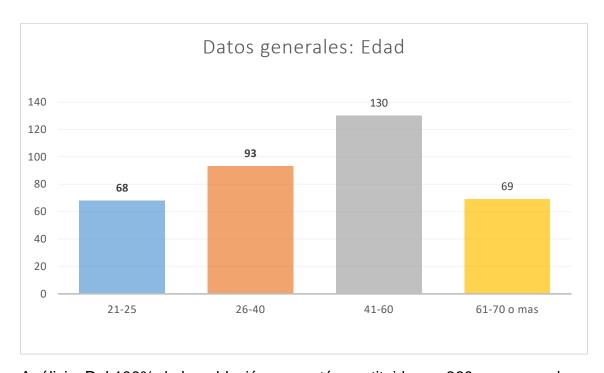
Análisis: Respecto a saber en qué invierten las diferentes instituciones de Seguridad Social como RAP, IHSS, INJUPEMP, IPM, INPREMA, INPREUNAH el 29% es decir 144 personas indicaron que invierten en pago de jubilaciones y pensiones precedido por 141 personas que conforman un 28% respondieron que estas instituciones invierten en prestar a sus afiliados para compra de vivienda y 102 (20%) personas respondieron que los fondos se usan para préstamos personales, precedido por compra de terrenos un 11%, liberación de hipotecas un 4%, inversiones en bonos del gobierno un 2% es decir 11 personas, consolidación deudas 30 personas opinaron así equivalente a un 6%.

15) Datos Generales: Sexo		Porcentaje %
Femenino	192	47
Masculino	168	53
Total	360	100



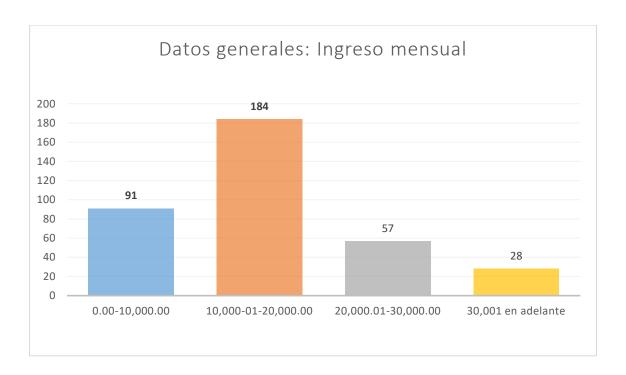
Análisis: De toda la población de la muestra de 360 el 47% es sexo femenino, es decir 192 personas; en cambio existe 168 personas del sexo masculino que representan un 53%. Esta es la población que nos proveyó la respectiva encuesta.

Edad:		Porcentaje %
21-25	68	19%
26-40	93	26%
41-60	130	36%
61-70 o Más	69	19%
Total	360	100%



Análisis: Del 100% de la población que está constituida por 360 personas el rango de mayor preponderancia es el promedio de edad entre 41-60 representa el 36%, precedido por el rango entre 26-40 correspondiente al 26%. Tanto el promedio de edad entre 21-25 y 61-70 representan un 19% por cada uno.

Ingreso Mensual:		Porcentaje %
0.00-10,000.00	91	25
10,000-01-20,000.00	184	51
20,000.01-30,000.00	57	16
30,001 en adelante	28	8
	360	100%
Total		



Análisis: Respecto al ingreso mensual de la población muestra refleja que 184 personas es decir el 51% su promedio de ingreso oscila entre 10,000-20,000 lempiras, 91 personas representan el 25% que obtienen ingresos entre 0.00-10,000 lempiras. El 16% representa a 57 personas con ingresos mensuales de 20,000—30,000 y solamente 28 personas representan el 8% donde sus ingresos mensuales es de 30,001 en adelante.

4.2 ANULACIÓN Y APROBACIÓN DE HIPOTESIS

Hipótesis operacional: Es la que especifica las clases de operaciones que han de realizarse para manipular o medir la variable en cuestión.

1B. Se considera nula la hipótesis No. 1Aª ya que la hipótesis 2B es la aceptada es decir: Los afiliados o derechohabientes de los Sistemas de Seguridad Social **No estarían dispuestos a dar una contribución mayor** a fin de tener una mejor pensión, ya que el resultado arroja las siguientes ponderaciones: un 33% indicaron que no miran inconveniente alguno con dar una contribución mayor es decir 107 lo harían con toda seguridad. Sin embargo un 67% es decir 221 afiliados indicaron que sí tienen objeción al respecto, si esa deducción fuese en la actualidad no desean se les afecte su presupuesto ya que el salario actual no les ajusta para más deducciones y otra expresaron que ya con el ente de seguridad social que están afiliados les deducen suficiente y que su pensión no será tan baja como las que laboran en la privada que es sumamente baja.

2B. Se considera nula la hipótesis No. 2ª ya que la hipótesis 2B la aceptada es decir se concluye que la población afiliada o derechohabiente **no se siente satisfecha con los actuales sistemas de pensiones.** Con respecto a estar satisfecho con la pensión que esperan recibir del Instituto al que están afiliados los 328 afiliados, un 59%, 194 respondieron que realmente que no están satisfechos con la pensión o jubilación que esperan recibir por lo bajo que muchas de ellas son. Es decir existe una desproporción de un 18% a nivel porcentual pero que numéricamente esto corresponde a una diferencia de 60 personas que no están satisfechas.

3A. Se considera nula la hipótesis No.2 ya que la hipótesis 3B es la aceptada es decir se concluye que el gobierno debe dar una contribución mayor para que la población que está envejeciendo pueda tener más beneficios y una mejor pensión. De toda la población de la muestra es decir 328 un 95% 311, respondieron que sí el gobierno debe dar una contribución mayor para que la población que va para adulto mayor o envejeciendo pueda tener derecho a una mejor pensión, indicaron que en muchas entidades de Seguridad Social el gobierno aún no ha pagado su

contribución que no honra lastimosamente sus deudas actuales. Un 17% es decir un 5% indicaron que no debe dar esa contribución.

4.3 GENERACION DE ESCENARIOS

5.1 ¿Qué sucedería si continua la Situación Actual de los Sistemas de Seguridad Social?

Si continuara la misma situación en algunos entes de seguridad social como IHSS, difícilmente serán sostenibles en el tiempo por ello se están tomando las medidas pertinentes desde la contratación de un actuarios y creación de diferentes Deptos. de Actuaria para realizar y hacer estudios continuos en la cual todos los aspectos que el actuario propone se van analizando y ejecutando.

5.5.2 ¿Qué sucedería si agregamos cambios en las variables de estudio?

Estos cambios podrían ser positivos ya que por ejemplo sí se incrementasen los techos como algunos entes ya lo han hecho tendría un efecto positivo pese a que algunos están de acuerdo con que incrementasen porcentajes para obtener una pensión más alta y otras personas no están de acuerdo ya que están satisfechas con lo que en un futuro obtendrán como pensión en el caso de las personas afiliadas al gobierno ya que sus montos de jubilación son en proporción de un 90% a 95% de sus últimos seis meses.

En el aspecto de variable de inversiones si pudiese ampliarse este portafolio de inversiones con instrumentos financieros que generen alta rentabilidad, mayor capitalización que incrementen los niveles de utilidad neta y rentabilidad, generando por tanto mejores niveles de atención médica, compra de activos fijos, mejora en los servicios etc.

4.4 Elección del Segundo Instrumento para Obtener la Información

El instrumento utilizado y que a continuación se describe es la **Entrevista Estructurada con expertos en el tema de la Seguridad Social**, reunión que generó valioso conocimiento que se muestran a través de la misma.

FORMATO DE ENTREVISTA A EJECUTIVOS DEL IHSS

Entrevista sobre Jubilaciones y Pensiones Actuario del IHSS:

Nombre de la Persona Entrevistada	Cargo que desempeña
Lic. Juan Moran	Actuario a Nivel Nacional del IHSS

En virtud de su alto nivel de experiencia y conocimiento en aspectos de la Seguridad Social, solicito favor su valiosa ayuda para poder entrevistarle y responder las siguientes interrogantes, las cuales me serán de gran ayuda para optar al título de Doctorado en Administración Gerencial:

- 1. ¿A qué se debe que los contribuyentes del IHSS pese a cotizar por largo tiempo (más de 15 años) no obtienen una jubilación significativa como Injupemp u otros entes de Seguridad Social?
- 2. ¿Por qué el IHSS no incrementa los porcentajes de cotización?
- 3. ¿Cree usted que el IHSS puede llegar a tener problemas de liquidez o pueda llegar a colapsar en un futuro?
- 4. ¿Cree necesario que el fondo de pensión del IHSS invierta en empresas o startups* por 5 a 7 años y logre mayores rentabilidades para aumentar
- 5. ¿En qué se invierten actualmente los fondos de pensión del IHSS?
- 6. ¿Será posible que en un futuro cercano estos montos de jubilación se incrementen?
- 7. ¿Cuál país es modelo en cuanto a la seguridad social?
- 8. Con respecto a la Ley de Seguridad Social ¿existen modelos parecidos al del Seguro Social?
- 9. Considera usted ¿qué en el IHSS hay demasiados jubilados y pocos jóvenes cotizando actualmente?
- 10. ¿Cómo influye el promedio de vida en el aspecto de la sostenibilidad de la Seguridad Social?
- 11. ¿Con qué frecuencia deben hacerse los estudios actuariales?
- 12. En el caso de los jubilados, existe una ley que regule los incrementos anuales que deben otorgarse a todos los jubilados?

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

^{*}Startups: Se define como una empresa de nueva creación que presenta unas grandes posibilidades de *crecimiento y, en ocasiones, un modelo de negocio escalable.*

Pregunta No. 1

1. ¿A qué se debe que los contribuyentes del IHSS pese a cotizar por largo tiempo (más de 15 años) no obtienen una jubilación significativa como Injupemp u otros entes de Seguridad Social?

Sobre esa pregunta vamos a citar algunos elementos que van a clarificar primero los Institutos como el Injupemp, Imprema en nivel de contribución oscila alrededor del 20% entre individual y patronal, prácticamente 20%. Numero dos ellos contribuyen sin ningún techo, ósea su base de contribución es su salario y eso hace a su vez también prácticamente que al calcular el beneficio se hace en base a los salarios por los cuales contribuyeron, entonces la base de cálculo que utiliza es el sueldo promedio, si alguien ganaba 30,000 y estuvo ganando los últimos años 30,000 la base del cálculo es 30,000 y por cada año que contribuya se le reconoce un crédito unitario la mayoría anda entre 2.5 a 3% por cada año, 20 años ya se suma un 60% pero estamos hablando de un 60% de 30,000 ya son pensiones de 18,000 eso es en cuanto al cálculo del beneficio y por otro lado la contribución del 20% de su salario. Nos vamos al caso del Seguro Social, el Seguro Social por mucho tiempo el techo estuvo en 600.00 lempiras cuando inicio 600 lempiras era aproximadamente 7 veces el salario mínimo pero no quedo establecido el dinámico de ese techo, en cambio el salario mínimo quedo dinámico fue creciendo fue creciendo y el techo fijo llego hasta un punto donde en 1998 al 2001 que el techo del seguro salía del techo de la contribución del Seguro Social era inferior al salario mínimo entonces allí hubo un rompimiento de techos pero quedo con escalones de tres años paso a 2,400-3,600-4,800 de 2002, 2003 y 2004, entonces ya en el 2004 nuevamente quedo congelado, entonces volvió a tener el mismo efecto y 2011 2012 creció a 7,000 lempiras el techo, pero ha estado estacionario porque agarro de referencia el techo que existe actualmente de 8,880 por más que quiera que acumule un 60% es en base a 8,880 lo redondeo a 9,000 y lo multiplico por un 70% estamos hablando de 6,300.00

Alguien para alcanzar 70% según la fórmula que está en el seguro social dice que por los primeros 15 años es un 50%. Para 20% más para alcanzar los 70 porque por cada año más ocuparía 20 años más se reconocen un 1, estamos hablando que ocupa 35 años para alcanzar un 70%, y alcanzaría el máximo de 63 entonces estamos hablando de que tiene que contribuir por bastante tiempo sin obviar el mínimo que tiene de 15 tendría derecho 50% y los salarios recientes llegarían casi los 9,000 entonces se iría con pensiones de 4,500, entonces pero posiblemente una persona que que contribuyo con ese techo pueda que tenga un salario de 50,000 lempiras entonces 50,000 lempiras y solo me dan 4,500 ósea la tasa de reemplazo que la pensión que me da versus último salario es muy baja en ese caso es inferior al 10% es el efecto de poner techos que no sean dinámicos, que se los come la economía del país que es inflacionaria, es una economía que genera inflación y la economía se va depreciando,

entonces este es uno de los componentes que no dejar dinamismo de tener techos y la tasa de contribución para IVM ha sido del 3% hasta el 2015 que por la Ley Marco subió hasta un 6% estamos hablando ya comparando en términos en el seguro social se contribuye hasta 9,000 lempiras redondeado, en los demás Institutos digamos el Injupemp el salario promedio pueda que ande por unos 25,000 lempiras es 2.5 veces más. Y en Injupemp aproximadamente ahorita creo que está en 14 .5 y 7.25 estamos hablando de 21.75% de contribución versus 6% que recibe el Seguro Social estamos hablando un 35% recibe de ingresos el Seguro Social por cada lempira que recibe Injupemp aquí recibiríamos 0.35 centavos entonces es considerable la diferencia, entonces por eso esas son las grandes brechas que crean por no tener una estructura de financiamiento acoplada a la estructura de beneficios, y estructura de beneficios techada que lo que hace es reducir el monto del beneficio.

Pregunta 2

2. ¿Por qué el IHSS no incrementa los porcentajes de cotización?

Para acompañar la pregunta 8 porque el IHSS no incrementa los porcentajes de cotización a la pregunta que me hizo que me planteo para que el Seguro incremente la contribución del techo la ley contempla una el consejo de seguridad social o la junta de directiva prácticamente es Tripartita estamos hablando participa el sector privado, el sector laboral, el sector privado empleador, el laboral y el Gobierno entonces en consenso se tiene que poner de acuerdo para poder hacer esos cambios pero el sector privado se opone es su planteamiento común, o doy trabajo o doy seguridad social las dos cosas, hay algunos sectores si empresariales que si estarían de acuerdo pero hay otros que la mayoría que son la mayoría no están de acuerdo y el sector laboral por conveniencia se inclina por el privado por no desembolsar y ya cuando alcanzan su edad avanzada o alcanzan su pensión vienen con la interrogante porque no me explicaron ambas, pero ya es como dicen los norteamericanos ist toó late pero entonces esa es la situación no depende del Seguro Social el poder nominar, depende de la unión del tripartismo que lo conforman.

Ahorita en esta etapa del 2014 habido una interrupción una Comisión interventora y la Ley marco a partir septiembre del 2015 deja estipulado que el Seguro Social su gobernanza iba estar conformada por el consejo de seguridad social y un directorio de especialistas entre sigue estando la Comisión interventora conforman estos órganos.

Pregunta 3

¿Cree usted que el IHSS puede llegar a tener problemas de liquidez o pueda llegar a colapsar en un futuro?

De acuerdo, actuarialmente esto se visualiza que en un horizonte de 10 a 15 años ya podría presentar problemas de liquidez, talvez no de liquidez, liquidez es un poquito más de tiempo, talvez de aquí a unos 20 años pero en cuanto al ingreso si aproximadamente 10 años. A que se refiere todo lo que recibe por cotizaciones rebajándole todo lo que tengo que pagar en beneficios, los beneficios me los va a superar entonces cubriría ese desfase con los ingresos financieros alrededor de los 15 años y 17 años allí ni el ingreso corriente ni el ingreso financiero me van a poder cubrir los gastos que tenga que hacer y que va resultar allí voy a tener que tocar patrimonio que está en inversiones, voy a tener que desinvertir ya tendría que hacer una planeación adecuada de los vencimientos para tener la liquidez para poder cubrir todos los compromisos y en ese momento tomar medidas, ya son medidas drásticas, una analogía que puedo plantear es como ir con un resfriado al médico, haber podido ir o ir a donde el medico por un resfriado y que le diga que tome jarabe pero considero que me voy a curar, estoy sigo así enfermo, pero el clima esta feo, continuo, continuo y de repente estoy bien grave y vuelvo a donde el medico mire seguí mal, estoy bien grave, con temperatura a pero ahora usted tiene una pulmonía, y porque no me el jarabe, no tiene pulmonía, lo tengo que internar, huy pero eso es muy costoso, si pero es lo que ahora resuelve y esa analogía se llevaría acá. Ahorita hay ciertas medidas que se pueden tomar pero en aquel punto las medidas son bien drásticas para poder rescatar a la institución.

En el caso del Seguro Social en particular en el tema de estructura de beneficios digamos que estamos en el nivel base, allí ahorro por reducción de beneficios difícilmente se puede mantener, las edades de jubilación si están en el extremo, el nivel de cotización es el adecuado de años reconocidos acreditados para dar una pensión, aquí es básicamente es incrementar la contribución y por el lado del activo de las inversiones, diversificar más el portafolio en instrumentos de mayor rentabilidad, esto si reduciría el nivel de contribución si se mantiene un portafolio solo de certificados de depósito a plazo el nivel de contribución sería bastante mayor pero si se diversifica como se ha estado tratando de hacer en proyectos como carteras de préstamos, proyectos de infraestructura eso nos eleva los puntos por arriba del promedio y eso va bajar el nivel de contribución que resulten.

4 ¿Cree necesario que el fondo de pensión del IHSS invierta en empresas o startups* por 5 a 7 años y logre mayores rentabilidades para aumentar?

Yéndome a la pregunta se puede ver que el horizonte que plantean de 5 a 7 años y en la respuesta anterior le hice mención que no se avizora de aquí a 10 años a 15 hasta 17 años no se avizoran problemas de que voy a tener recursos que los ingresos que generen me van cumplir con la obligación si la rentabilidad es buena si es recomendable obtener inversiones de largo plazo para, por temas de gestión ya no se está colocando y colocando se obtuvo una tasa buena por largo plazo, entonces si es factible y es conveniente siempre y cuando la rentabilidad si este muy por arriba del promedio.

Pregunta 5

5 ¿En qué se invierten actualmente los fondos de pensión del IHSS?

La mayor parte de los recursos son bonos del Estado y en Certificados de depósito a plazo, ese sería casi el 80 un poco más del 80%, pero se ha ido incorporando los rubros tenemos una pequeña cantidad de acciones, tenemos financiamiento a infraestructura, cartera de préstamos, las acciones normalmente se pueden obtener desde 6 puntos hasta 10 puntos arriba del promedio, estamos hablando de una cantidad considerable, la cartera de préstamos se puede obtener aproximadamente unos 4 a 5 puntos arriba de los demás instrumentos y el de financiamiento por allí anda, y en el caso de lo que tenemos esta en dólares y se obtiene aproximadamente 4, 4 y medio puntos arriba de promedio que se obtiene. Todos estos valores que están por encima hacen que el promedio del portafolio no me suba, medio punto pero porque solo tenemos alrededor de un 10% en estos instrumentos hacen que me suban medio punto, pero a la medida que amplié ese o haga que diversifique mi portafolio y encuentre instrumentos que me den los puntos por arriba, entonces obtendría mayor cantidad de ingresos financieros que me va a reducir el lado de la contribución a la que tengo que subir para recuperar el equilibrio actuarial.

Tenemos una cartera de préstamos y fideicomisos, se puede crear otro tipo de fideicomisos para estas modalidades de inversión, se crea la figura de fidecomiso para no crear una estructura nueva interna del seguro social a la cual vendríamos aprender, entonces se hace a través de fideicomisos porque se le delega a una institución financiera.

6 ¿En base a qué factores se obtiene el monto que se paga a los jubilados?

Como le mencionaba hay una formula en la que está establecida en la Ley, en el Reglamento queda establecido, en el Reglamento de la Ley del Seguro Social establece que de 15 años el requisito mínimo y una edad de 65 años para el hombre y 60 para la mujer. Dice que para los primeros 5 años un 40% por cada año adicional es un 1% pero como el requisito mínimo es de 15 años cuando uno lo calcula es 40 por los 5 y por los siguientes 10 años es 1% por cada año son 10%, entonces 40 más 10 = 50% entonces con el requisito mínimo todo mundo se tiene que ir con 50% y de allí para adelante cada años es un 1% y si está establecido en la Ley que si no haya cumplido el requisito es decir que un hombre que tenga 65 años y haya cotizado 11 años cada años adicional que cotice ya se le va a reconocer por siempre. Entonces al final la contempla eso, alguien que tenga solo 15 años y 65 años tendría derecho al 50% pero si decide quedarse y años más por 3 va acreditarse 15 por 15% mas es decir 65% pero se jubilaría hasta los 70 años. Pero esa espera hace que el monto de su pensión suba, pero ese es un derecho que tienen y no es una obligación de que el seguro diga tiene que retrasarse. La Gerencia de IVM ya lo tiene operativizado los procedimientos, la parte actuarial es agarrar lo que está en la Ley con esas reglas que ya están Ley y que yo no las puedo cambiar como está la situación del Seguro Social, con eso detectamos que no estamos bien es una de las recomendaciones entonces que hacer, entonces le mencionaba por el lado de los beneficios no se puede hacer mucho que me reduzcan, por el lado del ingreso se pueden mejorar las inversiones a una recomendación a que nivel llegar adicionalmente a que nivel llega contribución, también escenarios ok como sigamos invirtiendo en las mismas condiciones de ahora la contribución va hacer mayor, se crean escenarios y análisis de sensibilidad para poder hacer recomendaciones, pero a nivel actuarial yo no puedo hacer nada que no esté establecido en la Ley y solo puedo dar recomendaciones para que las tomen en consideración cuando se vaya a reformar la Ley o lo reglamentos allí si se da la recomendaciones, y una vez que queden en Ley ya no puedo hacer más.

Pregunta 7

7 ¿Será posible que en un futuro cercano estos montos de jubilación se incrementen?

Posible lo es, habido voluntad en otros institutos como el Injupemp y el Imprema, ellos cambiaron el nivel de contribución, pero digamos que la estructura de los beneficios les quedo casi similar, pero el incremento de contribución le empieza a dar la estabilidad en el caso del Seguro Social la transición seria de no poner un techo o dejar ese techo a un nivel más elevado que un buen segmento de los cotizantes era obtener

pensiones a niveles superiores y solo la gente que ya gana por decir un techo arriba de tres salarios mínimos le quede techado tres salarios mínimos, pero un buen segmento de la población que llega hasta a tres salarios mínimos ya estamos hablando de unos 27,000 lempiras le calcule en base a 27,000 lempiras el porcentaje que resulte, ya alguien que gane 100,000 lempiras sobre 27,000 lempiras le van a calcular entonces que si es posible pero tiene que haber la voluntad de los tres sectores.

Ahorita como está la Ley Marco lo que deja que al Seguro Social le dejaron un techo y arriba de ese techo lo va hacer en una AFP, aparte de la AFP la percepción o lo que va sentir de bueno es que ese dinero es de la persona, se va sentir bien malo es que cuando llegue a jubilarse el cálculo financiero es un derecho y un término que se utiliza que en estos institutos de previsión social son regímenes de previsión social de capitalización colectiva es decir que el beneficio es definido le dicen, y lo de AFP es de contribución definida en ambos la contribución y el beneficio esta algo definido, aquí en el Seguro Social no me importa cuánto cotice pero al final yo te calculo con esta fórmula, si es suficiente o no, no importa pero te tengo que pagar con esta fórmula. En una AFP yo contribuí en algo, cuando yo llego a la edad que me quiero jubilar aquí está, acumulaste tanto y el cálculo financiero me dice que yo te puedo dar una pensión de tanto, si las quieres en 5 años en 10 o en 20 años, y si quiero mas eso es lo que ajusta, pero le sale bien poquito, pero eso fue lo que acumulaste, entonces esa es una limitante, el dinero es tuyo si falleces en el tiempo pues el remanente se le da a tus beneficiarios pero la capitalización colectiva tiene una ganancia de las personas que no llegan a la edad de jubilación, no es que se pierda, contribuyen a los que si alcanzan las edad, entonces a los que si alcanzan la edad entonces a entre estos, de igual forma alquien que se jubiló y solo recibió cinco años de pensión se preguntara y de allí para allá el dinero, el dinero se redistribuye en los que van quedando vivos, por eso es que se pueden dar en forma vitalicia y por eso el nivel de contribución bajo, en cuenta individual lo que va a resultar es que el monto de las pensiones que resulten van a salir bajas y es una experiencia el Salvador cuando paso a cuenta individual estaban de acuerdo en cuenta individual ya cuando empiezan a otorgar beneficios empieza la lucha de que no recibía lo que entonces crean unos bonos del Estado que les complementaban, empiezan a emitir bonos para complementarle y resulta de que empiezan emitir, emitir y cuando se van dando cuenta estaban emitiendo demasiados bonos, entonces por el efecto que estos los fondos de pensiones tienen un crecimiento exponencial ya cuando empiezan a madurar, entonces, mire cuenta individual si no da niveles de atención considerada.

Pregunta 8

8. ¿Cuál país es modelo en cuanto a la seguridad social?

En Europa hay varios, pero es un poco cultural ósea, los modelos allí están claros hay educación previsional y la gente está clara de que si tienen que retener una cantidad considerable de su sueldo, eso no es gasto, es una inversión de largo plazo para

cada persona, Suiza Alemania todos eso son sistemas muy buenos, pero estamos hablando ya aquí a nivel no sabría inclinarme por alguno.

Pregunta 9

9. ¿Con respecto a la Ley de seguridad social existe modelos parecidos al del Seguro Social?

Casi todos se parecen, casi todos se parecen el jueguito que tienen es definir cuál edad que ya todos se están aproximando los 65 años y la forma en que se le acreditan los años, algunos se vuelven más complejos de como calcular, pero cuando usted calcula las tasa promedio que se tiene resultan valores similares, allí son temas si se pone techo o no se pone techo, la mayoría no ponen techo.

Pregunta 10

10. Considera usted ¿qué en el IHSS hay demasiados jubilados y pocos jóvenes cotizando actualmente?

Si Allí hay que hacer una aclaración digamos que la gente que va entrando se vuelve como patear la cubeta para adelante, cada persona que entra desde que entra y me genera déficit actuarial o no, cuando entra yo solo recibo ingresos y voy a recibir ingresos del por 20 o 30 años, ok pero nadie calcula cuanto me va costar cuando él se vaya, no solo la pensión cuanto me va a costar el cálculo actuarial en eso consiste, yo veo los flujos que voy a recibir de él, yo los traigo al valor presente, pero también sé que a los 65 años él se va y vienen los flujos que tengo que pagar y los hago de manera vitalicia, a cada edad se le aplica una probabilidad y una tasa financiera yo aplico esos conceptos y digo a ver todo el beneficio que va a dar lo traigo para acá, pero todo lo que voy a recibir lo traigo acá esto me va a dar la diferencia entre esos dos sin tengo o no tengo. Entonces desde que entra yo se esté me está generando más déficit actuarial aunque en este tiempo yo solo voy a recibir dinero y en mis estados financieros yo solo voy a ver el golpe o el efecto del estado de resultado, pero no ve efecto en el gasto, hiciera una contabilización más adecuada que cada años que va ganando yo le reconozco como que tiene un crédito y tendría que hacerle un gasto por aprovisionamiento de las reservas que se ocupan para cuando él se va, si reflejara ese gasto y los ingresos me daría cuenta que mis estados financieros sin deficitarios, pero esa operación no se hace que las normas NIIC lo van implementando en algo similar hay que reconocer, pero esa es la situación no se ve reflejado el costo que me representa la reserva que necesito cuando la persona ya se vaya, cuando la persona ya se me jubila de el no recibo ningún centavo tengo que tener esa reserva. Ese es el cálculo, no se hace, estamos, se va implementar en NIIC pero no se hace la operación de por el gasto la reserva que hay que crear, es otra metodología la que se utiliza déficit deficitarios no se va meter al balance y justificar que esto se implementa ahorita, si viniera empezando el régimen desde ahorita se va constituyendo, pero tenemos ya

un montón de gente que ya está y habría que hacer un análisis de cómo se debería registrar eso, si se está haciendo trabajo para lo que pide la Comisión de Banca y Seguros para ir reflejando eso de alguna manera sin meter el déficit y sin reportar ese valor negativo que nos hace falta por eso es que cuando entra alguien nuevo la gente lo que ve es que me está ingresando más dinero, y entonces ahora puedo cubrir todos los gastos, pero se le olvida que esta persona se va ir y que van a seguir yendo y los casos que han ocurrido, busca que entre más gente y del dinero que le dan les paga a los disque y llega a un punto en que ya han salido bastantes que hay que estarles pagando y ya la masa que tiene que ya no le van a dar más, ya no, se vuelve insostenible, en ese momento se dice ya no puedo, pero en realidad no usted no podía desde 20 años atrás desde que se creó, el Seguro Social esta es esa situación, desde que se creó debió irse haciendo análisis con estudios actuariales para ir escalonando ir creciendo. Pero como no se hizo ahorita lo que tenemos cerca de 60 años que hemos estado estancados en nivel de contribuciones, no hubo ningún incremento entonces tenemos arrastrado toda la gente nueva que entra es un déficit actuarial adicional delicado, entonces es por eso que gente nueva en un sistema que ese deseguilibrio actuarial no me beneficia, me representa un mayor costo, entra esta persona y quien me va estar dando anualmente cinco mil lempiras, entonces si me entrar 100 personas voy a tener 500,000 lempiras más al año, bueno es un reto considerable, peros fíjese aquella persona cuando se vaya todo lo que ocupa usted son cerca de 500,000 lempiras por cada persona y son como 100, son y si se los descuento me quedarían como 100,000 lempiras y son 100 personas ocupa 10,000,000 y usted solo tiene en un años 500,000 lempiras cuando hace números no le ajusta, pero como eso solo si ve lo que cuesta y lo trae acá, pero como ese análisis no lo ven, solo veo el dinero que me está entrando que él llega allá y le voy a tener que pagar.

Pregunta 11

¿Cómo influye el Promedio de vida en el aspecto de las sostenibilidad de la Seguridad Social?

Hay dos temas expectativa de vida al nacer verdad a nosotros nadie nos contribuye desde que nace, empezamos a contribuir desde que laboramos, empezamos en una edad promedio de 21 años, entonces la edad promedio de ingreso al Seguro Social anda más cerca de los 25, 27 años o en otra edad un poco mayor yo le voy a poner 25 años, ya 25 años no estamos hablando que la expectativa d vida es la misma que al nacer, la de nacer es un poco menor, a los 25 años ya pueda que ande alrededor de 52 años es decir que ya los 77 y la gente que le pago, no le pago a los 25, le pago a los 65 años. Todo el que llega a los 65 años ya tiene otra expectativa de vida, ya llega como a los 78 años, esos tiempo hay que ver las expectativa de vida al nacer tanto de referencia para ver cuánto voy a pagar, entonces allí es donde se hacen las diferenciaciones me dicen llevamos 70, 74 años si pero el que llega a los 65 años en promedio muere a los 78 ha pero hay 4 años de diferencia, pero vea 4 años de diferencia ese análisis si esta en 65 y me dice usted que ya está en 75 son 10 años

pero si en realidad llega hasta 79 son 14 años entre 10 y 14 años hay un 40% más que ocupo, es una cantidad considerable, ese es un error de estimación cuando usos esos parámetros, hay que reconocer en qué momento se da las expectativas, se deben calcular las expectativas de vida, esa expectativa de vida la que se utiliza es cuando llega y yo sé que tengo que pagar hacer 14 pagos en promedio, significa que algunos le puedo dar 3 años a otros les daré 20, 25 y en promedio me va quedar que les voy a dar 14 años entonces ese es una estimación.

Pregunta 12.

12. ¿Con qué frecuencia deben hacerse los estudios actuariales?

Yo diría que en un intervalo de 1 a 5 años y si la situación está muy fea es bueno estar monitoreando normalmente pero un Instituto que se hace un estudio actuarial y las condiciones son buenas podría esperar hasta 5 años de hacer el estudio actuarial. Siempre que queden recomendaciones en el estudio actuarial y que sean implementadas o si pasan los 5 años y no se implementaron prácticamente pueda que haya algún deterioro si todavía se puede, ya si allí se ve que no se hicieron correcciones ya podríamos reducirle cada dos años entonces depende de la situación de la institución. Una institución sana podría hacerse cada 5 años. Y en la no implementación nos lleva situaciones de que ya las recomendaciones no son las mismas convirtiéndose más drásticas pero es así, si no hacen estas condiciones, ahora los nuevos si benefician en algo si va alguna reforma se puede hacer que yo haga que los nuevos me den un poquito más de lo que deberían de dar, pero eso se puede solamente si hago reformas. De lo contrario todo nuevo como ya está en un esquema que es deficitario actuarialmente cada nuevo me va incrementando el déficit. Si yo hago una reforma y con esa reforma logro salir del déficit yo estoy seguro de que cada nuevo me va a dar un aporte de lo que se ocupa, se puede reconocer de que no le impacta en su mayoría a la persona porque está el aporte patronal, el aporte patronal es el que viene a compensar esa solidaridad que debe existir, entonces ese plus hace que el sistema se pueda recuperar pero solo bajo ese escenario la gente nueva si me ayuda, si hay una reforma que va se conduce a reducir el déficit actuarial, yo puedo decir con los que tengo quiero salir del déficit entonces el nivel de contribución se me eleva un montón, no, voy a considerar que con los nuevos que vengan ellos me va a dar un pequeño plus entonces a cuanto debería a entonces bajo ese escenario no lo tiene que subir, entonces ya me quedo en un nivel de contribución más accesibles.

¿En el caso de los jubilados, existe una ley que regule los incrementos anuales que deben otorgarse a todos los jubilados?

Esos son los problemas de diseño que han quedado en los estudios en los sistemas de previsión social que ha dejado sujeto que las revaluaciones se harán si se puede, y en realidad eso debería incorporar que si tienen que tener derecho a revalorización año con año y el estudio actuarial inicial debe contemplar que las pensiones van creciendo porque, yo creería que los estudios actuariales se consideró la proyección de los flujos que voy a pagar las considere planas, es decir como que este es un monto de pensión y así se va quedar, cuando usted hace este análisis y cuenta con una tasa de interés le va decir que usted requiere menos contribución pero lo hizo bajo un escenario que está prácticamente sentenciando al pensionado, mire usted va llegar a pensionarse con una pensión que no es muy buena y sabe que se le va empeorar con los años, eso es que esta palabras podría producir. Si en el análisis inicial para plasmarlo en la Ley usted dijo no él va recibir esta pensión y al siguiente año se le va ajustar por inflación por en medio. Entonces yo le proyecto todos los flujos cuando yo lo descuente me va hacer que el costo sube entonces el nivel de contribución va subir pero este es el nivel de contribución que me va garantizar que voy a otorgar si el techo lo quieren dejar la atención es moderada o baja, pero se va mantener su poder adquisitivo en el tiempo, entonces como es el nivel de contribución pero los diseños yo creería que no los contemplaron en su momento por el tema quizá no había mucha inflación en esos años, estamos hablando. Pero eso es así como para rescatar pero allí viene el tema los estudios actuariales se deberían hacer periódicamente entonces en alguno de esos 5 años se espera pudo haberse dado cuenta he ya tenemos una inflación y hasta ha llegado a dos dígitos y ya no son las condiciones que prevalecían inicialmente, entonces hay que modificar ahorita, entonces las modificaciones que se tuvieron que haber hecho en ese entonces quizás no hubieran sido tan drásticas, pero como pasaron añales que la inflación estuvo en niveles considerables entonces se siente el efecto y que nos encontramos con pensiones que eran muy bajitas porque no podíamos hacer las, entonces solo han ido subiendo porque han creado una pensión mínima y que esa va subiendo y suben por ese efecto pero como así lo dejaron en el diseño inicial, pero en el sistema de previsión lo recomendable es que quede contemplado su producción que se revalorizar las pensiones. Mire la limitante allí es que por más que uno diga que estudio actuarial dice que esta es la contribución al final tenemos el consejo económico que va decir no de ellos ya hay un acuerdo que tienen que salió por la Secretaria del Trabajo y Seguridad Social donde dejaron plasmado desde el 2015 hasta el 2025 cuál es el techo para cada años y el porcentaje de contribución. Ya está plasmado ese acuerdo allí lo que tienen que surgir es un consenso, un dialogo para ver de qué manera se llega a un acuerdo que bajo ese escenario estamos hablando insostenible.

4.5 ENTREVISTA NO.2 AL GERENTE GENERAL DE IVM

FORMATO DE ENTREVISTA A EJECUTIVO DEL IHSS

Entrevista sobre Jubilaciones y Pensiones a Gerente del Régimen de Invalidez, Vejez y muerte:

Nombre de la persona entrevistada	Cargo que desempaña	
Abog. Víctor Martínez	Gerente del Régimen de Invalidez, Vejez y	
	Muerte (IVM)	

En virtud de su alto nivel de experiencia y conocimiento en aspectos de la Seguridad Social, solicito favor su valiosa ayuda para poder entrevistarle y responder las siguientes interrogantes, las cuales me serán de gran ayuda para optar al título de Doctorado en Administración Gerencial:

- 1. ¿Qué es un Fondo de Jubilaciones y Pensiones para usted?
- 2. ¿Cuál considera es el objetivo de un Fondo de Pensiones y Jubilaciones?
- 3. ¿Cómo obtienen dinero los Fondos de Pensiones?
- 4. ¿Hasta qué momento reciben los jubilados su pensión?
- 5. Considera usted ¿que la edad de Jubilación en Honduras en la ideal?
- 6. ¿A qué se debe que los contribuyentes del IHSS pese a cotizar por largo tiempo (más de 15 años) no obtienen una jubilación significativa como Injupemp u otros entes de Seguridad Social?
- 7. ¿Considera usted se necesita más apoyo gubernamental?
- 8. ¿Por qué el IHSS no incrementa los porcentajes de cotización?
- 9. ¿Por qué el IHSS no se destecha como Injupemp y otros entes de Seguridad Social?
- 10. Considera usted ¿qué en el IHSS hay demasiados jubilados y pocos jóvenes cotizando actualmente?
- 11. ¿Cree usted que el IHSS puede llegar a tener problemas de liquidez o pueda llegar a colapsar en un futuro?
- 12. ¿Cree necesario que el fondo de pensión del IHSS invierta en empresas o startups* por 5 a 7 años y logre mayores rentabilidades para aumentar el capital de trabajo y por ende desembolsos mayores a los jubilados?
- 13. ¿En qué se invierten actualmente los fondos de pensión del IHSS?
- 14. ¿En base a qué factores se obtiene el monto que se paga a los jubilados?
- 15. ¿Será posible que en un futuro cercano estos montos de jubilación se incrementen?
- 16. ¿Por qué no se puede ser partícipe de varios Planes de Pensiones a la vez?

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

^{*}Startups: Se define como una empresa de nueva creación que presenta unas grandes posibilidades de *crecimiento y, en ocasiones, un modelo de negocio escalable.*

Pregunta No. 1

1. ¿Qué es un Fondo de Jubilaciones y Pensiones para usted?

Un Fondo de Jubilaciones y Pensiones puede ser tanto público como privado, pero los dos al final buscan el mismo objetivo proteger ciertas contingencias especialmente como la de invalidez, vejez y muerte. Qué significa?

cuando hablamos de fondos realmente estamos hablando de un sistema colectivo, porque también podemos encontrar sistemas de capitalización individual, entonces el fondo como tal entonces es que está constituido por aportaciones de varios participantes que lógicamente a futuro van obtener un beneficio, que significa obtener un beneficio colectivo? bueno de que cuando una persona concurre con el riesgo, ósea cuando el riesgo realmente ocurre la que recibe el beneficio lógicamente va hacer financiado por las aportaciones y los otros que en ese mismo momento se encuentren activos.

Bueno en el caso de nosotros del Seguro Social es un fondo de pensiones públicos de capitalización colectiva y es bueno, realmente es un sistema de reparto de capitalización donde todas las aportaciones de los activos van a un solo fondo, lógicamente que ese fondo se mete a inversiones, ósea, tiene que buscarse rendimiento para poder darle sostenibilidad en el tiempo y como le decía al final según las personas que vayan haciendo uso de ellos, del fondo entonces se le van pagando las rentas o las pensiones, normalmente estas pensiones pues son vitalicias. Entonces en el caso de nosotros pues es un fondo de previsión público, distinto como le decía de capitalización individual que es un esfuerzo muy particular de las personas, ellos deciden incluso donde se deben poner sus inversiones, ósea donde invertir para a futuro tener un capital que al final pueda usar y gozar de sus beneficios.

2. ¿Cuál considera es el objetivo de un Fondo de Pensiones y Jubilaciones?

Fíjese que viéndolo desde el punto de vista de los principios podríamos decir que es un sistema eminentemente solidario. Solidario por qué? porque todos cotizan realmente para un objetivo común, de repente todos van alcanzar ese beneficio, pero precisamente donde vemos allí los principios de solidaridad? los sistemas del Seguro Social podemos identificar lo que le llaman la solidaridad horizontal y la vertical verdad. La horizontal es cuando el joven está aportando para que el viejito ya tenga el derecho de su jubilación y obtener su beneficio y cuando hablamos que es vertical o intrageneracional es cuando el que más tiene debería de aportar para sostener al que menos tiene. Entonces en la parte de previsión así se miran los principios de solidaridad. Saliéndonos un poquito de la parte de previsión y viéndolo desde el punto de vista de los seguros sociales en materia de salud la misma solidaridad la encontramos y la vemos en las personas sanas y el enfermo, porque vemos allí que no todas las personas cotizantes van hacer uso del servicio social, hay casos de personas que de repente los procedimientos que son bastante costosos se afianzan con todas las aportaciones de todos.

Pregunta 3

3. ¿Cómo obtienen dinero los Fondos de Pensiones?

Ok, Digamos en el caso de nosotros, el sistema se basa en un principio de obligatoriedad, significa que toda aquella persona que recibe un ingreso está en la obligación de cotizar a los sistemas de seguro social. Tal es el caso de Instituto Hondureño de Seguridad Social recordemos que somos tres seguros, seguro de salud, seguro de pensiones y el seguro de riesgos profesionales, entonces vemos que cada empresa tiene que elaborar su propia planilla lógicamente con los lineamientos y normativas establecidas por la institución, esto sirve para la recolección de los fondos

que es una parte, un porcentaje del salario de una persona y el caso del seguro social existe una particularidad y es con los famosos techos que existen, ósea que no se cotiza sobre la totalidad del salario, sino sobre un salario referencia que es lo que le llamamos el techo de cotización que actualmente pues ha sido un poco dinámico y ha ido cambiando año con año. En base a ese salario se hace la deducción al trabajador y al patrono, y cada uno de ellos pues paga un porcentaje según lo que corresponda a cada régimen.

Ok. El consejo de Seguro Social es el encargado ahorita de realmente la parte progresiva de la cotización, ellos hicieron una proyección sino me equivoco hasta 2022 la gradualidad en el incremento del techo de cotización, vemos en este caso que si se hizo algo distinto que es una diferenciación entre los techos, porque para la parte de salud es un techo, para la parte de pensiones o IVM o Régimen de previsión social se cotiza sobre otro techo, igual para la parte de riesgos profesionales se cotiza sobre otro techo. Además de cotizar en diferentes tipos de techos las tasas de cotización como le decía anteriormente son distintas de un régimen para otro.

Pregunta 4

4. ¿Hasta qué momento reciben los jubilados su pensión?

Bueno, dependiendo de la pensión, pero en todo caso siempre la pensión tienen que cumplir ciertos requisitos, normalmente son bueno en la parte de jubilación y pensiones por vejez y son dos requisitos: Un requisito del número de cotizaciones que tiene cotizado y la otra es la edad. En el caso de invalidez verdad aquí ya interviene: Un numero de cotizaciones según el riesgo y una condición de discapacidad que tenga la persona, depende si es un accidente común o de trabajo, ver si la invalidez es a causa de una enfermedad y ver si es común o profesional. Entonces dependiendo del riesgo y del régimen al cual pertenece así es el número de cotizaciones que adquiere y en la parte de muerte o sobrevivencia que le llaman también lleva otras condiciones que fallezca el titular del derecho, ósea el cotizante le genera beneficios a sus sobrevivientes, llámese sobreviviente tanto a la viudez como a los huérfanos, inclusive

a la alta de estos dos, todavía el beneficio se le puede dar a los ascendientes, ósea los padres de una persona que no se casó ni tuvo hijos.

Pregunta 5

5. Considera usted ¿que la edad de Jubilación en Honduras es la ideal?

Si, fíjese que nosotros estamos realmente a nivel internacional, en la medida para determinar el movimiento de ese parámetro de edad siempre se hace necesario los estudios actuariales, y mucho tiene que ver con la esperanza de vida de cada país. Lógicamente que se debería entender que las esperanzas de vida se incrementa y también la parte de la edad de la jubilación, pero todo eso es parte de estudios actuariales que tienen que ver mucho con esperanzas de vida, con factores demográficos y también con la sobrevivencia del sistema mismo, la doctrina permite que se hagan modificaciones paramétricas para ir adecuando el sistema a las condiciones generales lógicamente del sector laboral.

Bueno normalmente siempre hablamos de los países Nórdicos como Suiza, que la Seguridad Social es de lo mejor verdad, porque cubre prácticamente todo, importante también es recalcar que en estos países si bien es cierto tenemos derecho a salud, a la misma parte previsional, en consecuencia de la aportación que ha hecho la persona sobre sus ingresos. Normalmente las cotizaciones para estos sistemas, rondan más allá del 50% de los ingresos que normalmente uno percibe, Pero allí también la confianza de la población a cotizar, porque ven reflejados los beneficios a futuros o inmediatos, según la necesidad porque estos sistemas les cubre todo y permite tener un nivel de vida mucho mejor que el de nosotros.

Flavia Arteaga: Por eso es que en estas culturas verdad la gente a cierta edad joven anda viajando de un lado a otro y disfrutando de su jubilación.

Abogado Víctor Martínez: Si, de repente hace falta mucha educación en Seguridad Social porque existe un principio que precisamente le llaman miopía intertemporal que el joven valora más el consumo presente que el ahorro futuro; como están jóvenes de

repente sus ingresos deciden la preferencia de gastarlo a veces en elementos suntuarios o en algo que no son tan preponderantes y hasta que se van acercando realmente a la edad de vejez, empiezan a recapacitar y a pensar que voy hacer que estoy viejo, que voy hacer porque estoy sintiendo que ya pierdo la fuerza, y cada vez se me hace más difícil levantarme para ir a trabajar y que va llegar un momento en que ya no voy a poder y voy a querer trabajar, que voy hacer en ese momento, entonces es allí realmente la función que debe tener todo sistema de previsión o de jubilación, de que nos debe ayudar en esas condiciones cuando nosotros ya no podemos generar ingresos, que ese ahorro que hicimos en nuestra vida activa nos sirva en un retiro digno.

Pregunta 6

6. ¿A qué se debe que los contribuyentes del IHSS pese a cotizar por largo tiempo (más de 15 años) no obtienen una jubilación significativa como Injupemp u otros entes de Seguridad Social?

Como lo hemos hablado anteriormente tiene mucho que ver con el modelo de financiación. En el caso nosotros particular como hemos mencionado nos basamos en un techo de cotización, que decirle por ejemplo ahorita L. 8,882.30 pero imagine esas personas que gana 50,000.00, L. 60,000.00, L. 70,000.00 lempiras como va hacer el impacto realmente de su vida cuando realmente para su retiro está cotizando sobre L. 8,000.00 ósea él no se va poder dar una pensión alta o muy cercana a los ingresos que tuvo cuando era activo. Porque el sistema que está cotizando, el techo es muy bajo y no solo eso sino que las tasas de cotización son bastantes bajas, el caso que usted hablaba de IMJUPENH y los otros sistemas previsionales la ventaja que tienen es que cotizan sin un techo, ellos cotizan sobre el salario que ellos devengan, si ellos devengan L. 60,000.00 lempiras sobre L. 60,000.00 cotizan, si ellos ganan L. 100,000.00 sobre L. 100,000.00 lempiras, si ellos ganan L. 10,000.00 sobre L. 10,000.00 lempiras, si las cotizaciones son mucho más altas le da sostenibilidad al sistema. Digamos estos sistemas oscilan entre la aportaciones de trabajador y patronal

entre 17 y 20, unos hasta 23% de su salario en el caso de nosotros del IHSS no llegamos pero ni a 3.5 de repente vamos a llegar un poquito al 5, realmente es desproporcional, entonces aquí se aplica ese principio de que estamos cotizando pobres. La pensión es un reflejo equitativo de que lo que yo estoy pagando hoy es lo que voy a recibir mañana. Le comento que por ejemplo tenemos un caso de un señor último salario había sido de L. 103,000.00 y cuando tramita su pensión, su pensión como de L. 3,400.00 lempiras y el reclama óigame pero si mi último salario fue L. 103,000.00 e igual nosotros le decimos si pero Usted no cotizo sobre L. 103,000.00 si no sobre L. 7,000.00 lempiras. Entonces no pretenda que con lo que ese valor le va permitir a Usted recibir una pensión de L. 90,000.00 o L. 80,000.00 lempiras no es equitativo, entonces por eso la diferenciación entre el sistema nuestro como Instituto Hondureño de Seguridad Social y los otros sistemas previsionales existentes.

Pregunta 7

7. ¿Considera usted se necesita más apoyo gubernamental?

Acuérdese que todas las características que tiene nuestro sistema es que en la parte de gobernancia es tripartita, ósea que están los trabajadores, los patronos y el Gobierno. La verdad es que debe haber un consenso entre estos tres sectores, que tienen su participación en Consejo Económico Social, ellos son los que llegan a un acuerdo, lamentable no sé si la representación de los trabajadores hace su esfuerzo porque el trabajador tenga mayor beneficio, no sabemos si tiene más fuerza el sector empresarial en establecer los propios techos de cotización, lógicamente siempre el sector empresarial hace referencia que entre más digamos imposiciones tengan ellos, van hacer menos competitivos, pero la verdad es que el final redunda un beneficio para todos, ósea una persona que al final ahorra, es una persona que al final obtiene una mejor pensión a futuro, lógicamente que también es activa la economía, le da mayor ganancia a los empresarios. De repente volvemos a lo mismo que considero yo que hace falta también la educación sobre seguridad social y las implicaciones que tienen estos fondos también de pensiones. Un fondo de pensiones de cualquier país hace

tambalear a cualquier sistema financiero, lógicamente son los sistemas que tienen los ahorros más justos verdad y que son a largo plazo, entonces de repente en esos tipos de entendimiento entre estos sectores debería de haber un poco más de apertura a conciencia en que es necesario pues mejorar nuestro sistema.

ósea recuerde que existe el principio de subsidiaridad y que también existe la tutela del Estado sobre estos sistemas, recordemos que en la medida en que se fortalece y se le da cobertura en la parte de seguro social, de esta manera le quita un peso también al Estado. Enfoquémoslo desde la parte de salud, en la medida que el seguro social crece y da mayor cobertura verdad a toda la parte de la población económicamente activa son las que realmente tienen un trabajo, vemos como en cierta manera la asistencia social que responsabilidad del Estado tiene menos presión. Qué Significa? Que entre más cobertura tenga el Seguro Social se la va quitando parte que le corresponde financiar exclusivamente al Estado, entonces en la medida que va creciendo el seguro social, entonces también se hace necesario la participación del Estado. Por eso existe precisamente la subsidiaridad de que el Estado no se puede desprender de su responsabilidad tutelar por la parte de la salud y ellos deben de aportar en ese sentido, la Ley explícitamente establece de que debe pagar un porcentaje por cada persona que está afiliada. Lamentablemente por conveniencia el Gobierno como tal ha interpretado que esta cotización de Estado se le debe dar a sus empleados públicos y recordemos que precisamente la cotización se llama cotización de Estado. Y el Estado lo constituyen normalmente que tres elementos es el territorio, el poder y la población, y en este sentido entonces cuando hablamos de la aportación Estado y cuando hablamos en la parte de población nos referimos a la población que está obligada a cotizar el seguro social. Allí es de donde se desprende la obligación del Estado y sale ese 0.5 por persona que está dentro del sistema de seguridad nacional, entonces realmente es una obligación del Estado verdad porque entonces que incidencia tendrían ellos en la gobernancia sino están aportando ni un centavo. Porque ellos aportan en su condición de patronos, ósea por sus empleados pero que de la aportación estatal para darle realmente derecho a la gobernanza dentro de lo que constituye el sistema de seguridad social.

8. ¿Por qué el IHSS no incrementa los porcentajes de cotización?

Porque acuérdese que por Ley realmente se establece de que es la Junta Directiva IHSS, ahorita estamos viviendo una situación atípica no existe Junta Directiva, normalmente cuando existe volvemos a lo mismo, una Junta Directiva por el principio de gobernanza y de la parte Tripartita que pasa? Lo mismo que hablamos, la situación que expuse yo, que de repente se ha llevado a cabo con el consejo económico social, también en la escala de la junta directiva donde en representación del Estado o del Gobierno en representación del sector laboral y empresarial, ellos son los que se han puesto de acuerdo para definir los techos de cotización, no es una potestad eminentemente técnica porque nosotros dentro de la institución sabemos técnicamente cuales son las necesidades y no es una terminación antojadiza sino que en base a estudios financieros y actuariales se dicen cuál es la necesidad o como deben establecerse el modelo de financiación, pero lamentablemente lo que prima aquí es realmente es la decisión política de consenso entre los sectores, que de repente cada quien lleva a la mesa sus focos de negociación y sus propios intereses para definir hasta que puntos pueden ellos ceder. Entonces aunque la institución sepa cuáles son sus necesidades lamentablemente no tiene la potestad para decidir sobre ellos.

9. ¿Por qué el IHSS no se destecha como Injupemp y otros entes de Seguridad Social?

No se destecha porque no existe una Junta Directiva del IHSS, no existe un acuerdo por parte del Sector laboral y Gubernamental y son más bien estos mismos entes los que han puesto los techos, normalmente cuando se han incrementado en algún pequeño porcentaje contando con la venia de estos tres sectores los patronos son los primero en protestar ya que afecta sus bolsillos, por lo tanto esto no es así de fácil, requiere someterlo al Congreso Nacional etc.

Pregunta 10

10. Considera usted ¿qué en el IHSS hay demasiados jubilados y pocos jóvenes cotizando actualmente?

Mire ahorita creo que andamos como 40%, como 46% no, como unos 36,000 en la parte de IVM pero realmente con respecto a los activos creo que andamos un radio de soporte de 22 sobre 1, que significa radio de soporte que 22 personas activas cotizando para pagar la pensión de un personas de un jubilado, entonces realmente nuestro sistemas no ha entrado al punto de maduración como tal y actualmente eso es temible en el tiempo implica que no sea necesario esos movimientos paramétricos verdad para darle sostenibilidad a largo plazo. Porque mucho tiene que ver lógicamente con la parte déficit actuarial que no lo vemos, porque tenemos reservas por más de L. 23,000.00 lempiras pero que realmente desde el punto de vista actuarial no es suficiente supuestamente los estudios actuarial tenemos más de L. 9,

000,000,000.00 millones de lempiras de déficit que se necesitarían a futuro, entonces es el momento de hacer estos cambios para darle sostenibilidad al futuro del sistema.

Pregunta 11

11. ¿Cree usted que el IHSS puede llegar a tener problemas de liquidez o pueda llegar a colapsar en un futuro?

Claro porque recuerde que las obligaciones van creciendo y digamos las planillas de jubilados y pensionados lógicamente van creciendo, ósea tanto por crecimiento vegetativo como la revalorizaciones de las pensiones como tal. Aunque unos de los principios es garantizar precisamente el valor de la pensión en el tiempo, esto significa precisamente la necesidad de ir revaluando las pensiones, la Ley incluso establece que no debería ser más allá de 5 años. Lo estamos haciendo cada dos años, según los números que nosotros vayamos haciendo más bien es necesario que el jubilado en su mayoría el ingreso que tiene su pensión a veces es lo único con lo que cuenta, entonces lógicamente que no podemos dejar una persona con la pensión que originalmente se retiró sino que ir adecuando de acuerdo a los niveles, costo de vida, porque si no se nos va morir de hambre

Actualmente digamos no como volvemos y lo relacionamos con lo que habíamos hablado de las tasas, como nosotros no tenemos la facilidad o la potestad realmente de mover tasas, realmente el beneficio de su es unilateral ósea, viene y le damos una revaloración de las pensiones significa que por el lado de la moneda nosotros incrementemos la tasa de cotización, lógicamente que viene generando un impacto, la idea lógicamente es lo que nosotros demos del concepto de revaloración dentro de los parámetros financieros de manera no tampoco de poner en riesgo las reservas de la institución porque no queríamos llegar a un momento en que empecemos a tocar reservas porque ya no teníamos de donde pagar, porque si hacemos eso va llegar el momento que no vamos a pagar ninguna pensión.

Mire ve, es que eso es bien difícil de determinar porque mucho de los movimientos, depende del tiempo del que la gente cotizo, del momento en que cotizo, del índice de precio del consumidor, del momento en que se retiró y al momento que hizo sus aportaciones, pero actualmente por Ley no podemos pagar menos de L. 1,500.00 lempiras. Pero ya tenemos pensiones que rondan los L. 7,000.00. ahorita con las pensiones complementarias hemos tenido algunas de L. 8,000.00 pero realmente son casos que se nos has salido del estándar, realmente por ciertas consideraciones de nuevas leyes que de repente no vieron esas decisiones más que técnicas fueron políticas, pero en general propias del sistema como tal, el sistema normal por decirlo corriente digamos ya andamos en una pensión máxima de L. 6,000.00 L. 6,500.00 lo que nos da de repente un promedio de una pensión como de L.3,000.00 L. 3,200.00 diría yo que actualmente, no el promedio de nuestras pensiones de vejez que son nuestras pensiones más altas.

Flavia Arteaga: Pero no Habrá un problema si alguien por ejemplo se entera que a alguien se le está dando L. 9,000.00 versus L. 3,000.00 o lo manejan confidencialmente o en este caso no es discutible verdad?

Abogado Víctor Martínez: No si recuerde que nosotros estamos abiertos y sujetos incluso a dar información por cuestiones de transparencia, son realmente no diría iniquidades no diría injusticias, son cuestiones eminentemente financieras y son de repente cuestiones de oportunidad, porque es lo que pasa ósea normalmente con esta nueva Ley que es la ley de reconocimiento de cotizaciones individuales y aportaciones patronales de los institutos de previsión publica realmente mucha gente que viene a reclamar ese beneficio es gente que su aportaciones fueron allá por 1972 y nunca jamás volvieron a cotizar, que de repente pasaron a otro sistema previsional. Pero cuando actualizamos esos valores en base al IPC actual entonces por decirle los L. 600.00 lempiras de los que cotizaba en 1972 hoy en día de repente vienen hacer L. 46,000.00 lempiras o L. 56,000.00 lempiras por allí. Entonces al final cuando sacamos

el promedio es bastante alto, allí en si es la parte de la injusticia verdad porque le tomamos realmente los salarios altos y a nuestro jubilado realmente le tomamos 180 cotizaciones, que normalmente las ultimas 180 cotizaciones son las más actuales que lógicamente al estar más cercano al IPC actual lógicamente que no van a tener esa variación que tiene en los años más viejos por de decir así.

Pregunta 12

12. ¿Cree necesario que el fondo de pensión del IHSS invierta en empresas o startups por 5 a 7 años y logre mayores rentabilidades para aumentar el capital de trabajo y por ende desembolsos mayores a los jubilados?

No es que. Recuerde que una de las funciones esenciales más bien del sistema es que los fondos se inviertan, se inviertan lógicamente en aquellas opciones de inversión que traiga mejor rentabilidad pero no solo la mejor rentabilidad sino que la mayor liquidez también y la mayor seguridad, entonces en ese sentido bueno ya están establecidas las reglas de cómo se deben invertir estos fondos ya existen comités de inversiones donde se toman este tipo de decisiones y lógicamente que nos basamos en principios financieros como le decía no solo de rentabilidad seguridad y de liquidez verdad y es allí se no no quisiera decirle la palabra se fue verdad pero se buscan las mejore opciones precisamente para buscar esta rentabilidad si como le digo hay una serie de portafolio de oportunidades de inversión verdad que lógicamente tenemos que ver también la parte de riesgo, no solo la rentabilidad sino riesgo que también tener mayores rentabilidades, de que nos serviría de repente una rentabilidad alta si el riesgo es alto y potencialmente podamos perder esas inversiones, entonces tenemos que ser muy precavidos con eso, moderados en ese sentido, lógicamente buscar entre renta fija y renta variable que nos permita pues compensar y tener beneficio de los fondos de inversión.

13. ¿En qué se invierten actualmente los fondos de pensión del IHSS?

Bueno, normalmente nuestro realmente nuestro mercado realmente está bastante incipiente pues en cuanto a inversión, normalmente nosotros invertimos en certificados depósito a plazo fijo el sector privado, invertimos en bonos estatales, en bono de absorción monetaria a veces, en bonos de deudas, invertimos bueno en bien en cartera de préstamo, prestamos con cartera de préstamos fiduciario, podemos invertir en acciones, en acciones en empresas, fideicomisos, podemos establecer fideicomisos de inversión verdad. Entonces, dependiendo, bueno dependiendo de las posibilidades que tenemos también en base al reglamento emitido por la Comisión Nacional de Banca y Seguros y según la oportunidades que tengamos nosotros y lógicamente en base al apetito de ganancia también que pueda tener la institución donde se generan las opciones de inversión de estos fondos de previsión.

Pregunta 14

14. ¿En base a qué factores se obtiene el monto que se paga a los jubilados?

Si, ósea en la cotización sirve para mensualmente ir haciendo un registro, un realmente hacemos registro del salario base de cotización, no del monto que entra en cotización, sino que el salario base. Entonces nuestra Ley dice de que nosotros tenemos que tomar todas estas cotizaciones y actualizarla, se la actualizamos precisamente al IPC. Por eso es que le decía a usted de que las cotizaciones de 1972 lógicamente que van a salir más altas que las cotizaciones de hoy en día de 8,882.00 porque, porque los 600.00 lempiras como le decía sobre que era el máximo de la base de cotización de 1972 de repente hoy en día puede ser 42,000.00 lempiras, 32,000.00 lempiras entonces pero lo que tomamos nosotros de referencia es actualizar los datos

disponibles y tomar los últimos 180, de esos 180 nosotros sacamos el salario promedio de cotización y en base a eso según los años de servicio, sacamos un porcentaje verdad que lógicamente por de faul por decirle tiene ganado un 50 % verdad bueno un 40% y en base a cada año entonces vamos dando nosotros un 1%. Entonces la Ley nos dice que no puede ser menos del 50% no va hacer menos del 50 porque son le exigen a usted 180 años son 15 años para el 50% y no puede exceder dese porcentaje del 80%. Entonces el porcentaje que nos del número de cotizaciones lo aplicamos al salario promedio que calculamos anteriormente y eso pues nos da al final pues la pensión que tiene derecho esta persona, ese en el caso de vejez, en el caso de invalidez ya es distinto verdad como lo decía depende del número de cotizaciones y el riesgo sobre cual se haya provocado la incapacidad y ya digamos en el caso de accidente común son 8 cotizaciones en los 24 meses anteriores al accidente verdad, si es enfermedad son 36 cotizaciones en los 6 años anteriores, si es de riesgo profesionales tanto enfermedad como accidente de trabajo solo que ha sido en el momento no importa lo que se requería es que la persona estuviera trabajando precisamente por eso es un riesgo laboral y hacemos la misma metodología de cálculo de un salario promedio, y el caso digamos de si es común lo aplicamos al porcentaje que nos debe discapacidad con el porcentaje promedio de salario. En el caso de riesgos profesionales hacemos lo mismo nada más que sacamos el salario promedio base si es el porcentaje de mayor de 15% pero menor de 65% entonces se gana un 70% de eso por el porcentaje de invalidez, y si el porcentaje de 65% para arriba entonces de un es el 70% del salario promedio, es un poco complejo pero entendiéndole se le entiende rápido se le mira que no es muy complicado.

15. ¿Será posible que en un futuro cercano estos montos de jubilación se incrementen?

Es que la verdad es que no es tanto de la figura que estén dentro de la parte administrativa como los rectores, de la disposición y el compromiso de decisiones eminentemente técnicas y necesarias actuariales, no de repente ver si me conviene o no me conviene, porque de repente por decirle el sector laboral podría pedir más de lo que es eso tampoco es correcto y el sector empresarial va querer autorizar menos de lo que es, entonces pero allí es donde realmente se debe tener preponderancia un estudio actuarial va, un estudio técnico financiero que establezca el equilibrio sobre el cual y digo los parámetros sobre el cual debe funcionar el modelo de financiamiento de un fondo de pensiones.

Es ir haciendo cultura previsional verdad porque de repente gastamos más en otras, cosas que no son tan necesarias o que de repente podríamos prescindir de ellas, por decirle por ponerle un ejemplo una vez al mes vaya usted al cine gasta más de lo que usted actualmente está cotizando para su retiro, y de repente el beneficio que va tener usted de su jubilación lógicamente que debería ser mayor, si bien es cierto es necesaria la diversión, o el entretenimiento pero de repente se lo pongo como ejemplo entre para poner de pesos en contra pesos, realmente mucha gente gasta más en recargas electrónicas para estar bajando o en refrescos, otros hasta en cervezas o cigarrillos o sea de repente mensualmente gastan más de lo que deberían realmente gastar para su retiro pues bueno en el caso de nosotros particular como empleados del seguro social vemos que nosotros le damos más dinero al sindicato que no recibimos ningún beneficio no sabemos para donde se va ese dinero que lo que estamos aportando en el sistema de retiro de pensiones, son cosas que usted mire son paradójicas y máxime en el caso de nosotros pues, imagínese casi pagamos el doble al sindicato de lo que nosotros le pagamos al seguro social para nuestro retiro pues y del sindicato no vamos obtener ningún beneficio económico a futuro ni nada pues. Y mientras que en los sistemas o fondos de pensiones lógicamente que sí.

16. ¿Por qué no se puede ser partícipe de varios Planes de Pensiones a la vez?

De dos sistemas previsionales mire ve salió una ley en el 2015 creo es la que le mencionaba la ley de reconocimiento de aportaciones individuales y aportaciones patronales entre institutos de previsión público que establece que a partir de ese de entrar en vigencia de la Ley y su reglamento ninguna persona va poder cotizar a dos sistemas previsionales a la vez, que en todo caso si está en la obligación que cotizáramos más de un sistema tiene que elegir uno. Se entiende que todo esto que el Estado como tal este pagando doble beneficio por una misma persona, son criterios de repente muy particulares, entonces lo que vino hacer es poner ese esa metodología de elección por el cual una persona elija en que sistema se va a quedar , y lógicamente trae consigo un montón de otros aspectos paralelos verdad que se tienen que hacer con las cotizaciones hasta el momento de entrar en vigencia de aquellas personas que tuvieron más de una cotización a varios sistemas previsionales.

Bueno, lógicamente esperaríamos que elijan cualquier otro sistema menos el seguro social en ese sentido porque lógicamente no tiene las retribuciones que va a tener con los otros, básicamente básicamente en ese sentido por todo lo que hemos expuesto, lamentablemente nuestro sistema no está a la altura verdad de los modelos que existen en nuestro país.

III. CONCLUSIONES

- a) El esquema de Seguridad Social es bastante complejo, existen muchos espacios de mejora en los cuales se está trabajando en la actualidad. La principal dificultad en el país es estructural, pues, debido a la informalidad de la economía, el contexto general del esquema diseñado se ha desvirtuado un poco, no se están generando las cotizaciones suficientes para garantizar la estabilidad futura, sobre todo del régimen de salud y el de pensiones en el caso del ente del Instituto Hondureño de Seguridad Social IHSS.
- b) Es necesario una mejor y mayor fiscalización de los recursos, los actores y los usos que cada uno haga en pro de los intereses y de los ciudadanos para evitar despilfarros como el acaecido al IHSS que fueron 7 mil millones de lempiras los que se sustrajeron.
- c) El Sistema de Seguridad Social apunta al bienestar de una población. Sin embargo, ésta es una responsabilidad compartida, pues su cumplimiento depende del compromiso de todos.
- d) Muchos afiliados ya jubilados o los que van rumbo a esa edad y observan lo que ocurre en el medio no están conforme a la pensión que reciben ya que indican que la misma es muy baja especialmente con las empresas privadas en la cual su pensión mensual no llega ni a la mitad del valor de una canasta básica.

IV .PROPUESTAS GENERADAS PRODUCTO DE LA INVESTIGACIÓN

- 1. Existen dos tipo de implementación en la Seguridad Social que es de la solidaridad horizontal que consiste en que el joven mientras aporta durante todo su periodo laborar (15 o 18 años) ayuda con este ingreso a que el adulto mayor que se jubila pueda retirarse con estos ingresos por lo que se sugiere la solidaridad vertical cuando el que más tiene debe aportar más para poder sostener al que menos tiene, tal es el caso de los entes de Seguridad Social que están techados por lo tanto se les deduce en la misma proporción al que gana L.8.000 como el que gana L. 110,000.00 no existiendo en ningún sentido niveles de equidad.
- 2. Las entidades de Seguridad Social pueden operar como lo hacen las AFP que no hay una edad de determinación y de inicio como lo hacen todas las instituciones de estudio, IHSS, RAP, INJUPEMP, INPREMA, INPREUNAH, IHSS, que tienen una edad de inicio y una edad de finalización. Por lo tanto por qué se debe esperar hasta los 20 a 23 años que se comienza formalmente a laborar como para pensar ahorrar.
- 3. Las Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP, son instituciones financieras privadas (Sociedades Anónimas) encargadas de administrar los fondos y ahorros de pensiones (de las cuentas individuales) por lo tanto estas son buenas opciones para poder tener un ahorro que se ajusta a los ingresos de cada persona la cual puede dar una aportación mensual desde L.250 o \$20.00 y por ende en futuro a corto o largo plazo tener una pensión atractiva y digna.
- 4. Tomando en consideración la cultura latinoamericana se necesita un cambio cultural, dado que en el caso de Honduras existe un alto nivel de población joven por lo que existe la miopía intertemporal en la cual el joven valora más el consumo presente que el ahorro futuro, por lo tanto debe de irse implementado programas de concientización desde la niñez.

- 5. La mejor forma de garantizar la vialidad a largo plazo para tener una pensión digna se deben destechar los entes de Seguridad Social y en el cual los afiliados coticen en base a su salario real y no en base a un techo, para ellos se debe concientizar a la toda la masa de afiliados sobre las ventajas de las misma, así como todos los entes tripartitos que intervienen en la toma de decisiones.
- 6. Debe existir mayor compromiso por parte del Gobierno en el sentido de apoyar a los entes de seguridad social con porcentajes ya establecidos por ley y de los cuales a la fecha han sido incumplidos sin importar que la misma tenga un impacto tan negativo en la población adulta mayor cuyas fuerzas físicas ya se han agotado y no pueden luchar más al respecto.
- 7. Podemos imitar los países modelos en la seguridad social en la cual sus habitantes tienen calidad de vida y a sus 60 a 65 años se dedican a viajar y disfrutar de una País a otro porque mientras aún eran muy jóvenes cotizaban con altos porcentajes de sus salarios a la seguridad social y ahora pueden ver los resultados positivos de esto.
- 8. Para que los trabajadores deseen irse a sus hogares y jubilarse conforme a ley, debe tener una pensión digna ya que muchos de los trabajadores son adultos mayores con graves problemas de salud pero no desean que se les jubile por no vivir con una pensión tan indigente que no les permita ni comprar sus medicamentos y hacer frente a sus necesidades básicas.
- 9. Todas las personas tienen derecho a la seguridad social. A través de la provisión de bienestar social o asistencia, el gobierno debe garantizar la protección de todos, especialmente los miembros más vulnerables de la sociedad, en caso de desempleo, maternidad, accidente, enfermedad, invalidez, vejez u otras circunstancias de la vida. El gobierno deben realizar progresivamente el derecho a la seguridad social a través de medidas para ofrecer protección, a través de dinero en efectivo o en especie, que permita a los individuos y las familias adquirir la atención sanitaria al menos esencial, abrigo y vivienda básicos, agua y saneamiento, alimentación, y las formas más básicas de educación.

V. BIBLIOGRAFIA

- 1. El Heraldo, 07 de Mayo (2015). Todo lo que tiene que saberse sobre la Ley de Seguridad Social; SPS, Página N0.10-12.
- 2. Mapfre, www.Seguros y Pensiones para todos.org, 2014. Pág. 10-18. Sistemas de Pensiones, sistema Público y la Previsión Social Complementaria, sus características origines e Historias: Fondos de Pensiones.
- 3. www.white.lim.ilo.org/spanish/.../oitreg/.../honduras/.../regimenes_mihss.pps.L os servicios de Seguridad social prestados y administrados por el IHSS que cubrirá los casos como un Sistema de Protección Social. Pag-1-5.
- La Ley de El Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos. www.tsc.gob.hn/552-Ley-de-el-Instituto-de-Jubilaciones-y-Pensiones-delosEmpleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP). Pag.14-18.
- 5. www.ipm.org.g. Todo lo relacionado al as Jubilaciones y Pensiones de IPM, Misión, Visión, Objetivos e Historia. Pág. 1-5.
- ww.inpreunah.hn./Reglamento/General/INPREUNAH/UniversidadNacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH) al tenor del siguiente INPREUNAH es un ente para los trabajadores de la UNAH. Pág. 4-7.
- Guía Metodológica para la elaboración de Proyectos de Investigación en Posgrado. Paginas No.18-23. Universidad Internacional. Autores. Dr. Javier Arteaga Pérez. Dr. Ludgar Meliing Paredes Hernández y Dr. Rubén Álvarez Venegas.
- 8. Fondos de Pensiones duplicaran Cartera de Préstamos de Afiliados. El Heraldo. Artículo del 07 de Junio del 2017. Página No.1-2.
- www.svs.cl/educa/600/w3-propertyvalue-579.html
 Https://es.scribd.com/.../Reglamento-de-Apliacion-de-la-Ley-del-IHSS.
 (Reglamento de Aplicación del IHSS).

VI.GLOSARIO

10. VIVIENDA

11. Es el local de alojamiento, estructuralmente separado e independiente, dedicado para la habitación humana.

12.HOGAR

13. Es aquel formado por una sola persona o grupo de dos ó más personas unidas o no entre sí por vínculos familiares, que se asocian para ocupar total o parcialmente una vivienda particular así como para proveer el presupuesto para la satisfacción de sus necesidades de alimentación o de otra índole

14.JEFE DEL HOGAR

15. Es la persona a quien los demás miembros del hogar reconocen como tal, independientemente de su edad o sexo y su calidad de jefe no está definida por el aporte que proporcione a la economía familiar

16. POBLACION TOTAL

17. Está formada por todas las personas que habitan en el país

18. POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR (PET)

19. Es el conjunto de personas que forman la Población en Edad de Trabajar o Población en Edad Activa

20. POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA)

- 21. Son todas las personas mayores que manifiestan tener algún empleo, o bien, no tenerlo pero haber buscado activamente trabajo o buscar por primera vez. La PEA es compuesta por ocupados y desocupados
- 22. **ORIENTACIÓN GERONTOLÓGICA:** Es la parte de la medicina que estudia el proceso de envejecimiento, las características biológicas y psicológicas del anciano, y los problemas de toda índole inherentes a la ancianidad.
- 23. **SBM:** Salario Base Mensual. La finalidad es que todos los asegurados paguen, en el largo plazo, una prima que se corresponda con su propia experiencia.

- 24. STARUP: Se define como una empresa de nueva creación que presenta unas grandes posibilidades de crecimiento y, en ocasiones, un modelo de negocio escalable.
- 25. ENTIDAD FINANCIERA SUPRANACIONAL: Los bancos, instituciones financieras y otras organizaciones especializadas de asistencia técnica, de índole multilateral, creadas y avaladas por varios países miembros al amparo de un convenio especial del cual deriva una relación con Honduras.
- 26. **AFILIADO:** Es aquella persona u organización social, que decide inscribirse en una obra social, en un partido político, en una Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones, en una empresa prestataria de salud y o en cualquier organización civil o empresarial, que requiera la afiliación a la institución, para ejercer derechos y obtener beneficios sobre ella.
- 27. **DERECHOHABIENTE:** Dicho de una persona: Que tiene un derecho derivado de otra, en el ámbito de las Instituciones de Seguridad Social se refiere a la persona que pertenece a una Institución ya sea porque se ha afiliado o llevado a cabo un contrato formal entre cada una de las partes.
- 28. PRESUPUESTO: Se llama presupuesto al cálculo y negociación anticipada de los ingresos y gastos de una actividad económica, sea personal, familiar, empresarial o pública. Contiene los egresos e ingresos correspondientes a un período, por lo general anual. Es un plan de acción dirigido a cumplir un objetivo previsto, expresado en términos financieros, que debe cumplirse en determinado tiempo y en ciertas condiciones. Este concepto se aplica a todos y cada uno de los centros de responsabilidad de la organización.

VII. INDICE DE FIGURAS

- 29. Figura 1. Estructura organizacional INPREMA; Error! Marcador no definido.
- 30. Figura 2. Mapa estrategico IPM......iError! Marcador no definido.
- 31. Figura 3. Organigrama institucional INPREUNAH; Error! Marcador no definido.
- 32. Figura 4. Pago de beneficions previsionales trimestre I 2018; Error! Marcador no definido.
- 33. Figura 5. Estructura organizacional IPM; Error! Marcador no definido.
- 34. Figura 6. Cartera de inversiones de los fondos de pensiones 2016¡Error! Marcador no definido.
- 35. Figura 7. Tipos de sistemas de pension ¡Error! Marcador no definido.
- 36. Figura 8. Tipos de rentas AFP ¡Error! Marcador no definido.

VIII. INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de los tipos de prestamos y su amortizacion¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. Tabla de evolucion de participantes activos .¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Tabla de participantes activos por tipo de contratación 2017; Error! Marcador no
definido.
Tabla 4. Tabla de unidad de cotizaciones y compensaciones; Error! Marcador no definido.
Tabla 5. Tabla de porcentaje de cotizacion del INPREUNAH¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. Portafolio de inversionestrimestre I 2108¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7. Tabla de inversiones INPREUNAHiError! Marcador no definido.
Tabla 8. Tabla de porcentaje de pension aplicable sobre SBM¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9. Tabla de porcentaje de pension aplicable sobre SBM¡Error! Marcador no definido.
Tabla 10. Tabla de inversiones IPMiError! Marcador no definido.
Tabla 11. Tabla de salarios minimos y maximos por actividad economica; Error! Marcador no
definido.
Tabla 12. Tabla de cotizacion en lempirasiError! Marcador no definido.
Tabla 13. Tabla del salario minimo en Honduras 2017¡Error! Marcador no definido.
Tabla 14. Tabla de porcentaje de cotizacion enero 2016¡Error! Marcador no definido.
Tabla 15. Tabla de cotizacion en lempiras¡Error! Marcador no definido.
Tabla 16. Tabla de cotizacion enero 2016iError! Marcador no definido.
Tabla 17. Table de monto cotizable SPS, SAS, SCL; Error! Marcador no definido.
Tabla 18. Tabla de empleados por contrato enero 2018¡Error! Marcador no definido.
Tabla 19. Tabla de monto cotizableiError! Marcador no definido.
Tabla 20. Tabla de porcentaje de cotizacion Gobierno Central¡Error! Marcador no definido.
Tabla 21. Tabla de porcentaje de cotizacion enero 2018 IHSS¡Error! Marcador no definido.
Tabla 22. Tabla de porcentaje de cotizacion enero 2018¡Error! Marcador no definido.
Tabla 23. Tabla de porcentaje de cotizacion enero 2018 Empresas¡Error! Marcador no
definido.
Tabla 24. Tabla de inveriones del IHSS¡Error! Marcador no definido.
Tabla 25. Tabla de personas entrevistas con expertos¡Error! Marcador no definido.
Tabla 26. Tabla de edad minima requerida versus años cotizados¡Error! Marcador no
definido.

Tabla 28.	Tabla de	e porcentajes de e inveriones del e ejemplo de cal	INPREMA	¡Error! l	Marcador no d		no
definido.		o ojompio do odi	odio do procido	.000 100.	,		
Tabla 30.	Tabla de	crecimiento fin	anciero de la ca	artera INJUP	EMP;Error!	Marcador	no
definido.					-		
Tabla 31.	Tabla de	el costo anual to	tal INJUPEMP.	¡Error! l	Marcador no d	lefinido.	
Tabla 32.	Tabla de	porcentaje de d	cotizacion INJU	PEMP;Erro	r! Marcador no	o definido.	
Tabla 33.	Tabla de	inversiones de	I INJUPEMP	;Error! I	Marcador no d	lefinido.	
		rangos salarial					
Tabla 35.	Tabla de	aportaciones F	RAP	¡Error! l	Marcador no d	lefinido.	
Tabla 36.	Tabla de	porcentajes de	cotizacion RAF	Error! I	Marcador no d	lefinido.	
Tabla 37.	Tabla de	inversiones RA	۱P	¡Error! l	Marcador no d	lefinido.	
Tabla 38.	Tabla de	e ejemplo de jub	ilacion	¡Error! I	Marcador no d	lefinido.	
		esglose de nume		-			
Tabla 40.	Tabla de	e numero de afili	ados en los Ins	titutos de Pr	evision; Error!	Marcador	no
definido.					•		
Tabla 41.	Tabla de	e claculo para m	uestra de pobla	icion finita ;E	rror! Marcado	r no definido	
		e numero de enc	•	•			

ANEXOS(IX)

Modelo de Encuesta Aplicada en El Estudio de la Investigación





UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE HONDURAS (UTH) Y UNIVERSIDAD INTERNACIONAL (UNINTER)

Encuesta N°
Dirección: Hora y Fecha:
Nombre del Encuestado:
De la manera más cordial, como estudiante del Doctorado en Administración Gerencial UTH y
UNINTER, solicito su colaboración para desarrollar el presente cuestionario sobre el "Diagnóstico y Sostenibilidad de los Sistemas de Seguridad Social". Su información veraz es sumamente importante para lograr mis objetivos propuestos, por lo que solicito su valiosa colaboración al respecto.
1. Sabe usted ¿Qué es la Seguridad Social?
a) Sí ()
b) No ()
2) ¿Está usted afiliado (a) algún Régimen de Seguridad Social? a) Sí () Pase a la siguiente
b) No () Finaliza la encuesta
3) ¿A qué Régimen de Seguridad Social está afiliado?
1. ()Régimen de aportaciones Privadas (RAP)
2. ()Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)
3. ()Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos (INJUPEM)4. ()Instituto de Previsión del Magisterio (INPREMA)
 () Instituto de Previsión de los empleados de la Universidad Nacional Autónoma IMPREUNAH)
6. ()Instituto de Previsión Militar (IPM)
7. () Varios ¿Cuáles?
4) ¿Qué beneficios ha obtenido de estar Afiliado a su sistema de Seguridad Social? Explique





5) ¿Hace cuantos años cotiza a algunos de los Sistemas de Seguridad Social antes	
descritos?	
a) 1-3 Anos () b) 3-5 Anos () c) 5-7 Anos ()	
b) 3-5 Anos ()	
c) 5-7 Anos ()	
d) 7-9 Anos ()	
e) 10-12 Anos ()	
f) 12-15 Anos ()	
g) Mayor a este rango	
6) ¿Se siente usted satisfecho con la pensión que espera recibir de su Instituto de Seguridad Social?	
a) Si () Pase a la pregunta 8	
b) No () Pase a la siguiente	
7) Indique algunas de las razones por las cuales considera usted no estaría satisfecho conforme a lo que observa de los ya jubilados o de algún familiar ya jubilado:	
() Pensión muy poca	
() No se paga mensualmente	
() Desconoce las fechas de pago	
() Mis hijos son las que la usan y no me comparten nada	
() Tengo que viajar muy largo para obtenerla	
() Bancos muy llenos	
() Otros. Explique	
8) ¿Tendría usted objeción alguna con dar una contribución más alta si el sistema con el cual prevé jubilarse le diera una pensión o jubilación mayor?	
a) Si ()	
b) No ()	
9) ¿Cree usted que el Gobierno debe dar una contribución mayor para que la población que está envejeciendo pueda tener más beneficios y una mejor pensión?	
a) Si () b) No () Por qué?	





	abe usted la razón por la cual las personas que laboran con el Gobierno tienen ensión mucho mayor a las personas que laboran con una Institución Privada? a) Si () Explique b) No ()
razon	dique ¿cuál de las opciones que se exponen a continuación podrían ser las es por las que las personas que se jubilan con el gobierno tienen una mejor o jubilación
	a) Si () (Pase a la Siguiente pregunta) b) No () (Pase a la pregunta No.12)
razon	dique ¿cuál de las opciones que se exponen a continuación podrían ser las es por las que las personas que se jubilan con el gobierno tienen una mejor on o jubilación (respuestas múltiples): () 1. El porcentaje de cotización es mayor. () 2. Cotizan en base a sueldo real. () 3. El patrono da una aportación mayor. () 4. La escala salarial es mayor.
atenci	A escuchado hablar usted de otros Países en los que la salud de la persona y ón medica es de primer nivel y cuando se llega a adulto mayor no se ipan por estos aspectos?
	a) Si () Explique cuales Países b) No ()
14) ¿	A qué edad espera jubilarse en su Sistema de Seguridad Social?
	Conforma a Ley () Permanecer el mayor tiempo posible en la Institución ¿Por qué?





15) Sabe usted en que se invierten los diferentes ahorros del Sistemas de Seguridad Social de las siguientes instituciones: RAP, IHSS, INJUPEMP, IPM, INPREMA, INPREUNAH

 () Compra de terrenos () Liberación de hipotec () Préstamos personales () Invierten en bonos de () Consolidación de deu () Pago de jubilaciones 	l gobierno da		
DATOS GENERALES.			
Sexo.	M	F	
Edad:	21–25 41-60	26-40 61-70 ó más	
Profesión ú oficio:			
Ingreso mensual:	L. 0.00 – 10,000.00 L. 10,001.00 – 20,000.00		
	L. 20,000.00 -30,000.00		
	L. 30 000 00 en adelante		

Secci on "B"

CERTIFICACIÓN

l infrascrito, Secretario de la Comisión Interventora del NSTITUTO DE PREVISION DE LOS EMPLEADOS DE A UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE ONDURAS (INPREUNAH), certifica el punto No. 5, el Acta No. 39 de la sesión celebrada el 28 de julio del io dos mil dieciséis, que literalmente dice:

ESOLUCIÓN CI INPREUNAH No. 01/28-07-2016. a Comisión Interventora del Instituto de Previsión de los mpleados de la Universidad Nacional Autónoma de onduras, por unanimidad Resuelve:

ONSIDERANDO (1): Que mediante Decreto Ejecutivo CM-012-2015, publicado en La Gaceta Diario Oficial de República en 17 de marzo del año 2015, el Presidente e la República en Consejo de Ministros, **DECRETÓ**, tre otros, Intervenir al **INSTITUTO DE PREVISON** OCIAL DE LOS EMPLEADOS DE LA NIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE [ONDURAS (INPREUNAH) por razones de interés úblico, nombrando para este efecto, una Comisión iterventora con las facultades establecidas en el Artículo 00 de la Lev General de la Administración, reformado or el Decreto Legislativo No. 266-2013 publicado en el iario Oficial La Gaceta en fecha 4 de enero del 2014, las stablecidas en el presente Decreto Ejecutivo y las demás ue por Norma Legal adicionalmente le correspondan. simismo mediante Decreto Ejecutivo PCM-011-2016, ublicado en el Diario Oficial La Gaceta el 11 de marzo e 2016, el Presidente de la República en Consejo de linistros, **DECRETÓ**, prorrogar el período de la itervención del INPREUNAH, hasta el 31 de Diciembre e 2016, con el propósito de permitir a la Comisión iterventora del INPREUNAH, concluya con el uneamiento administrativo y financiero y los lacionados con la instauración del nuevo gobierno orporativo, administrativo y de servicios , para la iciente gestión de la Institución.

ONSIDERANDO (2): Que el artículo 3 del Decreto CM 012-2015, establece que la Comisión Interventora ndrá todas las facultades que correspondan a los liministradores y órganos de decisión superior del VPREUNAH, específicamente en lo que respecta a su incionamiento, desarrollo y operación ejerciendo todas s potestades de administración, dirección de todas las tividades y la representación legal del Instituto.

ONSIDERANDO (3): Que la Constitución de la epública establece en su Artículo 1, que Honduras es un stado de Derecho soberano constituido para asegurar a is habitantes el goce de la justicia, la libertad, la cultura el bienestar económico y social. Asimismo, la onstitución de la República de Honduras establece en el iarco de sus garantías, derechos individuales y sociales is siguientes: la protección de la salud y acceso a los rivicios de salud, el derecho al trabajo y la protección de todos los rupos de la población en condiciones de vulnerabilidad.

CONSIDERANDO (4): Que para hacer realidad la garantía y el ejercicio del derecho a la seguridad social se ha promulgado la Ley Marco del Sistema de Protección Social, que recoge los compromisos internacionales del Estado de Honduras, con relación a este derecho, consignados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1983; y el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1952 sobre las normas mínimas de la Seguridad Social.

CONSIDERANDO (5): Que mediante el artículo No. 59 del Decreto No. 209-04 del Congreso Nacional de Honduras, que contiene la Ley Orgánica de la UNAH, se creó el Instituto de Previsión Social de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica para garantizar, permanentemente, jubilaciones y pensiones dignas a sus trabajadores, el buen uso de sus fondos y el cumplimiento de sus obligaciones y compromisos.

CONSIDERANDO (6): Que la Comisión Interventora en uso de sus atribuciones, mediante oficio CI INPREUNAH No. 2842015 remitió a la Comisión Nacional de Bancos y Seguros el Proyecto de Reforma al Reglamento General del INPREUNAH, y que habiendo introducido las observaciones y comentarios del ente supervisor mediante oficio SSPDP-OF-672/2015, así otros recopilados durante el proceso de socialización con los sectores involucrados incluyendo consultores de la OIT, autoridades universitarias, personal docente, trabajadores y jubilados del INPREUNAH.

CONSIDERANDO (7): Que el INPREUNAH requiere un rediseño operativo, administrativo, de beneficios y servicios, para adaptarse a las actuales condiciones de sus afiliados, y a la legislación vigente. Asimismo el Estudio Actuarial revela que se deben ajustar las variables paramétricas a fin de garantizar la sostenibilidad del sistema en el largo plazo.

POR TANTO: En aplicación de los artículos: 1, 142, 143, 144, 145 y 205 numeral 1 de la Constitución de la República; Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; Pacto de Derechos Económicos, Sociales v Culturales de 1966: Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1983; Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1952 sobre las normas mínimas de la Seguridad Social: artículo No. 59 del Decreto No. 209-04 del Congreso Nacional de Honduras que contiene la Ley Orgánica de la UNAH, Decreto Ejecutivo PCM-012-2015, publicado en La Gaceta Diario Oficial de la República en 17 de marzo del año 2015 y Decreto Ejecutivo PCM-011-2016, publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 11 de marzo de 2016, en cual se prorroga el periodo de intervención de la Comisión Interventora del INPREUNAH, la Comisión Interventora en sesión ordinaria celebrada el 28 de julio de 2016, por unanimidad de votos.

B.A 371

RESUELVE:

'RIMERO: Aprobar el Reglamento General del Instituto e Previsión Social de los Empleados de la Universidad Jacional Autónoma de Honduras, de conformidad al iguiente texto:

REGLAMENTO GENERAL DEL INSTITUTO PREVISIÓN SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS

TÍTULO I

Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

RTÍCULO 1. OBJETO.- El presente Reglamento leneral desarrolla las disposiciones y principios undamentales para el cumplimiento de los derechos y eberes que para los trabajadores de la UNAH, en materia e seguridad social, establece la Constitución de la tepública; está enmarcado en la Ley para el Establecimiento e una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación ara Honduras, contenida en el Decreto Legislativo No. 286-009 y en la Ley Marco del Sistema de Protección Social, ontenida en el Decreto Legislativo No. 56-2015 de fecha eintiún días del mes de mayo del año dos mil quince.

RTÍCULO 2. El INSTITUTO.- El Instituto es una nstitución Descentralizada del Estado, con personalidad rrídica, patrimonio propio distinto e independiente de la acienda pública nacional, con autonomía administrativa, inanciera y técnica y cobertura a nivel nacional, constituido ara garantizar el otorgamiento de beneficios previsionales ignos a los trabajadores universitarios, el buen uso de sus ondos y el cumplimiento de sus obligaciones y ompromisos.

us actos y régimen interno, son independientes de la INAH o cualquier otra organización o institución gremial; ene su domicilio en la ciudad capital de la República de Ionduras, pudiendo establecer oficinas en cualquier lugar el territorio nacional donde se requiera para el cumplimento e sus objetivos.

ARTÍCULO 3. OBJETIVO. - El Instituto tendrá por bjetivo, mediante la percepción, administración e inversión e sus recursos económicos, la prestación de los beneficios erivados del Sistema Previsional establecido en el presente leglamento General.

RTÍCULO 4. PRINCIPIOS Y VALORES. - Son rincipios y valores que regirán el funcionamiento y peración del Instituto son los siguientes:

) **Honestidad** en el manejo íntegro de los recursos pegados

- a ley, generando confianza y credibilidad hacia los participantes.
- Transparencia y Rendición de Cuentas hacia los afiliados y pensionados, empleados del Instituto, con los entes reguladores y con las autoridades institucionales y gubernamentales.
- Responsabilidad en el cumplimiento de los compromisos establecidos con los clientes internos y externos.
- Eficiencia en el manejo óptimo del tiempo y los recursos administrados.
- Compromiso para dar todo de sí mismo, ofreciendo competencias y diligencia para alcanzar los objetivos del Instituto
- Solidaridad velando por el interés de los demás y no solamente por el individual.
- Espíritu de Servicio ofreciendo soluciones diligentes y personalizadas con alegría y entusiasmo.
- 8) Subsidiariedad reconociendo la responsabilidad del Estado de proteger la capacidad de decisión y actuación de los organismos comunitarios o privados para que puedan alcanzar de manera suficiente los objetivos sociales para los que fueron creados.
- 9) Flexibilidad: el sistema previsional pueda ser adecuado a los cambios que surjan en los ámbitos sociales demográficos, económicos, financieros o políticos con el objeto de no reducir su capacidad para brindar seguridad social a sus afiliados.

CAPÍTULO II DEFINICIONES

ARTÍCULO 5. DEFINICIÓN Y SIGNIFICADO DE VOCABLOS. Para los efectos de aplicación del presente Reglamento General, sea que se emplee en masculino of femenino, en singular o plural, los vocablos y siglas que a continuación se consignan, tienen el significado siguiente:

- Afiliación: Acto por el cual un Trabajador se incorpora al Instituto, previo cumplimiento de los requisitos legales.
- Afiliado: Toda persona que se incorpora al sistema obligatoria o voluntariamente conforme a este Reglamento General.
- Aportaciones: Cantidad de dinero que periódicamente el empleador debe contribuir al Instituto en su condiciór de patrono y aquellas que efectúe el Participante voluntario al Instituto, para cubrir la proporción patronal correspondiente.
- Beneficiarios: Toda persona o personas que directa o indirectamente reciban beneficios del Instituto.
- Beneficiarios Legales: La persona o personas, que hayan de percibir de conformidad al Reglamento General, el correspondiente beneficio por fallecimiento del participante.
- Beneficiarios Designados: La persona o personas que sean designados por el participante como beneficiarios, salvo

B.A 382

