

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN DEMOGRAFÍA Y DESARROLLO



TESIS
RETIRO LABORAL PRODUCTIVO Y JUBILACIÓN
PARA PERSONAL DOCENTE DE CIUDAD UNIVERSITARIA, 2020-2025.

SUSTENTANTE:
SANDRA MARÍA RECONCO VARGAS

IX PROMOCIÓN

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO
MÁSTER EN DEMOGRAFÍA Y DESARROLLO

ASESORA
MSC. IRMA YOLANDA RÍOS ELVIR

CIUDAD UNIVERSITARIA, SEPTIEMBRE DE 2025

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

Doctor Odir Aarón Fernández Flores

VICERRECTORA ACADÉMICA

Doctora Lourdes Rosario Murcia Carbajal

SECRETARIO GENERAL

Máster José Alexander Ávila Vallecillo

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Máster Carmen Julia Fajardo Cardona

**COORDINADORA GENERAL DE POSGRADOS DE LA FACULTAD CIENCIAS
SOCIALES**

Doctora María Victoria Ponce Mendoza

SECRETARIA ACADÉMICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Máster Rosaura Suyapa Rodríguez Fúnez

**COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN DEMOGRAFÍA Y
DESARROLLO**

Máster Lilian Margarita Sierra Soriano

“No queremos un país en que la vejez sea sinónimo de vulnerabilidad o desprotección, y donde la jubilación, en lugar de descanso, traiga aflicciones a las personas”.

(Discurso de Michelle Bachelet, 29 de abril 2014)

ÍNDICE

DEDICATORIA	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1 Antecedentes del Problema.....	2
1.1.1 ¿Qué es la AFP y cuál es su función?.....	10
1.1.2 ¿Cuántas AFP hay en el país?	11
1.1.3 ¿Cómo funciona el sistema de pensiones en Honduras?	12
1.2 Formulación del problema	12
1.3 Objetivos de la Investigación	12
1.3.1 Objetivo General	12
1.3.2 Objetivos Específicos	13
1.4 Justificación	13
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Contexto a nivel mundial.....	18
2.1.2 Contexto a nivel latinoamericano	21
2.1.3 Contexto a nivel nacional	22
2.2 Bases Teóricas	23
2.2.1. Enfoques teóricos	26
2.2.2 A nivel mundial	32
2.2.3 A nivel de América Latina	33
2.2.4 A nivel nacional.....	35

2.2.5 La situación laboral de los adultos mayores en Honduras	35
2.3 Bases Conceptuales	36
2.3.1 Jubilación.....	37
2.3.2 Implicaciones de la jubilación.....	39
2.3.3 Implicaciones en el ámbito personal	40
2.3.4 Implicaciones en el ámbito relacional social.....	42
2.3.5 Implicaciones en el ámbito económico	44
2.3.6 Habilidades de adaptación a la jubilación	48
2.4 Marco Legal.....	49
2.4.1 Contexto Internacional	49
2.4.2 Contexto nacional	51
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	65
3.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	65
3.2 Diseño de la investigación.....	65
3.3 Población y muestra	65
3.4 Fuente de información	67
3.5 Hipótesis	67
3.6 Descripción de los Instrumentos y Técnicas para la Recolección de Información	67
3.7 Métodos y técnicas de investigación	67
3.7.1 Plan de análisis y operacionalización de las variables	69
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	75
4.1 Tabulación de resultados	107

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	111
RECOMENDACIONES	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
ANEXOS	121
ANEXO A. ENCUESTA 1:	121
ANEXO B. ENCUESTA 2.....	124
ANEXO C.	127
ANEXO D:	128

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	691
Tabla 2 Frases referidas a la jubilación	99
Tabla 3 Frases referidas a la jubilación	101
Tabla 4 Frases referidas a la jubilación	102
Tabla 5 Frases referidas a la jubilación	103
Tabla 6 Frases referidas a la jubilación	105
Tabla 7 Personal universitario 2024	106
Tabla 8 Tabulación de resultados	107

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad	758
Figura 2 Género	769
Figura 3 Estado civil	77
Figura 4 Nivel educacional	78
Figura 5 Ocupación	79
Figura 6 Satisfacción sobre las tareas que realiza	80
Figura 7 Relaciones en su ámbito laboral.....	81
Figura 8 Problemas de salud	82
Figura 9 Frecuencia con la consulta al médico	83
Figura 10 Conocimiento sobre gerontología	84
Figura 11 Diferencia entre gerontología y geriatría	85
Figura 12 Apoyo familiar	86
Figura 13 Actividades solidarias	87
Figura 14 Satisfacción sobre como emplea su tiempo libre	88
Figura 15 Tiempo para jubilarse	89
Figura 16 Deseos de jubilarse.....	90
Figura 17 Trabajar después de jubilarse	91
Figura 18 Desempeño en actividades que realiza.....	92
Figura 19 Proyectos para el futuro	93
Figura 20 Conformidad con el monto que recibirá al jubilarse.....	94
Figura 21 Otros ingresos	95
Figura 22 Preparación previa para la jubilación.....	96
Figura 23 Conocimiento sobre los sistemas de pensiones en Honduras	97
Figura 24 Conocimiento sobre fondos de administración de pensiones privadas en el país....	98
Figura 25 Frases referidas a la jubilación.....	99
Figura 26 Frases referidas a la jubilación.....	100
Figura 27 Frases referidas a la jubilación.....	102
Figura 28 Frases referidas a la jubilación.....	103
Figura 29 Frases referidas a la jubilación.....	104

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi Padre Celestial Jehová, Dios de los Ejércitos, a su Hijo amado Jesucristo, al Espíritu Santo; por estar siempre conmigo, por guiar mis pasos y brindarme sabiduría, discernimiento, y la oportunidad de finalizar la meta que me tracé.

A mis padres Ismael Reconco Hernández y Dolores Vargas Funez (QDDG), siempre me inspiraron a seguir adelante y marcar la diferencia. A mi bella sobrina Lesmi, a quien amo como si fuera mi hija, ha sido de gran apoyo para culminar este ambicioso proyecto. Asimismo, a mis hermanos Tommy, Ismael, Armando, Diego y Mario (QDDG). A todos mis sobrinos quiero dejarles como legado un ejemplo de perseverancia, de propósito y de metas, con un mensaje implícito de que, pueden lograr todo lo que quieran si se lo proponen y luchan por ello con tenacidad. Si ponemos nuestras metas y propósitos en manos de Dios lograremos los objetivos propuestos.

A mis Asesores de Tesis: MSc. Irma Yolanda Ríos, Evaluadores: Dra. Gladys Elena Gaviria, Dra. Cleopatra Isabel Duarte, MSc. Ever Soriano, y Revisor: MSc. Ramon Antonio Santos; por su gran apoyo. A la coordinación, MSc. Lilian Sierra, maestros, y compañeros de la Maestría en Demografía. En especial a la MSc. Miriam Lagos (QDDG).

Y, por último, pero no menos importante, a nuestra Alma Mater, por permitirme realizar mi proyecto de investigación.

RESUMEN

La siguiente investigación describe el retiro laboral productivo y la jubilación del personal docente de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), durante el período 2020-2025, identificando los factores que influyen en la decisión de jubilarse y las implicaciones personales, sociales y económicas de este proceso.

Se propuso como objetivo general, analizar los factores socioeconómicos, demográficos, personales y previsionales que influyen en la decisión de jubilación y en la preparación para un retiro laboral productivo del personal docente de Ciudad Universitaria, para el desarrollo de este se realizó un estudio descriptivo y cuantitativo con una muestra de 98 docentes en edad de jubilación. Se aplicaron encuestas para recopilar datos sobre características sociodemográficas, nivel de satisfacción con el sistema previsional y percepciones sobre la jubilación.

Se identificó que una parte significativa de la muestra aún no tiene clara su decisión de retirarse, lo cual está asociado a la baja tasa de reemplazo de las pensiones y a la insatisfacción con el monto recibido. Entre los principales temores se encuentra la dificultad para mantener el nivel de vida tras el retiro, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la educación financiera. Asimismo, la mayoría de los docentes considera necesaria una preparación previa para esta etapa y reconoce la importancia de programas de orientación y planificación.

En conclusión, la jubilación en docentes de Ciudad Universitaria de la UNAH constituye una transición compleja influida por diversos factores, lo que hace necesario impulsar el fortalecimiento del sistema previsional y la inclusión social de los jubilados como miembros activos de la sociedad.

Palabras Clave: Jubilación, Retiro laboral, Docentes universitarios, Envejecimiento activo, Sistema previsional, Decisión de jubilarse.

ABSTRACT

The next investigation describes the productive retirement and retirement of faculty members at the University City campus of the National Autonomous University of Honduras (UNAH) during the period 2020-2025, identifying the factors that influence the decision to retire and the personal, social, and economic implications of this process.

The general objective was to analyze the socioeconomic, demographic, personal, and pension-related factors that influence the retirement decision and preparation for a productive retirement among faculty members at the University City campus. To this end, a descriptive and quantitative study was conducted with a sample of 98 faculty members of retirement age. Surveys were administered to collect data on sociodemographic characteristics, level of satisfaction with the pension system, and perceptions about retirement.

It was found that a significant portion of the sample is still uncertain about their retirement decision, which is associated with the low pension replacement rate and dissatisfaction with the amount received. Among the main concerns is the difficulty of maintaining their standard of living after retirement, highlighting the need to strengthen financial literacy. Likewise, most professors consider prior preparation for this stage necessary and recognize the importance of guidance and planning programs.

In conclusion, retirement for professors at the UNAH University City campus is a complex transition influenced by various factors, making it necessary to promote the strengthening of the pension system and the social inclusion of retirees as active members of society.

Keywords: Retirement, Retirement from work, University professors, Active aging, Pension system, Decision to retire.

INTRODUCCIÓN

La jubilación representa una etapa significativa en la vida de las personas, marcada por la transición del rol laboral activo hacia nuevas formas de participación social, personal y económica. En el contexto hondureño, este proceso adquiere particular relevancia debido al envejecimiento progresivo de la población y los desafíos estructurales del sistema previsional. Aunque históricamente Honduras ha contado con una población joven, las proyecciones demográficas indican un crecimiento sostenido del grupo etario mayor de 60 años.

En este contexto, la jubilación implica una reconfiguración de la identidad, la rutina diaria y las relaciones sociales, así como la necesidad de adaptación a nuevas condiciones de vida. Para los docentes de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), este proceso se ve influenciado por factores como la sostenibilidad del sistema de pensiones del Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH); la percepción del monto recibido, el temor a la pérdida de calidad de vida y la falta de preparación emocional y financiera.

A través de esta investigación nos proponemos analizar los desafíos del retiro laboral productivo y la jubilación en el personal docente de Ciudad Universitaria de la UNAH durante el período 2020–2025, considerando variables demográficas, económicas y sociales. Mediante un enfoque cuantitativo y descriptivo, se busca comprender las percepciones, expectativas y necesidades de los docentes en edad de jubilación, con el fin de generar propuestas que promuevan un envejecimiento activo, digno y participativo.

En definitiva, la jubilación no debe concebirse como el fin de la productividad, sino, como una oportunidad para el desarrollo personal y la contribución social. La UNAH como institución formadora de pensamiento crítico, tiene el deber de acompañar a sus docentes en esta transición, reconociendo su legado y facilitando su integración en nuevas formas de participación académica y comunitaria.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Para abordar el planteamiento del problema, se revisaron las teorías sobre la cual se sustenta el estudio. Enfatizando cómo el envejecimiento poblacional y bajas las tasas de reemplazo en las pensiones influyen en la decisión de los docentes para postergar su jubilación.

Se presentan objetivos generales y específicos, las preguntas de investigación y la justificación del estudio, subrayando la importancia de comprender los factores personales, sociales y económicos que afectan este proceso.

1.1 Antecedentes del Problema

En Honduras, al igual que en otras naciones de América Latina, la población está envejeciendo debido a la disminución de las tasas de natalidad y el aumento de la esperanza de vida. Según los datos demográficos más recientes, el porcentaje de adultos mayores (de 60 años o más) está creciendo, y se espera que esta tendencia continúe en las próximas décadas. Esto puede tener efectos profundos en la estructura de la población y en las políticas públicas que deben adaptarse a un número creciente de personas mayores que requieren servicios de salud, atención social y pensiones. El envejecimiento poblacional no solo es un desafío para los sistemas de bienestar social, sino también para las economías que deben lidiar con una mayor proporción de personas dependientes (los adultos mayores), en relación con las personas en edad laboral (ODU, 2025).

El envejecimiento poblacional puede contribuir a un aumento de la pobreza extrema entre los adultos mayores, ya que aquellos sin una pensión o apoyo social pueden enfrentarse a la falta de acceso a servicios de salud, alimentación y vivienda. En muchos países, los adultos mayores pueden vivir en condiciones precarias, especialmente en áreas rurales, donde el acceso a servicios básicos es limitado. La población adulta mayor requiere una respuesta de política

pública para reducir el impacto de la pobreza entre los adultos mayores. Las políticas públicas deben abordar áreas clave como:

- Sistemas de pensiones y seguridad social: Implementar o mejorar los sistemas de pensiones para garantizar que los adultos mayores tengan una fuente de ingresos digna en su vejez.
- Acceso a la salud: Garantizar que los adultos mayores tengan acceso a servicios de salud adecuados y asequibles.
- Programas de apoyo social: Diseñar programas que apoyen a los adultos mayores en situación de vulnerabilidad, como subsidios de alimentos, asistencia social y programas de vivienda.
- Fomento de la inclusión laboral: Crear programas de inclusión laboral para adultos mayores, para que puedan seguir trabajando si lo desean, adaptando las condiciones laborales a sus necesidades. (ODU, 2025)

A consecuencia del cambio demográfico, en la mayoría de los países del mundo, la expectativa de vida se ha incrementado. Junto con ello, se prevé un aumento del número de años de vida económicamente activa. En esto inciden también, los deficientes niveles de tasa de reemplazo en las pensiones que hace que las personas mayores posterguen su retiro laboral. El proceso envejecimiento de la población, se ha convertido en un tema de interés y desafío a nivel mundial, crece aceleradamente provocando dificultades a las sociedades que no le están prestando la importancia que merece.

Una población envejecida, sin un sistema de prevención que le permita vivir dignamente, después de su jubilación no es capaz de traspasar otra etapa de su vida, romper ciclos que son normales en una persona profesional que ha dado todo su desempeño en una institución. Muchos temen enfrentar los cambios generacionales sin reconocer que ya transcurrieron y deben dar paso a las generaciones futuras, en un mundo globalizado que nos lleva de manera acelerada a hacer cambios, sin los cuales quedaremos desfasados.

Actualmente, la UNAH enfrenta retos significativos derivados de la madurez de su cuadro docente. Esta situación trasciende la tendencia poblacional nacional, manifestándose como una prioridad institucional en términos de renovación pedagógica y sostenibilidad administrativa, elementos clave para el desarrollo futuro de la educación superior en el país. No existe una política institucional universitaria que promueva el retiro laboral como una etapa productiva y digna.

La Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) realiza el mismo proceso de retiro laboral y jubilación para todo el personal de la (UNAH) sea docente, administrativo y de servicio. La Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) ha implementado una iniciativa denominada Plan Dorado: Un Mundo por Delante es un programa de desvinculación laboral diseñada para transformar el retiro en una etapa digna y productiva a través de herramientas y formación a los colaboradores administrativos y docentes próximos a jubilarse para facilitar la transición emocional y social hacia el retiro. Buscando que el jubilado no cese su actividad, sino que la canalice hacia nuevas formas de participación comunitaria o personal. Se complementa con la gestión de beneficios a través del INPREUNAH.

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) debe cumplir con el mandato constitucional que le ordena: organizar, dirigir y desarrollar la educación superior y profesional, contribuyendo a la investigación científica, humanística y tecnológica; a la difusión general de la cultura, y al estudio de los problemas nacionales. Con una visión a futuro, estableciendo políticas de relevo generacional en su personal docente, capacitado para enfrentar los desafíos en la educación, siendo esta un arma poderosa para cambiar a Honduras.

Es una puerta que nos conduce al conocimiento que nos da vida. Los docentes deben formar, transmitir a los jóvenes ese conocimiento, para que no sean engañados y presas fáciles de gobiernos populistas corruptos que han llevado por décadas a la población hondureña a la miseria. Jóvenes que deben dar propuestas, crear políticas públicas para sacar a Honduras del subdesarrollo.

Tal como lo cita la Constitución de la República de Honduras, en el ARTÍCULO 160: “La Universidad Nacional Autónoma de Honduras es una Institución Autónoma del Estado, con personalidad jurídica, goza de la exclusividad de organizar, dirigir y desarrollar la educación superior y profesional. Contribuirá a la investigación científica, humanística y tecnológica, a la difusión general de la cultura y al estudio de los problemas nacionales. Deberá programar su participación en la transformación de la sociedad hondureña.

La Ley y sus estatutos fijarán su organización, funcionamiento y atribuciones. Para la creación y funcionamiento de universidades privadas se emitirá una ley especial de conformidad con los principios que la Constitución establece. Sólo tendrán validez oficialmente los títulos de carácter académico otorgados por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, así como los otorgados por las universidades privadas y extranjeras, reconocidos todos ellos por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras es la única facultada para resolver sobre las incorporaciones de profesionales egresados de universidades extranjeras. Sólo las personas que ostenten título válido podrán ejercer actividades profesionales. Los títulos que no tengan carácter universitario y cuyo otorgamiento correspondan al Poder Ejecutivo tendrán validez legal.”

En Honduras al revisar los índices de envejecimiento advertimos que presenta de la misma manera una tendencia al crecimiento de la población. El envejecimiento demográfico poblacional en Honduras abarca un 14 por ciento de los habitantes de la población total en el país, según proyecciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual muestra que la esperanza de vida de las mujeres es de 78 años y la de los hombres, de 71 años (INE, 2024)¹.

¹ Instituto Nacional de Estadística.

Aunque la población sigue y seguirá creciendo hasta el 2080, pese a que el ritmo de crecimiento continuará su tendencia al descenso. Naciones Unidas (Estados Unidos) (AFP)¹. La población mundial llegará a los 10.300 millones de personas hacia mediados de la década de 2080 antes de caer a un nivel mucho más bajo de lo previsto hace una década, según indicó la ONU (INE, 2024).

Se viene observando una declinación de las tasas de mortalidad y fecundidad, elevando así la esperanza de vida y produciendo un envejecimiento gradual de la población, este impacto claramente repercute en la composición de las estructuras de edades y en las diferentes esferas de la vida del país (INE, 2024).

El aumento del envejecimiento es desmedido en todo el mundo. Las posibilidades de alargar la vida parecen ilimitadas. Los procesos de envejecimiento son muy distintos en cada país, debido a la diversidad en el avance de la transición demográfica; el prematuro proceso en los países industrializados se tradujo en un envejecimiento más avanzado. Con el crecimiento de la esperanza, se produce a la vez un envejecimiento gradual de la población (CEPAL,2011).

Para la CEPAL 2011², el envejecimiento de la población es consecuencia de la evolución de los componentes del cambio demográfico (fecundidad y mortalidad). Así mismo, define este evento de la vida humana como un aumento progresivo de la proporción de las personas de 60 años y más con respecto a la población total.

El envejecimiento demográfico, crece rápidamente generando repercusiones en todas las facetas de la vida de la persona y de la sociedad en general. En la parte económica incurre en el crecimiento económico, el ahorro, las inversiones, el consumo, los mercados de trabajo, las pensiones, la tributación entre otras. En lo social, incide en la composición de la familia y las

¹ Naciones Unidas (Estados Unidos) (AFP)

² Comisión Económica para América Latina y el Caribe

maneras de convivencia, la demanda de vivienda, las tendencias migratorias, las enfermedades y los servicios de atención de la salud (CEPAL,2011).

Según datos de Naciones Unidas en su informe “La situación demográfica en el mundo” (2014), la proporción de personas mayores (de 60 años o más) aumentó del 9 % en 1994 al 12 % en 2014, y se espera que alcance el 21 % en 2050. Así mismo, determina que los países más adelantados tienen estructuras de población de más edad; contrario a los países menos desarrollados, los que a la vez concentran el mayor número de personas adultas (dos terceras partes de la población mundial mayor de 60 años). Dentro de este grupo, el porcentaje de personas mayores de 80 años son adultos mayores, y es a partir de los años 60, del 14 % en 2014, y se espera que ascienda al 19 % en 2050. Por tanto, en 2050 habría 392 millones de personas mayores de 80 años, es decir, más de tres veces que en la actualidad (Lagos 2017).

Por ejemplo, entre el año 2000 y 2050, la cantidad de personas de 80 años o más aumentará casi cuatro veces hasta alcanzar los 395 millones. Es un acontecimiento sin precedentes en la historia que la mayoría de las personas de edad madura, e incluso mayores, tengan unos padres vivos, como ya ocurre en nuestros días. Ello significa que una cantidad mayor de los niños conocerán a sus abuelos e incluso sus bisabuelos, en especial, sus bisabuelas. En efecto, las mujeres viven por término medio entre 6 y 8 años más que los hombres (OMS,2019)

Se pronostica que de aquí al año 2050 la cantidad de ancianos que no pueden valerse por sí mismos se multiplicará por cuatro en los países en desarrollo. Muchos ancianos de edad muy avanzada pierden la capacidad de vivir independientemente porque padecen limitaciones de la movilidad, fragilidad u otros problemas físicos o mentales. Muchos necesitan alguna forma de asistencia a largo plazo, que puede consistir en cuidados domiciliarios o comunitarios y ayuda para la vida cotidiana, reclusión en asilos y estadías prolongadas en hospitales.

En los países desarrollados, entre un 4% y un 6% de las personas mayores han sufrido alguna forma de maltrato en casa. En los centros asistenciales como los asilos, se cometen actos abusivos como maniatar a los pacientes, atentar contra su dignidad (por ejemplo, al no cambiarles la ropa sucia) y negarles premeditadamente una buena asistencia (como permitir que se les formen úlceras por presión). El maltrato de los ancianos puede ocasionar daños físicos graves y consecuencias psíquicas de larga duración. (Mollinedo et. al. 2020)

Expertos en el tema prevén que estos cambios demográficos producen inquietudes sobre el posible debilitamiento de los sistemas de apoyo familiar y seguridad en la vejez. De acuerdo con informe de las Naciones Unidas “La situación demográfica en el mundo” (2014): estima que, a escala mundial, el 40 % de la población mayor de 60 años vive (solos o en compañía de su pareja), lo cual es mucho más común en las regiones más desarrolladas, donde unas tres cuartas partes de las personas mayores viven de este modo, frente a la cuarta parte en las regiones menos desarrolladas y la octava parte en los países menos adelantados (Lagos 2017).

En las últimas décadas los países de América Latina han registrado profundas transformaciones demográficas, como la disminución en la tasa de crecimiento y el progresivo envejecimiento de la población. Esta evolución responde a la acelerada baja de la fecundidad y al descenso sostenido de la mortalidad.

A mediados del siglo pasado, la tasa de crecimiento anual de la población regional era de 2,8%, mientras que en la actualidad es de sólo 1,2%. De acuerdo con las proyecciones de la CEPAL, serán 656 millones en 2025 y 707 millones en 2040.

Para 2025 la CEPAL proyecta que las personas mayores de 60 años serán más de 98 millones. En 2050 uno de cada cuatro latinoamericanos será mayor de 60 años, aunque hay diferencias por países. Bolivia, Guatemala, Haití, Nicaragua y Paraguay muestran un envejecimiento incipiente. Honduras viene transitando desde el siglo pasado, conforme la población (en parte producto de la disminución de las tasas de fecundidad y mortalidad); ha

incrementado el número y peso porcentual de las personas en edad de jubilación (65 años), lo cual a veces se aborda desde la perspectiva de la llamada “carga social”. (Zelaya et al., 2016)

En Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú y Venezuela se vive un envejecimiento moderado, mientras que Argentina y Chile están un paso más allá. Cuba y Uruguay presentan ya un envejecimiento avanzado (Bárcena, 2011).

Este contexto plantea significativos retos para el conjunto de la sociedad. Se requiere ampliar la protección de las personas que hoy son mayores. Frente a esta situación, muchos países están reaccionando favorablemente, aplicando pensiones sociales como Panamá, Argentina, Chile y El Salvador; que generan un ingreso mínimo, pero establecen en la vejez programas que son una herramienta muy útil en la lucha contra la pobreza y en la revaloración de la contribución de las personas mayores dentro de cada país. Estos cambios reflejan un aumento en la cobertura de los sistemas de pensión no contributivos. (Help Age International, 2014)

Honduras tiene una extensión territorial de 112,492 km², y al 2023 una población de 10,64 millones de habitantes, el 50.35% son hombres y 49.65% mujeres. La densidad poblacional es de 76 habitantes/km² y la edad promedio es de 23 años, con una tasa global de fecundidad de 2.9 hijos por mujer; el 14% de la población adulta mayor cuenta con algún tipo de pensión o jubilación, que en la mayoría de los casos resulta insuficiente para cubrir sus necesidades y mucho menos la de sus familias; situación que vuelve más vulnerable la condición de vida de este segmento de la población (Banco Central de Honduras, 2019).

Lo anterior se considera como uno de los impactos positivos que han ocurrido con el cambio demográfico no solo en Honduras, sino también en otras partes del mundo, dado que las personas están llegando a la edad legal de jubilar, en condiciones de salud y energía como para continuar aportando con su trabajo, y adquiriendo nuevos conocimientos que les permiten reinventarse. A esto contribuye también, el envejecimiento activo, promovido por la

Organización Mundial de la Salud (OMS), lo que ha abierto el debate para ver los desafíos que las políticas públicas deberán considerar como una buena oportunidad para las personas y la población que envejece (OMS, 1999).

Ante esta situación global, en el futuro, los gobiernos que manejan la edad de jubilación a los 65 años ofrecerán pensiones que mantendrán a las personas en nivel de pobreza. Tener un estilo de vida superior supondrá una responsabilidad personal (Ripani, et al., 2023).

Sin embargo, esta problemática está presente, dado que muchas personas no desean jubilarse a la edad legal por el bajo monto de sus pensiones.

En el centro de la protección social chilena se encuentra el sistema de pensiones y jubilaciones. Chile fue el primer país de América Latina que creó un Sistema de Seguridad Social, a comienzos del siglo XX, lo cual significa que los aportes de los afiliados activos financiaban las pensiones de los pasivos y, por tanto, la subsistencia del sistema estaba supeditada a la relación “trabajador/pensionado” existente en la población en cada momento del tiempo (de Mesa, 2010).

1.1.1; ¿Qué es la AFP y cuál es su función?

La función de la Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías (AFP), es administrar los ahorros previsionales de las personas, de manera que todas las ganancias que se producen por la inversión de esos recursos pertenecen a afiliadas y afiliados, y son destinados a aumentar los saldos de sus respectivas cuentas de capitalización individual obligatoria. Pueden ser opciones para que nuestros futuros jubilados puedan encontrar un complemento a su pensión invirtiendo una cantidad que les genere intereses, pudiendo sacar préstamos entre otros beneficios; y después de cumplir cinco años de ahorro consecutivo es factible hacer retiros para hacer frente a otros gastos, dejando siempre un remanente para continuar ahorrando.

La expectativa es que en un futuro se recibirá una renta mensual que complete su pensión y hacer frente a los gastos que pueden ser menores, ya que no tendrán que gastar en transporte, ropa para trabajar, etc., A este sistema de pensiones privado se pueden acoger también las personas que no están afiliadas a ningún sistema estatal.

En este sistema de capitalización individual obligatoria, los trabajadores deben depositar un porcentaje de su sueldo en una cuenta personal de una AFP, mismo que puede ser deducido de su salario mensual, o, hacer el depósito directamente a cuenta. El objetivo es acumular un patrimonio para tener un nivel de vida digno al momento del retiro laboral (Biblioteca Nacional de Chile, 2014).

Varios países, especialmente de América Latina y Europa del Este, han adoptado reformas similares. Aun cuando este tipo de sistemas tiene una serie de fortalezas comparado con los tradicionales esquemas de reparto, por sí solos no resuelven el financiamiento de la vejez o invalidez en poblaciones donde hay una mala distribución del ingreso.

Las AFP, son sociedades anónimas que se encargan de administrar fondos de pensiones y ofrecer a sus afiliados las prestaciones que establece la ley, se financian a través de comisiones cobradas a sus afiliados y pueden aumentar sus ahorros a través de inversiones (Biblioteca Nacional de Chile, 2014).

1.1.2 ¿Cuántas AFP hay en el país?

Hay cuatro (4) Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías reguladas y supervisadas por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), las mismas son: AFP Atlántida, S.A.,² FICOHSA Pensiones, S.A.,³ BAC Pensiones, S.A.⁴ y AFP-RAP⁵ (Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en Honduras).

² Banco Atlántida, S.A.

³ Financiera Comercial Hondureña, S.A.

⁴ BAC Credomátic

⁵ Régimen de Aportaciones Privadas

1.1.3 ¿Cómo funciona el sistema de pensiones en Honduras?

La estructura actual del sistema hondureño de pensiones está configurada por cinco regímenes de protección independientes entre sí; todos ellos administran regímenes de pensiones financiados a través de contribuciones a: Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA), Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), Instituto de Previsión Militar (IPM), Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH); y el IHSS, además proporciona servicios de salud.

En el año 2006, el Estado aprobó la Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados, la cual tiene como finalidad fomentar y tutelar el desarrollo del adulto mayor y jubilados, garantizando el ejercicio de sus derechos. Desde su creación a la fecha el respaldo a la aplicación de esta por parte de las autoridades nacionales y locales ha sido escaso, sustituyendo la misma por acciones de compensación social (bono tercera edad, bolsa solidaria, descuentos.) (CONADEH, 2012).

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los factores que influyen en la decisión de jubilarse en el personal docente de Ciudad Universitaria?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar los factores socioeconómicos, demográficos, personales y previsionales que influyen en la decisión de jubilación y en la preparación para un retiro laboral productivo del personal docente de Ciudad Universitaria de la UNAH.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Conocer demográficamente la población en edad de jubilarse de los docentes de la Ciudad Universitaria.
2. Evaluar las implicaciones percibidas de la jubilación en los ámbitos personal, social y económico según sexo.
3. Evaluar el nivel de conocimiento previsional que tienen los docentes en edad de jubilarse de la Ciudad Universitaria.
4. Identificar los desafíos que enfrentan los docentes de la UNAH tras la toma de decisión del retiro laboral y jubilación.

1.4 Justificación

Actualmente en el país no existen estudios sobre el tema, que puedan dar respuesta a la problemática que enfrenta los docentes que están por jubilarse. Por la inexistencia de políticas de retiro digno que puedan darles seguridad, emocional, social, económica, financiera, salud y vivienda, por lo cual lo hace un tema importante de estudio. Ya que beneficiara a los empleados docentes de Ciudad Universitaria y por ende a todo el personal universitario. Esta investigación identificara las perspectivas y necesidades de los docentes en edad de jubilación para ajustar sus políticas de retiro.

El retiro laboral contempla una transición que se acompaña de pérdidas como del papel de trabajador(a), de relaciones sociales, de estatus y las que están condicionadas de factores personales; en la mayoría de los casos, cuando se comienzan a hacer evidentes ciertas huellas del paso del tiempo por el organismo. Debido a esta particularidad la jubilación tiende a resultar una etapa en la cual se dificultan los respectivos ajustes por considerarla como incapacidad o deterioro. Hacerle frente a la jubilación no es tarea fácil, al inicio hay euforia, después viene el desencanto; aunque no afecta a todas las personas por igual, lo cierto es que la transición implica hacer ciertos ajustes como saber valorar y aprovechar una mayor disponibilidad de tiempo, sin tener que someterse a las presiones propias de una vida laboral activa.

El campo de la gerontología es vital, ya que con ayuda profesional se puede asumir los cambios propios del envejecimiento, retiro laboral y jubilación con confianza, logrando adaptarse a esta nueva etapa, y evitar que se sientan descartados por la sociedad; más bien propiciar que se integren, como forma de reconocer su entrega de años de servicio al país. La intervención gerontológica aporta elementos necesarios que contribuyen a facilitar la adaptación a la jubilación; máxime cuando está asociada con la vejez.

A menudo se postula que el envejecimiento de la población es una causa subyacente clave de los problemas financieros del sistema, el examen de los hechos enseña que generalmente no es así. Hay estudios que demuestran que la estructura por edades y los patrones de mortalidad de la población pueden tener efectos importantes sobre la evolución de mediano y largo plazo de los sistemas, pero que, comparativamente, las condiciones del mercado laboral y los problemas administrativos han desempeñado un papel mucho más decisivo, al menos hasta ahora. Los efectos más fuertes del envejecimiento de la población sobre los sistemas sobrevendrán en las próximas temporadas en una gran mayoría de países de la región. (CEPAL, 2011).

La razón de esta investigación es profundizar en dicho tema y dar una herramienta a las personas en edad de jubilarse, en especial al personal docente de Ciudad Universitaria (UNAH), que les permite valorar y adquirir conciencia de preparación ante esta decisión del retiro laboral y jubilación como aporte integral y principal objetivo en la reconstrucción de las experiencias subjetivas de la población docente de la UNAH; y el reconocimiento de los significados que las mismas tienen sobre su propio proceso y las diversas formas de adaptación al proceso. Así como, mostrar una amplia diversidad de perspectivas, predominando las descripciones de índole positivo, como principales: que la jubilación es mayor tiempo disponible, libertad y descanso, y el plan secundario en que se invertirá el tiempo de ocio.

Con el paso de los años, la población mundial adulta mayor ha tenido una serie de transformaciones, una consecuencia de ello es que se espera que entre el 2015 y el 2050 el

porcentaje de los habitantes del planeta mayores a 60 años se duplique pasando del 12% al 22% de la población total, debido a factores como las mejoras en temas de salud, de políticas públicas, apoyo institucional, entre otros, que intervienen en la prolongación de la vida (OMS, 2017).

Debido a este fenómeno es fundamental para nuestra sociedad la intervención focalizada en dicho grupo etario, mediante la generación de estudios a partir de sus realidades y, la preparación necesaria para atender a las modificaciones requeridas, de manera efectiva. Ahora bien, relacionado a la etapa de envejecimiento dentro del ámbito social y laboral, se encuentra la jubilación.

Trata de un proceso que en la actualidad, inician la mayoría de personas en promedio a los 65 años de edad siendo cada vez más, quienes se van a jubilar, y mayor el tiempo que las personas vivirán jubiladas, lo cual representa un reto a nivel social, en aspectos de salud, redes de apoyo institucionales y familiares, así como la seguridad económica, por lo que es importante la capacitación desde edades anteriores, con el fin de que la persona cuente con los recursos necesarios para posteriormente, gozar de una mejor adaptación y calidad de vida en este proceso (Mojica et al., 2019).

Retiro laboral ¿pérdida o cambio de roles? El retiro de la actividad laboral contempla una transición del rol de ser persona trabajadora al papel de persona jubilada; transición que en gran medida va a estar acompañada de una serie de pérdidas; entre las cuales destaca la pérdida de los papeles laborales, de estatus, y que, dependiendo del nivel de autoestima, puede generar un vacío existencial, con los riesgos psicosociales que ello implica.

Es muy común que la imagen de la persona esté asociada con su rol de trabajador, y que por lo tanto al dejar de trabajar, la imagen se ve afectada, sobre todo por la carga de mitos y estereotipos que sobre la jubilación tiene la sociedad. Al ser percibida como personas desvalorizadas e improductivas la jubilación no sólo afecta por la pérdida de ese rol, sino que se reducen las posibilidades de reinserción para recuperar esos papeles. Otros autores destacan

que: La persona al jubilarse sufre pérdidas dolorosas, que afectan sobre todo su autoestima, como son: la pérdida del rol social y laboral, amigos, compañeros y estatus.

Y aunque la persona llene su vida de proyectos nuevos durante sus años de jubilación, los patrones sociales se encargarán de hacerle sentir inútil. Sea cual sea el estilo de vida de la persona jubilada, el autor antes mencionado considera que siempre habrá pérdida; pero que, dependiendo de la capacidad (Jiménez, 2011).

El retiro es un acontecimiento muy importante en la vida de la mayoría de las personas, generalmente significa el final de una etapa de la vida y el comienzo de otra nueva. “A raíz de la salida del ámbito laboral y de que las personas dejan de ostentar el estatus adquirido a través del trabajo, las relaciones con sus compañeros pierden frecuencia e intensidad y esto puede generar un vacío existencial” (Jiménez, 2011).

La decisión de la jubilación puede representar una crisis para la persona, pues afecta al individuo en su contexto global, en lo biológico, psicológico, social y espiritual, por tanto, se genera un conflicto decisional, el que se define como un estado de incertidumbre acerca de cuál curso de acción tomar debido a que las diferentes alternativas ofrecen beneficios y riesgos.

La vida de las personas jubiladas no tiene por qué ser pasiva o carente de participación en distintos ámbitos de la sociedad. Más aún, debe ser una preocupación de todos, donde el conjunto de cambios individuales, asociados al envejecimiento no impliquen una pérdida de oportunidades y mucho menos de sus derechos. Por lo tanto, el país debe contar con un conjunto de instrumentos de protección e instituciones que la garanticen.

Si cada uno de nosotros hiciera conciencia de lo importante que siguen siendo las personas jubiladas, es probable que la condición de vida de esta población cambie, en especial cuando los que tienen la capacidad de decisión les brinden los espacios y herramientas necesarios para una vida de calidad.

Jubilarse no debe ser marginación, no es final, es una nueva etapa que se inicia y a la que todos deberíamos llegar en condiciones de bienestar.

Con esta investigación pretendo generar evidencia científica que muestre la realidad de la población jubilada que sirva para poner en la agenda de los gobiernos locales y del gobierno central la temática como prioritaria pues también es cuestión de respeto a los derechos humanos. Honduras se encuentra inmersa en un proceso de crecimiento de su población adulta mayor. Definitivamente, los cambios asociados a este proceso en el envejecimiento poblacional y los retos que conlleva, sin duda deben ser vistos y enfrentados.

Las Instituciones enfrentan la necesidad de jubilar o prejubilarse algunos de sus colaboradores, por diferentes razones. Es de vital importancia preparar a los colaboradores para que, en el momento de su retiro, no se encuentren con un vacío existencial, emocional y económico, difícilmente superable.

Apoyar a quien se jubila en esta etapa importante de su vida, incrementa el sentido de pertenencia, lealtad y seguridad, tanto de la persona que deja la institución, como de aquellas que permanecen en la misma, con una mirada confiada en el futuro.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

La población estudio está conformada por docentes en edad de jubilación de Ciudad Universitaria, que pese a cumplir con los requisitos de edad, aún continúan activos en sus funciones académicas. En este capítulo su objetivo es conocer los antecedentes del sistema de retiro a nivel mundial, latinoamericano y nacional. Esta investigación se sustenta de la Teoría de Transición Demográfica, que explica el proceso de envejecimiento.

La jubilación es una etapa de la vida en la que la persona se retira de la vida laboral tras haber cumplido con ciertos requisitos establecidos por la ley, generalmente relacionados con la edad y los años de cotización al sistema de seguridad social o, un fondo de pensiones. Aunque para muchas personas este momento simboliza un merecido descanso después de años de esfuerzo, también puede presentar desafíos relacionados con el ajuste económico, la pérdida del rol laboral y la necesidad de mantener la salud física y emocional, lo que hace fundamental planificar y prepararse para esta etapa con anticipación.

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Contexto a nivel mundial

Los sistemas de pensiones en Europa son un elemento de cohesión social y representan la principal fuente de ingresos de los jubilados. Ello hace que los estados deban preservar la suficiencia de sus prestaciones, y también su viabilidad económica a medio y largo plazo (Duran et.al).

El envejecimiento de la población en Europa es un hecho admitido que ha conducido a muchos países a adaptar sus sistemas de pensiones. La aproximación a la edad de jubilación de cohortes más numerosas, la mayor esperanza de vida y el descenso de la natalidad harán que aumente el número de beneficiarios, que se perciba la pensión durante más años y, posiblemente, que descienda la población potencialmente activa (Duran et.al).

Los sistemas de pensiones, como uno de los activos fundamentales de la sociedad, deben adaptarse anticipándose a los cambios demográficos y socioeconómicos. Este proceso de envejecimiento va a tener una influencia decisiva en los sistemas de pensiones de los países de la UE en los próximos años, por lo que constituye un reto común a pesar de la diversidad de modelos existentes. Ya sean modelos de carácter universalista o contributivo y profesional, prácticamente la totalidad de ellos han necesitado o siguen necesitando procesos de reforma que permitan garantizar su viabilidad futura frente a dicho proceso de envejecimiento (Duran et.al).

Los procesos de envejecimiento tienen calendario diferente en cada Estado miembro por lo que el momento e intensidad de la reforma son también distintos, aunque existen características comunes que permiten clasificar las reformas en paramétricas o sistémicas, según que las mismas se refieran a modificaciones en los parámetros que afectan a las pensiones (fórmula de cálculo, edad de jubilación, periodo máximo de cotización, etc.) o a la propia estructura del modelo. Este ámbito de influencia común ha sido el origen de un trabajo de coordinación en el ámbito europeo a partir de la Estrategia de Lisboa, que ha permitido poner en valor el esfuerzo de los países por tratar de encontrar solución entre todos al problema del envejecimiento, a pesar de las diferentes estructuras de pensión de cada país (Duran et.al).

La forma de trabajo se ha plasmado en el llamado método abierto de coordinación, que se caracteriza por la constatación de la necesidad de un proceso de reformas continuado y de la fijación de objetivos comunes a los que tienen que tender los países, si bien con aplicación del principio de subsidiariedad por el que, para alcanzar dichos objetivos, cada país es soberano para establecer sus normas concretas internas. Dichos objetivos comunes se han fijado, por tanto, entre todos los países y en el ámbito de las pensiones son fundamentalmente tres:

- Mantener la viabilidad social de las pensiones, de manera que su cuantía permita mantener el nivel de vida anterior durante la situación de activo (pensiones adecuadas), y existan políticas de garantía de ingresos mínimos.
- Conseguir la viabilidad financiera a través de medidas que garanticen el número y duración de los empleos, desincentiven los procesos de jubilación anticipada, fomenten

la prolongación de la vida activa, y estimulen el nivel de ocupación de los mayores y de las mujeres.

- Modernizar los sistemas en función de las nuevas realidades sociales y económicas (Duran et.al).

Muchos países han introducido en los últimos años reformas importantes en los sistemas de pensiones preservando el sistema de reparto. Los cambios tienden a: Aumentar la contributividad, garantizando a la vez mediante distintos mecanismos unos niveles adecuados de prestaciones. Fomentar el empleo fundamentalmente de las personas mayores y las mujeres. Fomentar la permanencia en la vida activa, consiguiendo prestaciones mayores. Limitar la jubilación anticipada. Aumentar la edad real de jubilación. Edad de jubilación en Europa La edad legal de jubilación en la mayoría de los países es de 65 años, si bien la edad real es inferior. Las reformas fomentan el retraso de esta edad mediante distintas alternativas: Alemania establece un periodo transitorio hasta fijar la edad legal en 67 años en 2029 (Duran et.al).

Suecia tiene un sistema flexible entre los 61 y los 67 años. En todas las reformas se adaptan las condiciones de la jubilación anticipada, limitándolas en lo posible. Se modifica la fórmula de cálculo de las pensiones: aumentando la contributividad, introduciendo factores demográficos y económicos, y bonificando la jubilación posterior a la edad legal (Duran et.al).

La mayoría de los países europeos utilizan un sistema de tres pilares: Pilar público es una pensión estatal obligatoria financiada por cotizaciones de trabajadores y empresas, o impuestos. Pilar ocupacional son planes de pensiones complementarios ofrecidos por empresas. Pilar privado es un ahorro o inversión individual para la jubilación (Duran et.al).

Países como Suecia utilizan cuentas nacionales donde la pensión se ajusta automáticamente a la esperanza de vida. Islandia, Dinamarca y Países Bajos son reconocidos por tener sistemas más sostenibles. Suecia ha implementado ajustes automáticos para gestionar el envejecimiento poblacional (Duran et.al).

El Sistema de pensiones en Estados Unidos se centra en el "enfoque tripartito": Seguridad Social federal, planes privados de contribución definida (401k) y ahorro personal. Se caracteriza por una fuerte dependencia de la capitalización privada para complementar la pensión pública. Europa destaca por mayores prestaciones públicas, mientras Estados Unidos ofrece mayor rentabilidad privada (Duran et.al).

El sistema de retiro canadiense está muy bien calificado por organizaciones internacionales en términos de equidad, beneficios y accesibilidad. El gasto que se realiza en las pensiones para adultos mayores canadienses es modesto de acuerdo con estándares internacionales. De acuerdo con la OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, una de las fortalezas de los sistemas de retiro de Canadá es que divide riesgos y responsabilidades entre los tres responsables: a) Programa de Seguridad para la Vejez, b) Plan de Pensiones de Canadá y c) ahorros personales. Por lo anterior, el sistema de retiro de Canadá se considera bien estructurado para el futuro, por lo que seguirá soportando a las generaciones del futuro. (Labrada, 2019)

2.1.2 Contexto a nivel latinoamericano

En el año 2023, Uruguay pasó una reforma a su sistema de pensiones que sube la edad de jubilación y también la tasa de contribución al sistema de reparto, con el fin de mejorar su sostenibilidad financiera. También se amplió la base de contribuyentes al sistema de ahorro (Estudio realizado para la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones. (FIAP), 2024)

En 2019, Brasil realizó una reforma paramétrica para contener sus gastos en pensiones, subiendo la edad de jubilación y eliminando la posibilidad de jubilarse por el tiempo de contribución al sistema. Sin embargo, los niveles de gastos en pensiones en Brasil muestran que una nueva reforma paramétrica es solamente una cuestión de tiempo (Estudio realizado para la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP), 2024).

México, en 2020, pasó una reforma a su sistema de pensiones de ahorro que incrementó considerablemente su tasa de contribución (desde 6,5% a 15%) y estableció una pensión universal en el país, con los principales objetivos de incrementar las pensiones y ampliar la cobertura (Estudio realizado para la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP), 2024).

Chile ha estado en los últimos años tratando de establecer una reforma con el fin principal de subir las pensiones, incluyendo entre otras medidas un aumento en la tasa de contribución, tal como lo hizo México. No obstante, las divergencias de posturas sobre qué institución o instituciones deben administrar este aumento de cotización y sobre el destino final de estos ahorros han obstaculizado los avances de la reforma pensional en Chile (Estudio realizado para la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP), 2024).

2.1.3 Contexto a nivel nacional

Los sistemas de pensiones en nuestro país Honduras: El Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPENP), Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), Instituto de Previsión Militar (IPM), Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Fondo de Pensiones Individual (AFP) Atlántida, FICOHSA Pensiones, BAC Pensiones e Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA), Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH).

El Congreso Nacional de Honduras se prepara para discutir una reforma clave a la ley del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA), que redefine las condiciones de jubilación para los docentes hondureños. El anteproyecto, presentado hace casi un año, fue modificado recientemente por la Comisión de Dictamen, incorporando tres modalidades de retiro según el año de ingreso al sistema. La ley de 1980, respaldada por una resolución de la Corte Suprema de Justicia a finales de 2024, permite a los docentes jubilarse a los 50 años con

20 de servicio. En cambio, la ley de 2011 eleva los requisitos a 59 años y 30 de servicio, lo que ha sido criticado por sectores del magisterio debido a la reducción de beneficios. (Chacón 2025)

En el año 1971, el Gobierno de la República emitió la Ley del Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y funcionarios del Poder Ejecutivo (Decreto No.138 de fecha 7 de abril de 1971), la cual se basó en el estudio realizado en 1968 por el Dr. Ruperto Vásquez Cruz, contratado por el Gobierno de Honduras para elaborar y establecer el sistema de previsión social para los empleados y funcionarios del Poder Ejecutivo en Honduras. El estudio fue sometido a revisión, tomando como referencia el Decreto No.138 donde se concluyó: Que el Sistema tendría vigencia a partir del 1 de enero de 1976, como efectivamente ocurrió con la readecuación de las cotizaciones y las aportaciones del Estado (INJUPEMP, 2023).

El INPREUNAH desde su creación ha sido considerado una institución pública descentralizada, supervisada por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros y el Tribunal Superior de Cuentas. Esto asegura no solo la protección de los fondos destinados a la previsión social, sino también, el compromiso con el buen uso de estos recursos. Su independencia del funcionamiento interno de la UNAH y otras organizaciones gremiales refuerza su papel como un ente dedicado exclusivamente a la gestión de los intereses de sus afiliados (Sobre Nosotros, INPREUNAH 2024).

2.2 Bases Teóricas

La presente investigación se sitúa en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), específicamente en Ciudad Universitaria, durante el periodo 2020-2025. El estudio se centra en los docentes que se encuentran en edad de jubilación y que forman parte activa de la institución académica en las diferentes categorías de contratación.

En el contexto hondureño, la jubilación ha cobrado especial relevancia debido a las transformaciones en los sistemas de previsión social, los cambios en la legislación laboral y el impacto sociodemográfico que experimenta el país. En el plano social y económico, Honduras

atraviesa un escenario caracterizado de limitaciones en los sistemas de previsión social, incertidumbre en torno a la sostenibilidad de las pensiones, y cambios en la dinámica laboral que afectan directamente a los profesionales próximos al retiro (Gerontología, 2018).

Estas circunstancias influyen en que los docentes enfrenten múltiples dilemas relacionados con la decisión de jubilarse, tales como la seguridad económica, la estabilidad emocional, la salud, el reconocimiento social y el papel de la familia en este proceso.

En este contexto, la investigación busca comprender las características demográficas, las percepciones y los desafíos de los docentes de la UNAH en edad de jubilación, a fin de aportar información útil para la toma de decisiones, políticas y programas institucionales que favorezcan un retiro digno y planificado, beneficiando a la institución con un relevo generacional.

El ciclo laboral es una realidad que atañe a todos independientemente del tipo de trabajo. Hay que considerar ciertos aspectos que pueden incidir y generar ansiedad en las personas relacionados con las características socioeconómicas, académicas y personales. La pobreza retrasa considerablemente la decisión de retirarse, porque implicaría incrementar el índice de vulnerabilidad de la persona, sobre todo, si reside en un país en el que no se cuenta con una seguridad social que garantice el bienestar (Gerontología, 2018).

Los profesionales independientes podrán elegir su fecha de retiro de acuerdo con sus ahorros y su pensión privada, y si han hecho inversiones que les garanticen seguridad. Otros, prefieren mantenerse activos porque no saben retirarse, han aprendido a valorarse por la profesión u oficio. Temen asumir el proceso de envejecimiento y ser considerados inservibles.

La etapa de retiro está establecida por la ley. Ahora bien, algunas empresas suelen considerar a los empleados que hacen aportes importantes, y por sus experiencias y los conocimientos adquiridos los preservan como valor activo.

Sin embargo, otros deciden asumir el ciclo y disfrutar de los planes propuestos por asuntos laborales. Algunos decidirán reinventarse y continuar con sus aportes desde otra dimensión como la social o cultural, el altruismo, o involucrarse en actividades de sus iglesias. Otros se ven obligados a asumir el retiro por enfermedades incapacitantes.

La actitud, la visión, el estilo de afrontamiento optimista y la capacidad de adaptación son factores que contribuyen a superar las incertidumbres propias de la etapa.

La academia ha venido planteando una serie de interrogantes sobre el envejecimiento de la población es decir todo lo que sucede en los espacios sociales en que viven y envejecen las personas. Preguntas como: ¿Qué se debe hacer para que las personas sigan siendo independientes y activas a medida que envejecen? ¿Cómo promover y prevenir la salud? Si las personas están viviendo más años, ¿cómo lograr que los vivan con calidad? ¿Cómo lograr que los servicios de salud y sociales sean eficientes pese al aumento de las personas mayores? ¿Cómo integrar el cuidado de las personas mayores cuando requieren asistencia de los servicios formales e informales? ¿Cómo lograr que se reconozca y apoye el cuidado que brindan las personas mayores a otras? ¿Cómo evitar que sean abusadas y/o maltratadas? (Gerontología, 2018)

Este contexto plantea significativos retos para el conjunto de la sociedad. Se requiere ampliar la protección de las personas que hoy son mayores. Frente a esta situación, muchos países están reaccionando favorablemente, aplicando pensiones sociales como Panamá, Argentina, Chile y El Salvador, los cuales generan un ingreso mínimo pero estable en la vejez, programas que son una herramienta muy útil en la lucha contra la pobreza y en la revaloración de la contribución de las personas mayores dentro de cada país. Estos cambios reflejan un aumento de la cobertura de los sistemas de pensión no contributivos (Gerontología, 2018).

Ante esta situación global, en el futuro, los gobiernos que manejan la edad de jubilación a los 65 años ofrecerán pensiones que mantendrán a las personas en nivel de pobreza. Tener un estilo de vida superior supondrá una responsabilidad personal.

Sin embargo, esta problemática está presente, dado que muchas personas no desean jubilarse a la edad legal por el bajo monto de sus pensiones. Un ejemplo de esta situación son los servicios públicos, que han debido implementar incentivos al retiro, como ha sido el caso de los sectores de educación y salud, entre otros.

2.2.1. Enfoques teóricos

a. Teoría de Transición Demográfica

La teoría de la transición demográfica es fundamental en la investigación de la jubilación y el retiro productivo al explicar cómo la disminución de natalidad y mortalidad lleva a un envejecimiento poblacional. Este cambio altera la relación trabajador/pensionista, presionando la sostenibilidad de los sistemas de pensiones por reparto, requiriendo ajustes estructurales y aumentando la esperanza de vida post-jubilación.

Explica el proceso de envejecimiento demográfico, la transición se describe como un proceso de larga duración, que acontece entre dos situaciones o regímenes extremos: uno, inicial, de bajo crecimiento demográfico con altas tasas de mortalidad y fecundidad, y otro, final, de bajo crecimiento, pero con niveles también bajos en las respectivas tasas (EBSCO,2021).

Constituye el envejecimiento poblacional, que se desarrolla dentro de la transición demográfica, para estos tiempos y los venideros de la humanidad, uno de los mayores retos estatales y civiles.

Se llama transición demográfica al proceso gradual por el cual una sociedad pasa de tener tasas altas de mortalidad y fecundidad a una disminución de estas, dando como resultado el envejecimiento de la población o envejecimiento demográfico, siendo la fase intermedia de dicha transición caracterizada por descenso en las tasas de natalidad y mortalidad y, como consecuencia, disminución en las tasas de crecimiento poblacional” (EBSCO,2021).

Desde lo político, se vuelve imperativo diseñar políticas públicas que se ajusten a los cambios poblacionales de los países. Los estados, mediante los organismos gubernamentales, pueden ofrecer programas y servicios no sólo de corte asistencialista, sino también orientados a promover una cultura del diálogo intergeneracional, de estilos de vida saludable, de una imagen de vejez digna, y desarrollar procesos educativos orientados a aprender a envejecer y a vivir la vejez en su plenitud, para mejorar la calidad de la vida humana.

De este modo, los organismos no gubernamentales que, en el caso de los países en desarrollo, están realizando un trabajo arduo y silencioso con perspectiva social, en las comunidades con mayores dificultades económicas y con menos oportunidades se verían beneficiados con políticas, leyes y normatividad que respalden, aún más, lo que vienen haciendo. En Honduras se están mitigando tanto los efectos de la ausencia de políticas para el trabajo con adultos mayores, como los de una violencia que ha roto el tejido social de las comunidades que amenaza con deteriorar, aún más, la convivencia, el trabajo colectivo y el desarrollo futuro como comunidad.

b. Sobre proceso del envejecimiento demográfico

El envejecimiento de la población es uno de los efectos del avance de los componentes del cambio demográfico (fecundidad y mortalidad). Este cambio incide tanto en el crecimiento de la población como su estructura por edades. En la medida en que progresa la transición demográfica y se producen bajas en mortalidad, se asiste a un proceso lento de envejecimiento de la población.

Referirse a las teorías del envejecimiento implica hablar de la Gerontología como estudio científico a partir del siglo XX, estudia el fenómeno del envejecimiento en forma general y la vejez desde un enfoque global y preventivo. Aunque sus precursores vienen refiriéndose a ellas desde tiempos inmemoriales. Es la preocupación por el envejecimiento humano y la vejez tan antigua como el mismo ser humano, y así lo afirman diversos testimonios de tipo filosófico,

literario y religioso. Se reconoce, en Platón, una postura positiva frente a la vejez, al considerarla una etapa de engrandecimiento del alma, mientras el cuerpo decae.

En contraste con la postura de Aristóteles, que la concibe como el deterioro final de la vida. Se ocupa la gerontología, como estudio científico del proceso de envejecimiento humano, de la vejez como etapa última de la vida, y de la persona que envejece, como el individuo que vive la vejez. Presenta una característica central propia de las ciencias nuevas que surgen en el siglo XX, y es su multidisciplinariedad. Se nutre para su desarrollo de las ciencias biológicas, psicológicas y sociales.

Es la multidisciplinariedad de la gerontología comprensible desde la complejidad del fenómeno que aborda; el proceso de envejecimiento humano involucra lo biológico, entendido como la manifestación orgánica de la vida humana en su composición fisiológica, anatómica y bioquímica; lo psicológico, que implica los procesos mentales de atención, memoria, percepción, aprendizaje, afectividad y cognición, entre otros; y lo social, que convoca la cultura, los grupos humanos, los pueblos, la historia, las cosmovisiones, lo político, económico y jurídico, entre otros (Gerontología, 2018).

En fin, una ciencia que se nutre de otras disciplinas, y establece conexiones permanentes con los avances que se produzcan en ellas, para integrarlos a sus presupuestos teóricos y proyecciones futuras.

c. La vejez como asunto de exclusión social

Es la vejez la consecuencia del proceso del ciclo vital, el cual ha estado en marcado por características de lo que se ha vivido a lo largo de las fases anteriores a nivel individual, social, desde su historia de salud y de los determinantes (estilos de vida, biología, sistemas de salud, ambiente).

Concibe la edad como fuente de susceptibilidad y de mayor exposición a diversos factores de riesgo que provocan resultados negativos. El objeto de estas políticas es prevenir o anticiparse a los procesos que, en general, provocan la exclusión individual o grupal de los adultos mayores. Orienta la vejez como asunto de derechos, políticas que promuevan la construcción de ciudadanía en la vejez; el Estado, la comunidad y la familia deben garantizar condiciones para el ejercicio de los derechos individuales y de grupo.

La propuesta indica el derecho a la ciudadanía diferencial, de acuerdo con la pertinencia cultural de los individuos que viven bajo un mismo Estado; se trata de la defensa de los derechos de representación política ante su situación de desventaja social como grupo. Esta perspectiva va más allá de la defensa de los derechos individuales. (Huenchuan, 2018).

d. Teoría del Envejecimiento Activo de la Organización Mundial de la Salud

La Organización Mundial de la Salud define envejecimiento activo como un proceso de optimización de oportunidades de salud, participación y seguridad con el objetivo de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen. El ocio además de ser un derecho fundamental que contribuye al desarrollo personal y social, es clave para que los adultos mayores mejoren su calidad de vida (Envejecimiento Saludable, 2026).

El ocio ambiental-ecológico implica experiencias en la naturaleza que mejoran el bienestar físico y emocional, además de promover la educación ambiental. Estas actividades también fortalecen las relaciones sociales y facilitan aprendizajes sobre el entorno natural, fomentando una conexión profunda con el ambiente (Envejecimiento Saludable, 2026).

Estudios en España muestran que las personas mayores, al participar en actividades de ocio ambiental-ecológico, reducen la soledad y el aislamiento, se sienten más útiles, felices y mejoran su desarrollo físico y mental. Resultados beneficiosos en un contexto en el cual las

personas mayores se encuentran en una situación de aislamiento social (Envejecimiento Saludable, 2026).

Involucrar a las personas mayores en actividades en la naturaleza no solo mejora su bienestar físico, sino también su estado de ánimo y conexión familiar, además de promover el envejecimiento activo, alineándose con las recomendaciones de la ONU y la OMS, para garantizar una vida digna y plena (Envejecimiento Saludable, 2026).

Es un mito ver a los mayores como receptores pasivos; sanos e independientes, son motores de bienestar familiar y social. Es un reto ante el aumento exponencial de esta población, se requieren intervenciones oportunas para evitar crisis en los sistemas de salud y seguridad social (Envejecimiento Saludable, 2026).

El envejecimiento saludable es el proceso continuo de optimizar la salud física, mental y la autonomía durante toda la vida. La ONU declaró la Década del Envejecimiento Saludable (2021-2030) como la vía para mejorar la vida de los mayores y sus comunidades. Las áreas de acción (OPS) Combatir el edadismo (cambiar cómo pensamos y actuamos sobre la vejez). Crear comunidades amigables que fomenten capacidades. Ofrecer atención primaria integrada y centrada en la persona. Garantizar acceso a cuidados a largo plazo (Envejecimiento Saludable, 2026).

Actualmente, el programa está estructurado en torno a las siguientes líneas de acción:

- Impulsar política pública sobre el envejecimiento saludable en todos los países
- Crear entornos amigables a todas las personas mayores
- Armonizar los sistemas de salud con las necesidades de las personas mayores
- Desarrollar sistemas de prestación de atención a largo plazo sostenibles y equitativos

e. Envejecimiento en las Américas

Se estima que...Para 2030, 1 de cada 6 personas tendrá 60 años o más. En 2019, el 16% de la población de la Región tenía más de 60 años. Esto solo se espera que aumente, en 2100 se proyecta que el 36% tendrá más de 60 años. Se espera que la proporción de las edades de 15-64 a 65 años disminuya a 6.00 en 2050. El número de años vividos con una discapacidad para la población de 80 años + ha aumentado aproximadamente en un 77% durante la última década y media (Envejecimiento Saludable, 2026).

f. Retiro Laboral Productivo

Es una etapa de transición planificada, no un fin absoluto, que busca que los trabajadores próximos a jubilarse mantengan la actividad, sentido de propósito y valor económico tras abandonar su empleo tradicional. Se basa en preparar un proyecto de vida que incluye salud financiera, física y nuevos emprendimientos, transformando la jubilación en un ciclo positivo (Burbano, 2018).

Una planificación Financiera desarrollando estrategias de ahorro, inversión y gestión de fondos de pensión (como AFP) para garantizar la rentabilidad y la seguridad financiera. Proyecto de Vida diseñar actividades post-laborales que mantengan la mente activa y productiva, como el emprendimiento, consultorías o voluntariado (Burbano, 2018).

Capacitación y cuidado participando en talleres que aborden el duelo por la pérdida de la rutina laboral, el manejo de nuevas emociones y la salud integral. Aprovechamiento de Experiencia utilizando el conocimiento adquirido durante años de trabajo para iniciar pequeños negocios o asesorías, lo cual aumenta el sentido de pertenencia y productividad (Burbano, 2018).

La finalidad es preparar al individuo emocional y legalmente para los cambios. Obtener salud financiera optimizando recursos para mantener la calidad de vida. Tener actividad continúa evitando el sedentarismo y fomentar la participación social y económica (Burbano, 2018).

g. Envejecimiento poblacional y calidad de vida post jubilación.

El envejecimiento poblacional, también denominado **envejecimiento de la población**, se refiere al proceso por el cual la edad media de la población aumenta debido a cambios en la estructura por edades. En América Latina y el Caribe, las personas de 60 años o más representaban el 13.4% de la población total en 2022, proporción que llegará al 25% para 2050 (Saldívar & Vilchis, 2025).

En México, este cambio es particularmente evidente: el país alcanzó oficialmente el estatus de sociedad envejecida en 2022, cuando las personas de 60 años y más llegaron a ser el 14% de la población total. Esto marca un punto de inflexión en la estructura demográfica nacional, pues implica pasar de una sociedad predominantemente joven a una donde la vejez adquiere un peso central (Saldívar & Vilchis, 2025).

En última instancia, comprender qué es el envejecimiento poblacional no debe quedarse en una definición estadística: implica reconocer que la longevidad conquistada es un triunfo humano y, al mismo tiempo, un reto colectivo. La ética nos recuerda que más años de vida no equivalen automáticamente a más años de dignidad; las políticas públicas deben garantizar que este logro se traduzca en bienestar real. Y desde una mirada intergeneracional, lo crucial no es la edad, sino la equidad: cómo distribuimos los beneficios y costos de vivir más, sin que recaigan solo en unos pocos (Saldívar & Vilchis, 2025).

2.2.2 A nivel mundial

El Informe Mundial sobre el Envejecimiento y la Salud (2015) hace hincapié en que el envejecimiento saludable es algo más que la ausencia de enfermedad. Para la mayoría de las personas mayores, lo más importante es mantener la capacidad funcional. Los mayores costos para la sociedad no son los gastos que se hacen para promover esa capacidad funcional, sino los beneficios que podrían perderse si no realizamos las adaptaciones e inversiones apropiadas (Informe Mundial Sobre El Envejecimiento Y La Salud, 2015).

Las recomendaciones del informe se basan en pruebas completas y prospectivas, pero eminentemente prácticas. A lo largo del informe se utilizan ejemplos de experiencias de diferentes países para ejemplificar cómo se puede dar respuesta a problemas específicos por medio de soluciones innovadoras. Los temas explorados varían desde estrategias para prestar a las poblaciones de edad servicios integrales y centrados en la persona hasta políticas que permitan a los adultos mayores vivir cómodos y seguros, y formas de corregir los problemas y las injusticias inherentes a los sistemas actuales, tendiendo a la atención a largo plazo (Informe Mundial Sobre El Envejecimiento Y La Salud, 2015).

Las estrategias de salud pública que se han adoptado frente al envejecimiento de la población han sido claramente ineficaces. La salud de las personas mayores no acompaña el ritmo con el que aumenta la longevidad; las marcadas inequidades en salud son evidentes en el estado de salud de las personas mayores; los sistemas de salud actuales no están adaptados a la atención que necesita la población de edad avanzada; incluso en los países de ingresos altos; los modelos de atención a largo plazo son a la vez inadecuados e insostenibles y los entornos físicos y sociales presentan múltiples obstáculos y carecen de incentivos para la salud y la participación (Informe Mundial Sobre El Envejecimiento Y La Salud, 2015).

Habrá que desarrollar, incluso a partir de cero, sistemas de monitoreo en la salud y el funcionamiento de las poblaciones de edad. Aunque estas medidas inevitablemente requerirán recursos, es probable que sean una buena inversión en el futuro de la sociedad: un futuro que ofrezca a las personas mayores la libertad de llevar una vida que las generaciones anteriores nunca hubieran imaginado (Informe Mundial Sobre El Envejecimiento Y La Salud, 2015).

2.2.3 A nivel de América Latina

La población de América Latina está comenzando a envejecer, luego de décadas de índices demográficos declinantes. Aunque situada todavía a buena distancia de los países más envejecidos del mundo, se proyecta que la región envejecerá con mucha mayor rapidez de lo

que lo hicieron las sociedades actualmente más desarrolladas. Y estas transformaciones ocurrirán en contextos económicos e institucionales en que el nivel de vida de las generaciones de mayor edad estará mucho menos protegido que hoy en los países más desarrollados.

Por lo tanto, es de suma importancia que los países de la región comiencen a evaluar las distintas opciones de política, para llegar a decisiones y programas que sean más apropiados para sus condiciones demográficas y económicas actuales y en el futuro cercano. (CEPAL,2000)

De acuerdo con la CEPAL, la sostenibilidad de los sistemas de pensiones es un desafío importante para América Latina. La CEPAL plantea que los sistemas de pensiones no contributivos son centrales para erradicar la pobreza de la vejez en la región. (CEPAL,2021)

Algunos de los puntos que la CEPAL ha abordado en relación con las pensiones en América Latina son:

- La creación de sistemas de pensiones no contributivos y el fortalecimiento de los ya existentes puede ayudar a reducir la desigualdad y garantizar ingresos protegidos en la vejez.
- La sostenibilidad de los sistemas de pensiones no contributivos es un eje central para promover la solidaridad y garantizar el pleno ejercicio de los derechos en la vejez.
- En América Latina, muchas personas de 65 y más años no cuentan con jubilaciones o estas son insuficientes.
- El porcentaje de personas afectadas por la falta de jubilaciones o por jubilaciones insuficientes es mayor en los quintiles de ingresos más bajos, así como entre las mujeres. (CEPAL,2021)

Los sistemas de pensiones en América Latina: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera en tiempos del COVID-19.

En América Latina, el bienestar de millones de personas de edad avanzada depende del adecuado funcionamiento de los sistemas de pensiones. Así, la sostenibilidad de los sistemas de pensiones corresponde a uno de los desafíos más relevantes, en particular, en tiempos de pandemia. Por ello, debería prestarse especial atención a los debates de política fiscal, los que están cada vez más vinculados con la sostenibilidad financiera de la protección social. (CEPAL, 2020)

Hay antecedentes para crear una base de datos del gasto público en los sistemas de pensiones en la región, así como proyecciones de los compromisos financieros de los esquemas previsionales. Ambas materias deberían ser áreas de estudio y análisis prioritarios en el ámbito de las políticas públicas. En nuestros países (CEPAL, 2020).

2.2.4 A nivel nacional

Aproximadamente 7 de cada 10 adultos mayores que residen en el país registran condiciones de pobreza porque tienen escasos recursos económicos, según un estudio desarrollado por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES) de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH).

2.2.5 La situación laboral de los adultos mayores en Honduras

En Honduras, la cobertura en seguridad social es baja, lo que conlleva a que los adultos mayores tengan que buscar alternativas para tener un ingreso en su vejez. A consecuencia de ello, el 60% de los adultos mayores que tienen edades menores de 70 años permanecen activos. (Castillo, 2013).

Existe una alta proporción de los adultos mayores que vive en el área rural, de permanecer insertos en el mercado laboral. El 56.8% de los adultos mayores que vive en el área rural se mantiene vigente en el mercado laboral. (Castillo,2013)

El análisis realizado nos permitió conocer datos interesantes de los adultos mayores sobre todo en base al empleo donde a pesar de que están en edad de retiro siguen aportando a la economía del país, muchos continúan trabajando jornadas de tiempo completo (de forma generalizada por cuenta propia). En cuanto a la distribución de la Población Económicamente Activa (PEA) en las diferentes ocupaciones y ramas de actividad económica, se observa una marcada división por sexo en el trabajo.

Tanto los hombres como las mujeres están insertos en actividades propias de su género, aunque la mujer ha ganado espacio en la agricultura el hombre sigue dominando ese campo. Hay una clara inequidad en el empleo de los adultos mayores, pues mientras los hombres presentan tasas de subempleo visible mayores, las mujeres las presentan en el nivel de subempleo invisible. La mayoría de los adultos mayores trabaja jornadas completas, especialmente en los dos primeros grupos de edad. (Castillo,2013. P.79-80)

2.3 Bases Conceptuales

Con una base metodológica y contextual establecida acerca del fenómeno en estudio, es necesario determinar los aportes teóricos que han cimentado los análisis en relación con las experiencias jubilatorias de las personas, desde que surgió como un proceso social de interés para el ser humano. Existen múltiples teorías en torno a la jubilación, sin embargo, es necesario tomar en cuenta aquellas que tienen mayor concordancia con los objetivos planteados en la presente investigación.

Acorde a lo anterior, en el presente apartado se abordan los principales conceptos que fundamentan el desarrollo del trabajo en cuestión, así como el posterior análisis de los resultados, con el propósito de comprender los elementos que se interrelacionan para dar origen al fenómeno estudiado, la jubilación, las implicaciones de esta, adultez mayor y jubilación.

2.3.1 Jubilación

La palabra Jubilación proviene del latín `jubilare`, que significa gritar de alegría. Y es el período en el que una persona ha terminado su ciclo laboral establecido; proviene del Imperio Romano, cuando los romanos concedían a sus soldados una parcela de terreno y un equivalente en dinero a 12 años de paga de la época, si habían militado durante más de 25 años. (Caminos, 2021)

La jubilación puede ser entendida desde una perspectiva laboral como una situación a la que acceden personas que, atendida la circunstancia de la edad, cesaron de manera voluntaria o forzosa, de su trabajo formal o informal. Es decir, se trata del término del desempeño de tareas laborales remuneradas a causa de la edad establecida según la ley. Puede ser descrita desde dos posiciones, según las líneas anteriores, se establece como un acontecimiento que se da en un momento específico.

No obstante, otros autores amplía esta definición, al exponerla como el cese de la actividad laboral de una persona y, que además, acontece con frecuencia en la etapa de la adultez mayor; pero advierte que es un proceso; un continuo entre el trabajo y el retiro de la actividad laboral, ya que, aunque se lleve a cabo en un momento específico en la vida, no sucede un corte absoluto con el antes o contexto de trabajo; sino que, algunos aspectos de este último siguen estando presentes en el de la jubilación. De ese modo, la misma se comprende a partir de la conceptualización de trabajo, el cierre de una etapa da paso a la apertura de la nueva; por tanto: la significación del trabajo va a tener influencia en la definición de la perspectiva hacia el proceso del retiro laboral (Definición de La Adultez Tardía, 2018).

La jubilación con frecuencia va acompañada de la pensión; que se trata de una prestación de dinero, sustitutiva del salario, que adquieren como derecho las personas trabajadoras cuando han cotizado en algún régimen de pensión por vejez o por edad. Así mismo, plantea el retiro desde una perspectiva ecosistémica, según la cual, este proceso se da en un contexto referido a la forma en que opera la seguridad social, las políticas de empleo,

estereotipos, etc., que influyen favoreciendo y obstaculizando el grado de satisfacción con el mismo. Por ende, el significado de la jubilación dependerá de la propia persona y de una serie de factores contextuales implicados en dicho proceso.

El concepto de jubilación explicado desde esta perspectiva de ciclo vital, proporciona una visión más amplia y centrada en la propia experiencia, este refiere a que los eventos que componen la historia de vida, en este caso la jubilación, se encuentran en estrecha concordancia con la trayectoria de la persona, siendo este un marco de referencia de tipo contextual y dialéctico, que toma en cuenta la vida como un todo con cambios; donde sobresalen factores influyentes como la historia vital, aspectos socioculturales, contextuales, y de orden cotidiano e individual, sobre cualquier clasificación etérea o en la que prepondere la edad como criterio (Mojica et al., 2019).

Existe una conciencia generalizada de que la jubilación marca un momento trascendental en la vida de todo ser humano. Implicando un replanteamiento de la experiencia vital; el uso del tiempo, las prácticas físicas, la dedicación intelectual y el significado social del sujeto.

Es importante tener en cuenta una aproximación psicosocial, según la cual, esta etapa consiste en una nueva realidad que conlleva una transformación de la vida y un cambio cualitativo que afecta a la persona en la mayoría de sus aspectos. Siendo de gran relevancia en tanto cambia, la estructura de las funciones, hábitos y la propia organización de la cotidianidad; lo que repercute en el sentido de eficacia de sí mismo. Por lo que implica una respuesta psíquica global del individuo, debido a que, el sujeto debe de hacer una revisión de su vida.

Al reflexionar en este concepto, y considerando los aportes anteriores, es importante realizar un análisis crítico, tomando en cuenta, además, influencias socioculturales y políticas, que se encuentran emergidas desde definiciones que se fundamentan en una ideología capitalista, donde el valor de la persona es correspondiente a su capacidad para producir en el sistema de mercado.

Cabe atender a una visión integral del concepto en cuestión, la cual no solo se delimita dentro de los ámbitos económico y jurídico como es comúnmente fijado, sino que, además, se toman en cuenta las explicaciones enmarcadas en el imaginario social y personal.

En ese orden, la toma de decisión con respecto al momento del retiro laboral va a encontrarse ligada y ajustada a las necesidades e intereses más próximos de la persona cercana a jubilarse; por tanto, corresponderían con la especificidad de cada caso (Mojica et al., 2019).

De modo, que dicha decisión no se reduce únicamente a aspectos políticos y legislativos o económicos, sino que intervienen una variabilidad de factores. Para el presente trabajo se entenderá la jubilación como un proceso que se da principalmente en la etapa de adultez mayor, pero no necesariamente con una característica particular que consiste en el cese de las labores profesionales. En algunos casos, es acompañada de una pensión como sustituta del salario. Además, implica un cambio cualitativo en el que intervienen factores sociales, personales y económicos, diferente según la persona que lo vivencie y su contexto, rescatando el valor que ejercen las experiencias vitales.

2.3.2 Implicaciones de la jubilación

La jubilación es un proceso que conlleva cambios en el estilo de vida de la persona, que impacta tanto su identidad como su medio relacional, lo que, a su vez, mantiene estrecha relación con las experiencias acumuladas a lo largo de la vida, exigiendo un ajuste completo que conlleva a la preparación, toma de decisiones, ajuste a lo habituado y asumir el rol de persona jubilada. Dicha adaptación se encuentra mediada por una variedad de implicaciones que favorecen o, por lo contrario, limitan el proceso de una jubilación lograda.

De acuerdo con lo anterior, la salida del mercado laboral se compone de una serie de rupturas que en mayor o menor medida, requieren de la adaptación de la persona jubilada y del apoyo social disponible, con el fin de lograr objetivos como la reconstrucción de la identidad,

reorganización de rutinas y espacios de relación y la redefinición de roles tanto a nivel familiar como social, al mismo tiempo, estas son áreas en las que es importante profundizar para analizar de manera integrada la interrelación de factores que juegan un papel determinante en el proceso de retiro.

2.3.3 Implicaciones en el ámbito personal

El trabajo es uno de los eventos del ciclo vital que mantiene mayor relación con la construcción de la identidad, en ese sentido, el cese de éste se encontrará ligado a significados que permitirán entender el impacto como una pérdida importante o no; lo que determinará el ajuste a la etapa jubilatoria. Otro factor presente en ese ámbito es la personalidad, debido a que ésta influirá en las actitudes que mediarán dicho periodo, principalmente, en términos de adaptación; tomando en cuenta el autocontrol dirigido a la toma de decisiones, mayores niveles de autoestima y la disminución del estrés ante cambios en general. Así mismo, otro elemento es que las personas pueden percibir su jubilación más positivamente de acuerdo con la evaluación que realicen del evento en función de los recursos personales que posean.

En esa línea, la salud es otro aspecto por tomar en cuenta, estudios indican que a pesar de que no existe una relación directa entre el deterioro de esta y la jubilación, se han evidenciado casos de depresión relacionados con el mal ajuste a la etapa de retiro, y, por el contrario, se ha demostrado concordancia entre mejores índices de salud en la jubilación y en la adultez mayor en general, con respecto a la práctica de un envejecimiento activo (Francisco, 1998).

Otras, investigaciones señalan que, aunque es un factor de muy bajo impacto en comparación con otros elementos influyentes en el proceso de jubilación, esta mantiene relación con la ingesta de bebidas alcohólicas y el consumo de drogas, de ese modo los efectos de la jubilación en términos de salud serían correspondientes a la manera en la que son atendidas cuestiones sanitarias y factores psicológicos como el miedo a jubilarse, la auto eficiencia y la toma de decisiones.

No obstante, cabe señalar que para el estado de salud en general favorece la realización de acciones y actividades e interviene en la toma de decisión de alcanzar el retiro, por lo que para ellos tiene gran relación con el proceso de jubilación.

Otros elementos influyentes en retiro desde lo personal son, el elemento cultural, debido a que las construcciones sociales a partir de la socialización son fuertes fundadores de significados que guiarán las posibles actitudes y acciones en dicho proceso; así como los hábitos personales, que tienen importante incidencia, debido a que muchas de las rutinas diarias se modifican tras el cese del trabajo. Y, por último, el proyecto de vida, ya que es un recurso de suma preeminencia en esta etapa, en tanto es preciso planear el tiempo libre a causa de su aumento en balance con el periodo de trabajo.

En relación con el manejo del tiempo libre en la jubilación, desde dos perspectivas: Puede ser una oportunidad para llevar a cabo labores orientadas a la autorrealización y desarrollar el modo de vida que siempre se ha deseado o bien, puede convertirse en un momento angustiante que se relaciona con decrepitud, el deterioro, o la etapa final de la vida, influyendo en la identidad de la persona, quien se debe ajustar a los cambios que experimenta.

Bajo estos lineamientos es indispensable desarrollar un ocio significativo capaz de ocupar el tiempo libre con sentido, ya que pasar del mundo laboral al retiro genera el riesgo de pasar de una vida activa a una situación de pasividad; sin embargo, esto depende de la persona y la manera en que vive su proceso. Mientras que el proyecto de vida permite identificar diversos caminos y posibilidades con el fin de reorientar la vida personal y social.

Debido a dicha relevancia, en estudios recientes el tema de la toma de decisiones en torno a la jubilación ha tomado importancia con respecto a la incidencia que ejerce en la experiencia de retiro, sus significados, ambientes laborales, personales y sociales; por otro lado, en cuanto al ámbito personal, la expectativa de vida es un factor de impacto en el momento de la decisión del retiro laboral, tomando en cuenta el nivel de exigencias, el grado de control del trabajo y las metas laborales alcanzadas; aunado a ello la búsqueda de la satisfacción de

necesidades personales forma parte de parámetros importantes dentro de dicha elección (Mojica et al., 2019).

2.3.4 Implicaciones en el ámbito relacional social

En términos de impacto relacional y social, sobresalen dos agrupaciones influyentes en el proceso de jubilación, las amistades principalmente compañeros de trabajo y de manera primordial la familia; factores esenciales en la adaptación de la persona a su estado de jubilación. Los primeros, en la mayoría de los casos, conforman el grupo social de amigos y usualmente se da un distanciamiento debido a que la ausencia de la persona jubilada en el espacio físico de trabajo limita coincidir regularmente. De igual manera, se evidencia una repercusión en el estatus social determinado por su rol laboral, habiendo éste construido parte importante de la identificación de la persona para sí misma y su entorno.

Con respecto a la familia, se debe de tener en cuenta las distintas dinámicas relacionales, en algunas ocasiones se enfrentan a fenómenos como el que los hijos abandonen el hogar para constituir el propio, entendido esto como nido vacío, propiciando mayores modificaciones a nivel cotidiano-vital.

En el caso de la pareja, además de enfrentarse a cambios en el estilo de vida y convivencia, podría ser un apoyo fundamental para la persona jubilada, de modo que el ajuste al cambio mediante una toma de decisiones en conjunto facilita el proceso. Por otro lado, la viudez, mayoritariamente en las mujeres, ha sido señalada como uno de los factores que influye en un mayor deterioro y estrés en el envejecimiento, lo que a su vez dificulta un adecuado ajuste a la jubilación (Mojica et al., 2019).

En el mismo orden de ideas, entre padre, madre e hijos, existe una gran variedad de alternativas en términos de la relación, por lo tanto; es difícil adscribirlos a una sola dinámica, sin embargo; existen casos en los que se visualiza el apoyo, goce económico y el acompañamiento social entre estos durante el proceso de jubilación. En la situación de los nietos,

las personas jubiladas se ven en disposición, según cada caso, del cuidado de estos, debido a la cantidad de tiempo disponible con el que cuentan. En la misma línea, dicha relación permite la generación de afecto y la vivencia de una nueva experiencia, diferenciada en el caso del cuidado de los hijos debido a que durante este periodo el tiempo se veía limitado por la jornada laboral (Mojica et al., 2019).

De igual manera, otro fenómeno que sobresale principalmente en el caso de las mujeres es en relación con el cuidado de los padres, actividad enmarcada en los roles tradicionales de la mujer como cuidadora y ama de casa, al contar con personas dependientes que requieren de atención y cuidados específicos, lo que a su vez responde a que las mujeres sean más proclives a retirarse del trabajo por cuestiones familiares.

De este modo, en cuanto a la dinámica familia – trabajo, se logra identificar una asociación entre jubilación y bienestar emocional, en ese sentido, las personas que han sufrido estrés a causa de la interrupción de un área sobre la otra tienden a experimentar la jubilación como la solución a dicha complicación, principalmente se da en las mujeres que, a pesar de su jubilación, no necesariamente consiguen desligarse de la carga familiar.

Aunado a la relación expuesta anteriormente, la vinculación entre la persona jubilada y el ámbito social que le rodea, de igual manera se ve influenciada por la jubilación, debido a que a pesar de que en algunas ocasiones se identifica un distanciamiento social de la persona jubilada, por el contrario, se encuentra que a pesar de haber finalizado su etapa laboral no se sienten menos útiles; contrariamente, establecen que es la sociedad la que instituye una limitación entre la persona que labora y la jubilada, tomándose en cuenta criterios de capacidad o utilidad, refiriéndoles a una cierta invisibilidad social. En ese sentido se vincula socialmente al quehacer en el trabajo con la productividad y la jubilación con pérdidas y aislamiento (Mojica et al., 2019).

En el caso de la familia, el acompañamiento que puede proveer es fundamental para afrontar las diferentes crisis experimentadas en ciclo vital, ya que cuando son mantenidos lazos

familiares fuertes, contruidos a partir de la comunicación y el respeto entre los miembros, la adaptación a la jubilación resulta más fácil, para el jubilado y para su familia, en tanto es un apoyo para la integración de las distintas emociones que se desarrollan en el proceso.

Respecto a las relaciones comunitarias, existen registros de participación de personas adultas mayores en los espacios sociales y comunitarios, según los cuales son las mujeres quienes se adhieren con mayor facilidad a los mismos, percibiéndose una tendencia en las mujeres de participar en este tipo de actividades (Hernández, 2015). De aquí, que en el área social no solamente se experimenten todo un conjunto de cambios, sino que puede ser valorada como una herramienta de adaptación.

2.3.5 Implicaciones en el ámbito económico

El ámbito económico es uno de los cambios con mayor visibilidad e impacto en la jubilación, debido a que, el ingreso monetario que se da a partir de dicho período disminuye, por lo tanto, genera incertidumbre siendo necesario recurrir a la planificación financiera.

En la misma línea indican que el nivel educativo y los ingresos económicos son factores sociodemográficos importantes en el ajuste a la jubilación; ingresos bajos o inadecuados, aunado a problemas financieros se asocian con insatisfacción y mal ajuste a la misma, fenómeno que determina que, a mayores problemas económicos, se torna más difícil el grado de ajuste a la nueva etapa. En ocasiones la persona se ve demandada a la modificación de su estilo de vida, y, en ciertos escenarios brota una sensación de ser una persona resignada, lo que se relaciona con una percepción de inutilidad y poca satisfacción personal.

En este sentido, es importante retomar el tema de la planificación de los aspectos financieros de la jubilación al ser este uno de los determinantes de la satisfacción y calidad de vida posteriores a esta transición; en ese sentido, el área económica se vuelve un problema si no existe una preparación, pero si no se percibe como tal, como un aspecto problemático, sino como un cambio más en el que es necesario realizar ajustes, no tendrá un efecto adverso. La ausencia

de esta proyección se relaciona con la poca relevancia de perspectiva de futuro, escasa claridad de metas para la jubilación y el desconocimiento de la organización financiera. Mientras que por otro lado una adecuada planificación incluye prácticas como el ahorro y la evitación de deudas.

Tomando en cuenta todos los aspectos económicos que han sido abordados, cabe considerar que la condición socioeconómica mantiene una gran influencia en el proceso jubilatorio. La misma está determinada por el nivel educativo y las oportunidades de superación según el contexto en el que se haya desarrollado la persona. En relación con esta condición, van a ser las actividades realizadas, creencias y actitudes en la jubilación, de aquí que marque un referente en el desarrollo del individuo en sus diversas circunstancias.

El trabajo remunerado ha sido un ámbito determinado socialmente desde lo masculino, vinculándose a la esfera de lo público y de las actividades productivas, mientras que la esfera de lo privado, en cuenta los sentimientos y el cuidado, a lo femenino. De manera que, durante la adultez las mujeres suelen desempeñar en simultaneo un rol productivo en el ámbito laboral y otro reproductivo o de cuidado en el ámbito privado.

A pesar de que, en las últimas décadas, se ha dado un incremento en la participación laboral de las mujeres, estas, al enfrentarse con jornadas irregulares, trabajo a domicilio, menor remuneración, sobrecarga de labores, entre otras actividades; se enfrentan a una importante desigualdad en términos de trabajo pagado y oportunidades laborales.

A pesar de ello, en la actualidad se ha promovido la modificación social de la vida de las mujeres de manera general, lo que conlleva a transformaciones que repercuten en diversos ámbitos entre ellos el laboral y por consiguiente la jubilación.

En ese sentido, es notable que el modelo de organización social actual no toma en cuenta especificaciones en cuanto a los ciclos vitales femeninos, y aunado a ello, son señaladas al no seguir el ritmo de la población masculina, en donde al mismo tiempo se añaden otros

acontecimientos como el cuidado de hijos, trabajo en el hogar y cargas afectivas; mientras que por otro lado, sus compañeros se desentienden y, pueden dedicar y desarrollar su desempeño en el ámbito laboral de manera más diligente, brindándoles una gran ventaja en cuanto a lo económico, capacitación y mejor posicionamiento laboral, entre otros.

Diferentes autores, mencionan que en su mayoría las mujeres valoran la jubilación como una etapa de descanso, comienzo y continuidad; y que, parte de las que actualmente se encuentran jubiladas están incluidas en la generación conservadora, caracterizada por valorar el esfuerzo realizado en el trabajo y ser pioneras de la integración de las mujeres al campo laboral; al mismo tiempo que continúa con el desarrollo de sus tareas en el hogar de manera paralela, cumpliendo con un doble rol. Por ende, las mujeres pertenecientes a dicha generación tienden a tomar decisiones sobre su trabajo en relación con las necesidades familiares.

Envejecer no es un proceso que pueda definirse desde un mismo punto de vista, no es lo mismo envejecer siendo mujer que siendo hombre, como tampoco tiene el mismo significado siendo miembro de un país desarrollado o no desarrollado, o haber disfrutado de educación, el acceso a la cultura y a los sistemas de salud, el tipo de labor profesional y contar con relaciones afectivas (Mojica et al., 2019).

Los fenómenos que tiende a coincidir con el periodo de la vejez y tiene gran impacto dentro de los procesos del ciclo vital es el pasaje de ser una persona que labora a una jubilada, en tanto, se considera el trabajo como un elemento estrechamente relacionado a la construcción de la identidad, de rutinas, a un instrumento de valoración social, de soporte económico, entre otros.

Es importante recalcar que las capacidades para la ejecución de una labor no se encuentran condicionadas a la edad, lo que remite a que jubilarse no debería ser sinónimo de inactividad; por el contrario, la condición de actividad para la persona adulta mayor le permite la vivencia satisfactoria y exitosa tanto del periodo jubilatorio como del envejecimiento; sin embargo, algunos autores hablan acerca de una exclusión social, llegada la jubilación, en tanto

no es percibida como una necesaria incorporación a un nuevo estado social, sino como una desvinculación donde los jubilados no han sido socializados para disponer de su tiempo libre de trabajo y obligaciones. Ante este hecho, es esencial promover la continua resocialización de la persona adulta mayor con el fin de lograr un mejor ajuste a la etapa (Convención Interamericana Sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores)

De igual manera, es importante mencionar que diversos estudios han coincidido que, a la edad de 65 años, las personas gozan de buena salud y que, además, cuentan con una suma sustancial de conocimientos y habilidades que podrían ser de mucho provecho en los ámbitos laborales, sociales y comunitarios. En ese sentido, un modelo homogéneo de jubilación responde a una posición arcaica y poco concordante con las necesidades e implicaciones que la sociedad contemporánea, específicamente en el caso de la población femenina exige.

En ese sentido, la jubilación es un cambio de importancia en la adultez mayor, cuando se da en esta etapa, debido a la ruptura que realiza respecto a la vida laboral, propiciando una reestructuración de la persona en cuanto a su autopercepción, la organización económica, la realización de nuevas actividades, entre otros; y a nivel social, principalmente con su familia, donde se torna necesaria la reelaboración del rol. Aunado a ello, el retiro se enlaza a otros fenómenos propios del periodo de adultez mayor, como por ejemplo ser abuelo, el cuidado de los nietos, y el fenómeno del nido vacío, demarcado principalmente en mujeres, por el sentimiento de soledad y poca funcionalidad dentro de su entorno familiar.

Cabe mencionar que, aunque en determinado momento la jubilación y la adultez mayor se entrelazan, no necesariamente el retiro llega cuando la persona es adulta mayor, sino que inclusive puede darse antes de que la persona se encuentre en este momento del ciclo vital al que se viene haciendo referencia. Lo anterior ha dado paso al análisis social de la relación adultez mayor como etapa y la jubilación como dos procesos diferenciados, y que a pesar de que en algunos casos aparecen de manera simultánea dentro del ciclo vital, en nuestra sociedad estos conceptos no siempre surgen vinculados, debido a que la jubilación ha pasado de ser un

proceso normativo a partir de los 65 años, a darse bajo distintas circunstancias que han permitido cambiar progresivamente esta modalidad.

2.3.6 Habilidades de adaptación a la jubilación

Existe la idea de que la jubilación es el cese definitivo del desarrollo profesional y personal vinculado a sentimientos de soledad, tristeza y abandono; sin embargo, han surgido posturas que la consideran como un proceso que puede producir gran satisfacción personal, ya que, cuando el individuo tiene una perspectiva positiva y buena disposición, pensando en las nuevas posibilidades que se le ofrecen, se adapta mejor al cambio.

En relación con lo anterior, socialmente se está dando una modificación en la cual, la jubilación cada vez se ve menos como sinónimo de exclusión social para dar paso a la posición de que es un periodo de la vida lleno de actividad, donde las personas tienen la necesidad de ser útiles, modificándose la percepción inclusive en los mismos jubilados. Por este motivo, plantea la existencia de un jubilado tradicional caracterizado por limitarse personal y socialmente y otro que opta por seguir un estilo de vida en interacción con otras personas, principalmente con intereses que le traigan bienestar.

En ese sentido es necesario tomar conciencia de los cambios, necesidades y áreas de acción, para lograr que la jubilación sea una etapa plena, de bienestar y con calidad de vida; por ello, es necesario implementar nuevas estrategias o formas alternativas en la vida cotidiana en los diferentes ámbitos.

La adaptación al proceso de jubilación consiste en asumir nuevos roles, por tanto, adquirirán nuevo significado e importancia. Lo que implicaría cambios en las rutinas, en las ocupaciones, en la estructuración del tiempo, en las relaciones, etc., logrando reestructurar la nueva vida, no solamente a nivel conductual sino también emocional y cognitivo, resignificándola (Natalia et al., 2021).

Existen estrategias que utilizan las personas para afrontar esta etapa de sus vidas, centrándose en el modo en que emplean el tiempo libre, las actividades que realizan de ocio y altruistas, así como sus motivaciones. En este sentido, explica que se extiende, cada vez más, valores relacionados con el cuidado del cuerpo y la salud, con la idea de sentirse útil para los demás, con la familia y la sociedad, contrario a posturas que vinculan el retiro laboral con la pérdida de capacidades, aptitudes y competencias (Mojica et al., 2019).

2.4 Marco Legal

2.4.1 Contexto Internacional

Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada mediante la resolución 217(III) de la Asamblea General, del 10 de diciembre de 1948, el artículo No. 25 establece: Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Aprobado y abierto a la firma, ratificación y adhesión mediante la resolución 2200A (XXI), del 16 de diciembre de 1966). En su artículo No. 9 refiere, que los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW (aprobada y abierta a la firma, ratificación y adhesión mediante la resolución 34/180 de la Asamblea General, del 18 de diciembre de 1979). El artículo No. 11 establece que, los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, el inciso “e” refiere sobre el derecho a la seguridad social, en

particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad. (Naciones Unidas, resolución 46/91). Corresponden estrechamente con los derechos reconocidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pero no están redactados como derechos en sí.

La independencia garantiza el acceso a bienes básicos como ser salud, educación y oportunidades labores, mientras que la participación asegura que las personas mayores influyen en las políticas que les afectan y comparten su sabiduría. Por su parte, los cuidados protegen su bienestar médico y sus derechos humanos en cualquier entorno, lo cual se complementa con la autorrealización a través del acceso a recursos culturales y educativos. Finalmente, la dignidad establece el derecho a vivir con seguridad, libres de cualquier tipo de explotación o discriminación, garantizando que cada individuo sea valorado por su humanidad y no por su capacidad económica.

Plan de Acción Internacional de Madrid en la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento – 2002. Se centra en tres ámbitos prioritarios: las personas de edad y el desarrollo; el fomento de la salud y el bienestar en la vejez; y la creación de un entorno propicio y favorable. El mismo sirve de base para la formulación de políticas y apunta a los gobiernos, a las organizaciones no gubernamentales y a otras partes interesadas.

- Convención Americana de Derechos Humanos. (OEA, 1969)
- Primera Asamblea Mundial del Envejecimiento. (Viena, 1982)
- Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para las Personas Adultas Mayores en el Área Iberoamericana. (1992)
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (Resolución 50/141 - 30/01/96)

- Segunda Asamblea Mundial del Envejecimiento. (Madrid, 2002)
- Conferencia Regional Intergubernamental sobre el Envejecimiento. (Santiago de Chile, 2003)

2.4.2 Contexto nacional

En Honduras, la protección a las personas mayores y jubilados emana principalmente de los principios de justicia social y seguridad establecidos en la Constitución de la República de Honduras.

Constitución de la República de Honduras 1982

La Constitución reconoce los derechos de las personas mayores, y establece que el Estado debe protegerlos de manera especial.

Analizando la consideración constitucional de las personas mayores en el país, la Carta Magna (1982), en el artículo 60, establece que *“Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana”*. Y luego, El capítulo III de los derechos sociales, el Art. 117 declara que *“Los ancianos merecen la protección especial del Estado”*. Este es único artículo constitucional que hace referencia a este grupo poblacional.

Artículo 142: Establece que toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar, lo que fundamenta el derecho a la jubilación.

Artículo 143: Indica que el Estado mantendrá un sistema de seguridad social para cubrir riesgos de vejez, invalidez y muerte.

La Constitución delega en leyes especiales la ejecución de estos derechos. La más importante es la Ley de Régimen de Tratamiento Especial para Personas de la Tercera Edad y Jubilados y Pensionados por Invalidez. Que otorga descuentos obligatorios, se aplican rebajas

significativas en servicios básicos (energía, agua), transporte (aéreo, terrestre), salud (medicamentos, consultas), recreación y alimentación.

Ley de Régimen de Tratamiento Especial para Personas de la Tercera Edad y Jubilados y Pensionados por Invalidez

(Decreto N°220-1993)

Propuesta y aprobada por el Abogado Donaldo Reyes Avelar (QEPD). En el año 2006 se hizo una reforma, quedando así:

Esta ley trata de proteger y garantizar los derechos de los adultos mayores de 60 años, prohibiendo el maltrato y la explotación, y ofreciendo descuentos en servicios como salud, medicamentos, alimentos y vivienda. Aunque esta ley establece beneficios económicos, el texto señala la falta de normativa específica en áreas como empleo, seguridad social y protección contra la violencia.

Reformas de Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados

Decreto No. 59-2023 fue publicado en el Dario Oficial La Gaceta el 14 de febrero de 2024.

Esta normativa reformo la Ley de Protección al Adulto Mayor y Jubilados. Para introducir oficialmente la categoría de la Cuarta Edad (personas de 80 años o más), y actualizar los beneficios económicos.

Se establecieron descuentos del 25% para la tercera edad (mayores de 60 años) y del 35% para la cuarta edad (mayores de 80 años). La irrenunciabilidad de estos derechos de cumplimiento obligatorio para empresas públicas y privadas. Derechos específicos de jubilados reajustes tienen derecho a que el monto de sus beneficios sea reajustado periódicamente para mantener su poder adquisitivo. Acceso prioritario a recibir atención preferencial en instituciones bancarias de salud y gubernamentales

(Decreto Legislativo No. 199-2006)

Tiene como finalidad fomentar y tutelar el desarrollo del Adulto Mayor y Jubilados, garantizando el ejercicio de sus derechos.

- Evitar la discriminación, el abuso, el aislamiento, el trato cruel, el maltrato físico, mental y verbal en el núcleo familiar.
- Garantizar que los adultos mayores y jubilados reciban los alimentos correspondientes.
- Evitar la mendicidad de los adultos mayores y jubilados.
- No explotar la condición de adulto mayor en beneficio propio.
- Permitir que las instituciones sin fines de lucro importen sin impuestos ni derechos arancelarios los suministros médicos necesarios para el tratamiento geriátrico y gerontológico.
- Publicar los descuentos, tarifas especiales, atención preferencial, exoneraciones y documentación en lugares visibles de los establecimientos obligados a concederlos.
- Sancionar las infracciones a esta ley con multas, penas, o la suspensión o cancelación de derechos.
- Suspender o cancelar la licencia de funcionamiento de las instituciones de atención al adulto mayor y jubilado que incumplan las normas mínimas establecidas.

Este instrumento legal enumera una serie de descuentos de los que se beneficia una persona al cumplir 60 años, entre los que se destacan:

- 20% de descuento por la compra en farmacias o droguerías de medicamentos o de material médico quirúrgico, cuando hayan sido prescrito por médico colegiado (...)
- Descuento de 2 puntos porcentuales en la tasa de interés en los préstamos hipotecarios para vivienda para el Adulto Mayor y de su familia con la cual habite (...)
- 25% de descuento por el consumo de comida individual en restaurantes de primera y segunda categoría (...)

- 20% de descuento de la factura total por servicios en hospitales y clínicas privadas (...)
- 30% de descuento en los servicios de: odontología, optometría, oftalmología, incluyendo la compra o reparación de aros y lentes, servicio cardiológico, servicios de laboratorio incluyendo el uso de todo servicio radiológico y de todo tipo de exámenes y pruebas de medicina computarizada”.

También se mencionan descuentos de hasta un 50% para el pago de servicios públicos como agua potable, energía eléctrica y tren de aseo.

Si bien esta ley beneficia el patrimonio de los adultos mayores, la legislación hondureña carece a la fecha de una normativa específica que sustente derechos fundamentales como el empleo remunerado, la asistencia y la seguridad social, el derecho a la salud o leyes de protección contra la violencia, el abuso y el maltrato.

En el año 2005 se hizo la política pública en el envejecimiento.

La Política Nacional de Envejecimiento y del Adulto Mayor 2021–2050, fue aprobada en el año 2021, y busca garantizar los derechos de los adultos mayores, y promover su participación en la sociedad.

Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH).

Esta Ley es el marco jurídico que regula la seguridad social y el bienestar económico de los trabajadores de la UNAH, garantiza medios económicos a sus afiliados cuando ya no pueden trabajar por edad avanzada, discapacidad o fallecimiento. Cubre a toda la población universitaria activa, jubilados y sus beneficiarios (viudas, e hijos hasta los 25 años, o de por vida si tienen discapacidad.) Se sostiene mediante aportaciones obligatorias de la UNAH (patronos) y cotizaciones individuales de los trabajadores.

Fue creado mediante el artículo No. 59, 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.

Que mediante Decreto Ejecutivo PCM-012-2015, publicado en La Gaceta Diario Oficial de la República en fecha 17 de marzo del año 2015, el Presidente de la República en Consejo de Ministros, DECRETÓ, entre otros, Intervenir al INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS (INPREUNAH) por razones de interés público, nombrando para este efecto, una Comisión Interventora con las facultades establecidas en el Artículo 100 de la Ley General de la Administración, reformado por el Decreto Legislativo No. 266-2013 publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 4 de enero del 2014, las establecidas en el presente Decreto Ejecutivo y las demás que por Norma Legal adicionalmente le correspondan.

Asimismo, mediante Decreto Ejecutivo PCM-011-2016, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 11 de marzo de 2016, el presidente de la República en Consejo de Ministros, DECRETÓ, prorrogar el período de la intervención del INPREUNAH, hasta el 31 de diciembre de 2016, con el propósito de permitir a la Comisión Interventora del INPREUNAH, concluya con el saneamiento administrativo y financiero y los relacionados con la instauración del nuevo gobierno corporativo, administrativo y de servicios para la eficiente gestión de la Institución.

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 y 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 período 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.

RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar el Reglamento General del Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, de conformidad al siguiente texto:

Este reglamento establece las normas, procedimientos y condiciones para otorgar los beneficios de previsión social a los empleados de la UNAH. Que incluyen pensiones por vejez (jubilación), invalidez y sobrevivencia (viudez u Orfandad). Regula el otorgamiento de préstamos personales e hipotecarios para los afiliados activos y pensionados. Este fondo se nutre de aportaciones de la UNAH como entidad patronal, cotizaciones individuales que se descuentan mensualmente del salario de los trabajadores. Rendimientos de intereses generados por las inversiones del instituto.

Reglamento General del Instituto Previsión Social de los Empleados de La Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH)

TÍTULO I

Instituto de Previsión Social de los Empleados de la

ARTÍCULO 1

Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

El presente Reglamento General desarrolla las disposiciones y principios fundamentales para el cumplimiento de los derechos y deberes que, para los trabajadores de la UNAH, en materia de seguridad social, establece la Constitución de la República; está enmarcado en la Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la adopción de un Plan de Nación para Honduras, contenida en el Decreto Legislativo No. 286-2009 y en la Ley Marco del Sistema de Protección Social, contenida en el Decreto Legislativo No. 56-2015 de fecha veintiún días del mes de mayo del año dos mil quince.

El Instituto es una Institución Descentralizada del Estado, con personalidad jurídica, patrimonio propio distinto e independiente de la hacienda pública nacional, con autonomía administrativa, financiera y técnica y cobertura a nivel nacional, constituido para garantizar el otorgamiento de beneficios previsionales dignos a los trabajadores universitarios, el buen uso de sus fondos y el cumplimiento de sus obligaciones y compromisos.

Sus actos y régimen interno son independientes de la UNAH o cualquier otra organización o institución gremial; tiene su domicilio en la ciudad capital de la República de Honduras, pudiendo establecer oficinas en cualquier lugar del territorio nacional donde se requiera para el cumplimiento de sus objetivos.

El Instituto tendrá por objetivo, mediante la percepción, administración e inversión de sus recursos económicos, la prestación de los beneficios derivados del Sistema Previsional establecido en el presente Reglamento General.

ARTÍCULO 5

Para los efectos de aplicación del presente Reglamento General, sea que se emplee en masculino o femenino, en singular o plural, los vocablos y siglas que a continuación se consignan, tienen el significado siguiente:

1. **Afiliación:** Acto por el cual un Trabajador se incorpora al Instituto, previo cumplimiento de los requisitos legales.

2. **Afiliado:** Toda persona que se incorpora al sistema, obligatoria o voluntariamente conforme a este Reglamento General.
3. **Aportaciones:** Cantidad de dinero que periódicamente el empleador debe contribuir al Instituto en su condición de patrono y aquellas que efectúe el Participante voluntario al Instituto, para cubrir la proporción patronal correspondiente.
4. **Beneficiarios:** Toda persona o personas que directa o indirectamente reciban beneficios del Instituto.
5. **Beneficiarios Legales:** La persona o personas, que hayan de percibir de conformidad al Reglamento General, el correspondiente beneficio por fallecimiento del participante.
6. **Beneficiarios Designados:** La persona o personas que sean designados por el participante como beneficiarios, salvo en los casos previstos en este Reglamento General.
7. **CNBS:** La Comisión Nacional de Bancos y Seguros.
8. **Cónyuge:** Hombre o mujer compañeros de hogar o que forman una unión de hecho o matrimonio legalmente reconocido y aceptado por la legislación hondureña.
9. **Cotizaciones:** Cantidad de dinero que periódicamente el afiliado ingresa al Instituto y que le es deducida legal de su salario sujeto de cotización, o voluntariamente para aquellos participantes voluntarios.
10. **Director Independiente:** Aquel miembro de la Junta Directiva seleccionado como consejero independiente seleccionado por su experiencia, capacidad y prestigio profesional, con conocimiento y experiencia comprobable en materia económica y financiera, que sin ser empleado o funcionario del Instituto, actúa con criterio independiente como miembro de la Junta Directiva para la mejor toma de decisiones y el logro de objetivos institucionales.
11. **Hijo Beneficiario:** Se entiende como hijo beneficiario el que tiene menos de 18 años o menos de 25 en caso de ser estudiante.
12. **Equilibrio Actuarial:** Es la situación patrimonial determinada conforme a las normas y práctica actuarial, en que el valor presente de las prestaciones concedidas y por conceder

y sus gastos de gestión, sean iguales al valor de las reservas patrimoniales más el valor presente contingente de las aportaciones y cotizaciones futuras.

13. **IHSS:** Instituto Hondureño de Seguridad Social.
14. **INSTITUTO:** Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
15. **Invalidez:** Situación declarada por el IHSS y ratificada por el Instituto, de incapacidad total y permanente, física o mental, mediante la cual el afiliado ha perdido más del sesenta y cinco por ciento (65%) de su capacidad funcional, ya sea por contingencias derivadas de riesgos de trabajo o por otras causas comunes.
16. **IPC:** Índice de Precios al Consumidor
17. **NOGENAIG:** Normas Generales de Auditoría Interna Gubernamental.
18. **ONADICI:** Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno de las Instituciones Públicas.
19. **Participante:** Toda persona que por virtud del presente Reglamento General es protegida por el Instituto.
20. **Participante Activo:** Toda persona que se encuentre laborando en forma permanente y cotizando al Instituto de acuerdo con el presente Reglamento General.
21. **Participante en Suspense:** Toda persona que deje de cotizar y que no ejerza su derecho al beneficio de separación.
22. **Participante Inactivo:** Toda persona que deje de cotizar y haya ejercido su beneficio de separación.
23. **Participante Voluntario:** Toda persona que haciendo uso del derecho que le confiere el presente Reglamento General, contribuya voluntariamente al Instituto, en el tiempo, forma y condiciones previstas en el mismo.
24. **Prestaciones:** Son las pensiones y demás beneficios previsionales que otorga el Instituto con base a sus objetivos de protección social.
25. **Pensión:** Renta pagada con periodicidad mensual al Participante o beneficiario que tenga derecho de conformidad al presente Reglamento General.

26. **Pensionado:** Persona que recibe una renta pagada con periodicidad mensual por el Instituto en concepto de pensión sea por Jubilación, Invalidez o Supervivencia.
27. **Período de Calificación:** Período de tiempo de cotización requerido en un espacio de tiempo determinado para optar o tener derecho a alguno de los beneficios establecidos en este Reglamento General.
28. **Salario Base Mensual (SBM):** Promedio mensual de los Salarios Reales (SR), calculado en base a los últimos ciento veinte (120) salarios sujetos de contribución.
29. **Salario Sujeto de Contribución (SSC):** Remuneración mensual nominal que devengue el participante, que sirve de base para el cálculo de la aportación patronal y cotización individual, incluyendo décimo tercer y décimo cuarto mes.
30. **Salario Real (SR):** Remuneración que resulta de ajustar los salarios sujetos de contribución al Instituto, considerando el efecto inflacionario sobre los mismos, tomando como base el Índice de Precios al Consumidor (IPC) que publique la autoridad competente. La fórmula que se aplique debe ser:
- Donde: $SR = SSC_C * \frac{IPC_s}{IPC_c}$
- SR: Salario Real
- SSC: Salario Sujeto de Contribución
- IPC: Índice de Precios al Consumidor
- c: Fecha de contribución
- s: Fecha de solicitud
31. **Servicios:** Son beneficios complementarios a las que presta el Instituto a sus participantes, los cuales no se derivan de los compromisos previsionales y que tienen como fin apoyar el bienestar social y económico de los participantes.
32. **Tasa Técnica:** Es la tasa de rentabilidad nominal de las inversiones del fondo deflactada sobre la variación al Índice de Precios al Consumidor (IPC), usada para la aplicación de los cálculos actuariales del Instituto.

33. **TSC:** Tribunal Superior de Cuentas contribución, a los requisitos de acceso a los beneficios y demás variables relacionadas con el cálculo de la cuantía de AFILIACIÓN.

- La afiliación a este régimen.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

UNAH: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Variables Paramétricas: obligatoria para todos los empleados y funcionarios, tanto personal permanente como por contrato de la UNAH, quedando sujetos y cubiertos por las disposiciones de este Reglamento General. Se exceptúa de la obligación de afiliarse al Instituto a los funcionarios, empleados y trabajadores siguientes:

1. Los que presten servicios técnicos especializados por períodos definidos tales como consultoría y asesorías;

2. Los que demuestren estar pensionados por otro régimen previsional del país;

La afiliación incorrecta o irregular, no supone ninguna expectativa para la adquisición de derechos o al goce de algún beneficio; en este caso, dicha afiliación no constituye ningún vínculo o nexo jurídico para hacerla valer frente al Instituto.

ARTÍCULO 51

APORTACIONES Y COTIZACIONES

Para el otorgamiento de beneficios y la prestación de los servicios a los afiliados al Sistema Previsional de los trabajadores de la UNAH, el Instituto percibirá, las aportaciones patronales y las cotizaciones individuales conforme a los siguientes porcentajes:

1. El patrono debe aportar mensualmente por cada uno de sus trabajadores el dieciocho por ciento (18%) del Salario Sujeto de Contribución, incluyendo el décimo tercer y décimo cuarto mes.

2. El afiliado debe cotizar mensualmente el diez por ciento (10%) de su Salario Sujeto de Contribución, incluyendo el décimo tercer y décimo cuarto mes.

ARTÍCULO 6

AFILIACIÓN. La afiliación de los participantes del sistema se formalizará mediante presentación de solicitud por escrito en los formatos que para estos efectos proporcione el Instituto. Las solicitudes de afiliación deberán ser resueltas notificando al solicitante la resolución sobre su aceptación o no a más tardar dos (2) meses después de la solicitud. De no hacerlo, se entenderá como afirmativa su petición.

ARTÍCULO 74

DE LA EDAD. La edad declarada por el participante deberá ser comprobada mediante la presentación de la certificación de su partida de nacimiento, tarjeta de Identidad o pasaporte, según sea el caso.

ARTÍCULO 77

DE LOS BENEFICIOS. Los beneficios que el Instituto otorgará a los afiliados se clasifican en prestaciones y servicios.

ARTÍCULO 78

DE LAS PRESTACIONES. Las prestaciones son las pensiones y demás beneficios previsionales que otorga el Instituto en base a sus objetivos de protección para él fue creado. Representan los derechos adquiridos por los afiliados cuando concurren las condiciones y cumplan los requisitos establecidos en el presente Reglamento General.

Las prestaciones se deben otorgar tomando en consideración la edad, los salarios devengados y cotizados y el tiempo de cotización. Las prestaciones del Instituto son las siguientes:

Pensión por Vejez, la que puede ser, de acuerdo con las condiciones del afiliado, una de modalidades siguientes:

1. Pensión Ordinaria
2. Pensión Reducida
3. Pensión por Invalidez
4. Prestaciones por Sobrevivencia:
 - a) Pensión por Viudez
 - b) Pensión por Orfandad
 - c) Pensión por Ascendencia
 - d) Beneficio por Designación
5. Pensión Complementaria
6. Beneficio de Separación
7. Auxilio Funerario
8. Seguro del Régimen de Salud

Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)

Esta Ley es la normativa que garantiza el derecho humano a la salud y a la protección ante riesgos económicos derivados del trabajo o la edad para los trabajadores en Honduras. Administrando beneficios de enfermedad y maternidad, invalidez, vejez y muerte, y riesgos profesionales.

Fue emitida en 1959 durante la presidencia de Ramón Villeda Morales. Esta ley creó los centros de asistencia del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), institución autónoma del Estado que se encarga de administrar el sistema de seguridad social en Honduras.

El IHSS, ofrece una amplia gama de servicios médicos, entre los que se encuentran: Consultas médicas, hospitalización, cirugías, medicamentos, servicios de laboratorio y radiología.

El artículo 142 de la Constitución de la República de Honduras establece que toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar.

Esta ley en su versión reformada de junio 2001 (Decreto 80-2001), contempla en su Art. 2: El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), cubrirá las contingencias y servicios siguientes: Enfermedad, accidente no profesional y maternidad; accidentes de trabajo y enfermedad profesional; vejez e invalidez.

Considera como sujetos al régimen obligatorio Art. 3: Son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- Los funcionarios y empleados de las entidades descentralizadas, autónomas, semiautónomas y desconcentradas del Estado y de las Municipalidades.
- Los funcionarios y empleados públicos.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque y alcance de la investigación

El enfoque es descriptivo y cuantitativo, correlacional, con el objetivo de analizar variables relacionadas con la jubilación.

Las variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, nivel educativo).

Nivel de conocimiento previsional, y grado de satisfacción con el sistema previsional.

La unidad de análisis para hombres y mujeres en edad de jubilación que trabajan como docentes en la UNAH.

3.2 Diseño de la investigación

El estudio en propuesta se desarrolló bajo un enfoque descriptivo, para el cual se realizaron revisiones bibliográficas a niveles internacional, regional y local, para sentar la base sobre la jubilación. En cuantitativo que correlaciona variables, se formula una pregunta abierta.

Se consideraron todas las variables de carácter sociodemográfico (estructura de edad, sexo, residencia, condición conyugal, nivel educacional, años de jubilación).

3.3 Población y muestra

La población de estudio docentes en edad de jubilación de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) que trabajan en la institución desde 1974 hasta abril 2025.

Criterios de inclusión

- Docentes de Ciudad Universitaria
- Docentes en edad de jubilación

- Docentes que acepten participar voluntariamente

Criterios de exclusión

- Docentes que no sean de Ciudad Universitaria
- Docentes que no estén en edad de jubilación
- Docentes que no acepten participar voluntariamente

Para el tamaño de muestra, se utilizó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Se reportó el total de 604 docentes en edad de jubilarse, y se utilizó un nivel de confianza de 95% por ser el estándar en investigaciones sociales, garantizando un equilibrio adecuado y se estableció un margen de error de 9% considerando la naturaleza descriptiva del estudio y las limitaciones poblacionales. Por lo tanto, se determinó que la muestra sería de 98 docentes en edad de jubilación quienes participaron voluntariamente en las encuestas.

Este método permitió calcular un tamaño de muestra representativo para el contexto de esta investigación, garantizando la validez estadística de los datos recolectados en función de los objetivos de este.

La institución reportó el total de docentes en edad de jubilarse (N), y con base a ese valor se calculó el tamaño de muestra correspondiente aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + [(Z)^2 \cdot p \cdot q]}$$

Donde:

- n es el tamaño de la muestra,
- N el tamaño de la población total
- Z el valor correspondiente al nivel de confianza (1.96 para un 95%)
- p y q son las proporciones de presencia y ausencia del atributo de interés (ambos asumidos como 0.5 ante la falta de datos previos)

- e el error máximo de estimación permitido (se utilizó un 9%).

3.4 Fuente de información

El estudio se realizó mediante la aplicación de encuestas, se hizo uso de fuentes de datos del personal docente en edad de jubilarse en Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) 2020-2025. Los datos fueron brindados por la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de personal (SEDP).

3.5 Hipótesis

a. Los docentes con mayor nivel educativo y estabilidad económica presenta mayor probabilidad de jubilación.

b. La ausencia de una política institucional de retiro laboral productivo incide negativamente en la decisión de jubilarse.

3.6 Descripción de los Instrumentos y Técnicas para la Recolección de Información

El instrumento de recolección de datos fue aplicado de forma digital mediante la plataforma Google Forms. Los gráficos fueron realizados en la plataforma de Word y la tabulación mediante Excel con la información que se obtuvo de docentes en edad de jubilación de la UNAH (2020-2025).

Técnica de análisis que se utilizó para la recolección de datos fue "Survey Social". Se utilizó esta herramienta porque es de las más utilizadas en la investigación científica.

3.7 Métodos y técnicas de investigación

Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, con muestreo de tipo no probabilístico, considerando a personas en edad de jubilación de una institución educacional. La unidad de análisis correspondió a hombre o mujer en edad de jubilación que se desempeñan

como docentes en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) y trabajan en la universidad desde los años 1974 a la fecha abril 2025.

La muestra quedó constituida por 98 docentes en edad de jubilación, que voluntariamente accedieron a participar en las dos encuestas de un total de 604 docentes. La información se obtuvo utilizando la técnica Survey Social.

La variable dependiente corresponde a la dificultad en la decisión de jubilar; entendida la decisión como un acto deliberado, consciente y racional tendiente a lograr un estado futuro. (Simón, 1957)

El evento de la jubilación puede representar una crisis para la persona, pues afecta al individuo en su contexto global, en lo biológico, psicológico, social y espiritual, por tanto; se genera un conflicto decisional, que se define como un estado de incertidumbre, acerca de cuál acción se debe tomar debido a que las diferentes alternativas ofrecen beneficios y riesgos. (Urrutia et al, 2008).

Las variables predictoras corresponden a: aspectos demográficos, nivel de conocimiento previsional que las personas tienen antes de jubilarse, y la dificultad de tomar la decisión de jubilarse.

Para la recolección de datos se utilizó un instrumento que consta de preguntas variadas dirigidas a obtener información sobre edad, sexo, estado civil, nivel educacional, categoría ocupacional, número de años que faltan para jubilación, nivel cognitivo, conocimiento previsional, estado de salud, presencia de enfermedades y actividades recreativas.

3.7.1 Plan de análisis y operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables referentes al tema se efectuó a partir de los objetivos planteados en la investigación.

Objetivo General: Analizar los factores socioeconómicos, demográficos, personales y previsionales que influyen en la decisión de jubilación y en la preparación para un retiro laboral productivo del personal docente de Ciudad Universitaria de la UNAH.

Objetivos Específicos:

- Conocer demográficamente la población en edad de jubilarse de los docentes de la Ciudad Universitaria.
- Evaluar las implicaciones percibidas de la jubilación en los ámbitos personal, social y económico, según sexo.
- Evaluar el nivel de conocimiento previsional que tienen los docentes en edad de jubilarse de la Ciudad Universitaria.
- Identificar los desafíos que enfrentan los docentes de la UNAH tras la toma de decisión del retiro laboral y jubilación.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Tipo de variable	Indicador	Preguntas
Conocer las características sociodemográficas de los docentes en edad de jubilarse de Ciudad Universitaria y establecer su correlación con la dificultad para la toma decisión de jubilarse.	Características sociodemográficas (Independiente)	Sexo: Hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres.	Nominal	Femenino / Masculino	Sexo
		Edad: Tiempo transcurrido desde el nacimiento, hasta el tiempo de la investigación.	Discreta	Años cumplidos	Edad
		Estado civil: Situación legal o de convivencia afectiva.	Nominal	Soltero, casado, viudo, divorciado, vínculo matrimonial de hecho, separado	Estado civil
		Nivel educativo: Máximo grado de estudios formales alcanzados.	Ordinal	Pregrado, Postgrado y Doctorado	Nivel educacional alcanzado
		Antigüedad laboral: Años de servicio docente.	Discreta	Tiempo en años	¿Cuánto tiempo le falta para jubilarse?
Conocer las características sociodemográficas de los docentes en	Dificultad para la decisión de jubilarse (Dependiente)	Cognitiva: Grado de conocimiento y comprensión que el docente tiene	Ordinal	Nivel de información	¿Tiene deseos de jubilarse?

Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Tipo de variable	Indicador	Preguntas
edad de jubilarse de Ciudad Universitaria y establecer su correlación con la dificultad para la toma de decisión de jubilarse.		sobre los requisitos y trámites de jubilación.			
		Económica: Percepción del docente sobre la suficiencia de la pensión frente a sus necesidades.	Ordinal	Percepción de suficiencia	¿Está usted conforme con los haberes que percibirá cuando se jubile? ¿Cuándo se jubile puede disponer de otros ingresos, además del haber jubilatorio?
		Salud: Dificultades físicas y acceso a servicios médicos que enfrentan los docentes al retirarse, así como la percepción de su propio bienestar físico	Ordinal	Estado de salud, acceso a servicios médicos, limitaciones físicas	¿Tiene problemas de salud? ¿Le insume mucho tiempo ocuparse de su salud? ¿Con qué frecuencia consulta al médico? ¿Sabe qué es gerontología? ¿Conoce la diferencia

Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Tipo de variable	Indicador	Preguntas
					entre gerontología y geriatría?
Evaluar el nivel de conocimiento previsional que tienen los docentes en edad de jubilarse de la Ciudad Universitaria.	Conocimiento previsional (Dependiente)	Normativa: Nivel de información que el docente tiene sobre las leyes y requisitos legales de la jubilación.	Ordinal	Conocimiento de edad mínima, años de aportes, requisitos formales	¿Usted considera que es necesario una preparación previa para la jubilación? ¿Cuáles serían para usted las ventajas de jubilarse? ¿Cuáles serían para usted las desventajas para jubilarse?
		Procedimientos: Conocimiento sobre los trámites administrativos necesarios para gestionar la jubilación.	Ordinal	Conocimiento de instituciones y plazos	¿Cuáles sistemas de pensiones en Honduras conoce? ¿Qué fondos de administración de pensiones privadas conoce en el país?

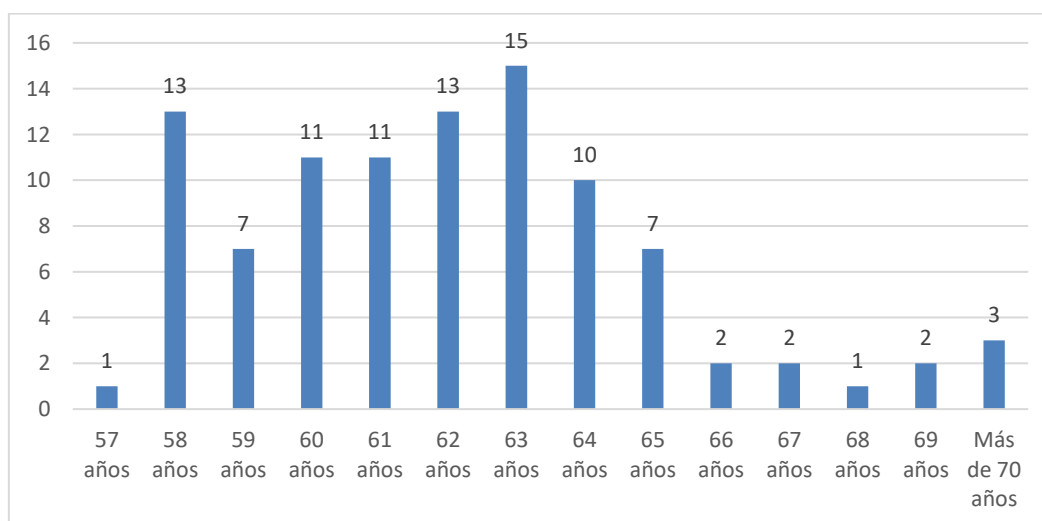
Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Tipo de variable	Indicador	Preguntas
Identificar los desafíos que enfrentan los docentes de la UNAH tras la toma de decisión del retiro laboral y jubilación.	Desafíos tras la jubilación (Dependiente)	Personal-Emocional: Dificultades asociadas al bienestar individual, manejo del tiempo libre y adaptación psicológica al retiro.	Ordinal	Adaptación al cambio, uso del tiempo libre.	¿Cómo emplea su tiempo libre? ¿Cómo quisiera emplear su tiempo libre? ¿Está satisfecho con el uso que le da a su tiempo libre? ¿Le gustaría continuar trabajando después de jubilarse?
		Social: Cambios en relaciones familiares, amistades y redes de apoyo.	Ordinal	Integración familiar, vínculos sociales, apoyo percibido.	¿Realiza en su tiempo libre actividades solidarias? ¿Tiene proyectos para el futuro? Si necesita ayuda para realizar desde una reparación sencilla en su casa hasta para cuidarlo

Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Tipo de variable	Indicador	Preguntas
					y atenderle permanentemente cuando se enferma, ¿cuenta con alguna persona (familiar, amigo o vecino) a quien recurrir para que lo ayude en esa situación?

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados obtenidos revelan que, pese a contar con buena salud, los docentes en edad de jubilarse de Ciudad Universitaria enfrentan una alta indecisión de jubilarse, motivada principalmente por factores económicos, insatisfacción con el sistema de pensiones y el temor a no mantener su estándar de vida. Aunque la muestra presenta un perfil homogéneo de alta educación, se destaca la importancia de los incentivos al retiro y la falta de una implementación efectiva de políticas públicas integrales para el adulto mayor en Honduras.

Figura 1. Edad



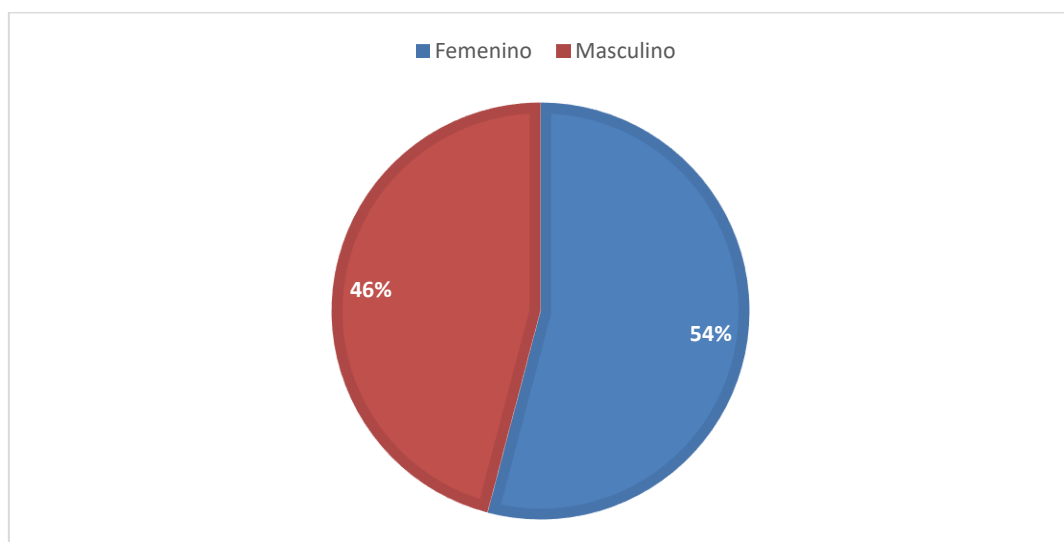
Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

En relación con la edad de retiro del personal docente de Ciudad Universitaria se observa que hay docentes que ya cumplen con los requisitos legales y administrativos para optar al beneficio de la jubilación; no obstante, a pesar de haber alcanzado la edad establecida y de haber acumulado un tiempo considerable de servicio en la institución, algunos docentes han optado por continuar en el ejercicio de sus funciones.

Resulta especialmente significativo el caso de quienes iniciaron su labor académica desde el año 1974, y hasta la fecha permanecen activos en la docencia.

Esta situación plantea una doble perspectiva: por un lado, evidencia la vocación, el compromiso y la experiencia acumulada de los catedráticos de larga trayectoria; pero, por otro lado, abre el debate en torno a la necesidad de promover procesos de relevo generacional que permitan a nuevas generaciones de profesionales integrarse al cuerpo docente, garantizando la innovación pedagógica y la continuidad del desarrollo académico de la universidad.

Figura 2. Género femenino



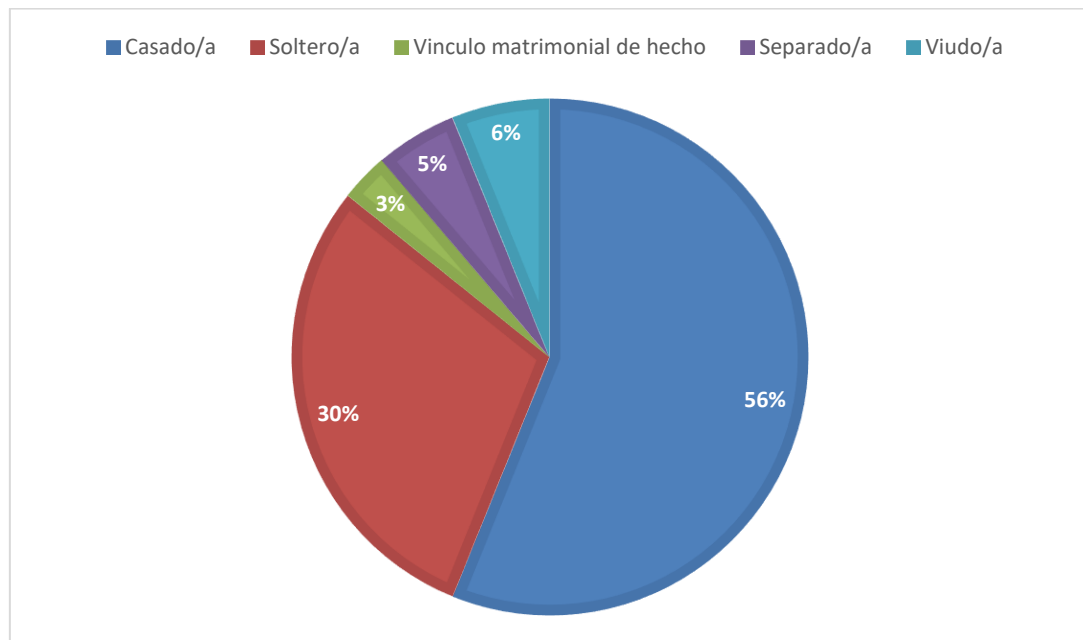
Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Las mujeres docentes en edad de jubilarse de Ciudad Universitaria representan un 54% y son más abiertas al tema; el porcentaje de los hombres es el 46%. Desde una perspectiva interpretativa, este hallazgo sugiere que, en la universidad existe una ligera predominancia de mujeres docentes en edad de jubilación.

Se observa que las docentes muestran mayor apertura sobre el tema de la jubilación, lo que podría estar asociado tanto a factores culturales como a una planificación más consciente de su futuro laboral y personal. La predominancia femenina puede explicarse por distintos elementos, entre ellos la creciente incorporación de mujeres en el sector académico en las décadas pasadas y su permanencia sostenida en la institución.

Esta situación invita a reflexionar sobre la importancia de diseñar estrategias institucionales que acompañen este proceso, considerando tanto la equidad de género, como el impacto que la jubilación tendría en la renovación y continuidad del quehacer académico.

Figura 3. *Estado civil*

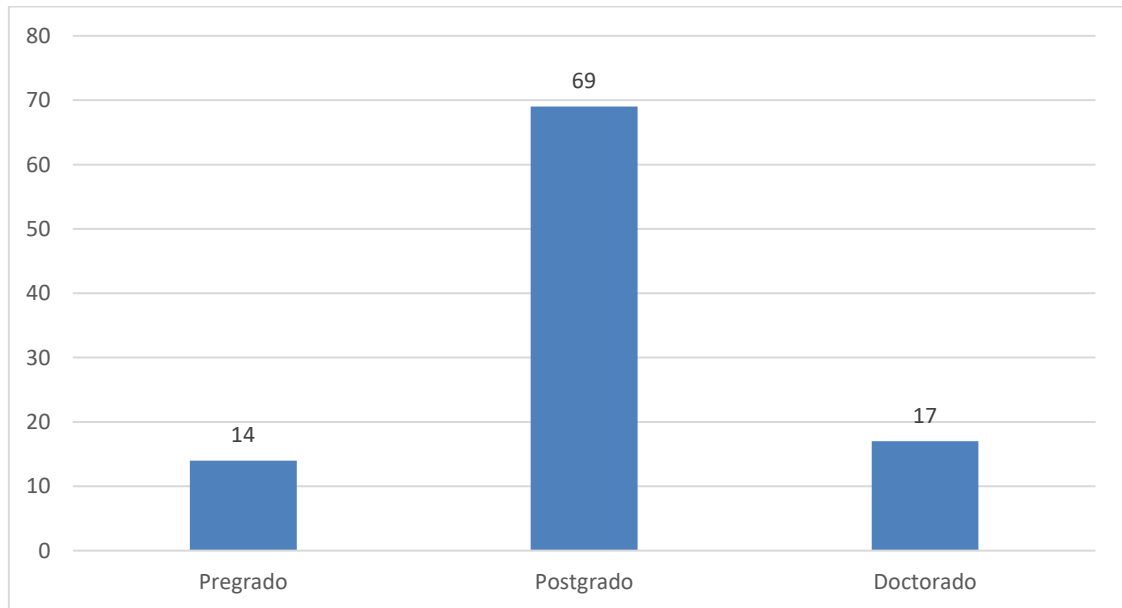


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

El gráfico No.3 muestra el estado civil de los docentes en edad de jubilarse de Ciudad Universitaria. Se observa que un 56% están comprometidos en una relación, y el 30% restante están solteros. Estos resultados reflejan que más de la mitad de la población docente cuenta con una relación matrimonial formal, lo que puede representar un factor protector frente a los desafíos emocionales, sociales y económicos que conlleva el retiro laboral.

Por otra parte, los porcentajes menores de viudos, separados y en unión de hecho, aunque reducidos, no dejan de ser relevantes ya que representan situaciones particulares que también pueden influir en la manera en que los docentes perciben al enfrentar la jubilación. En especial, quienes se encuentran en viudez o separación pueden experimentar mayores desafíos emocionales y financieros, al disponer de redes de apoyo más limitadas.

Figura 4. Nivel educacional

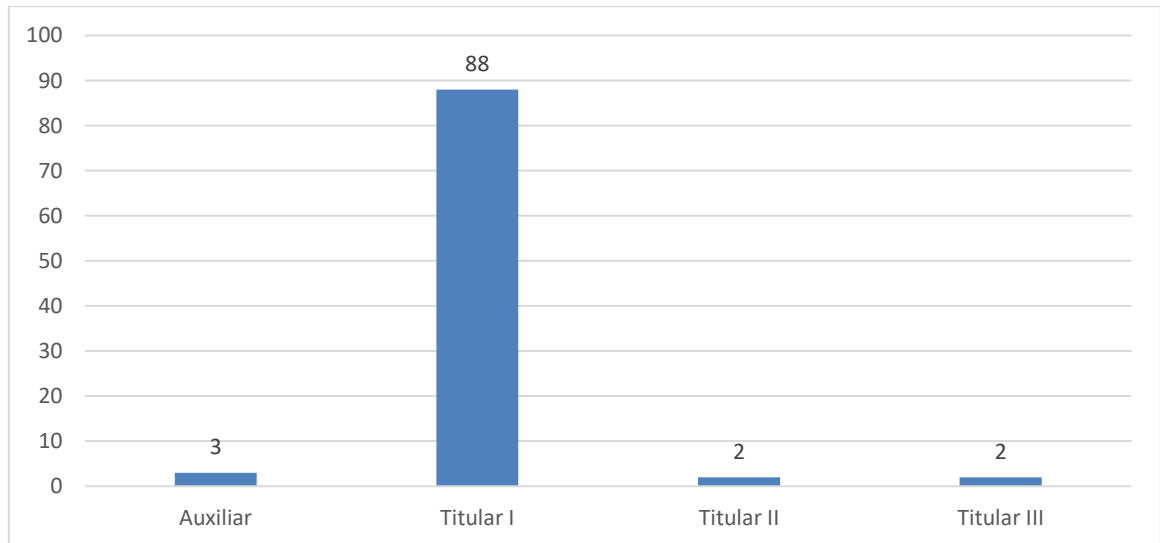


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

El nivel educativo de los docentes de Ciudad Universitaria en edad de retiro, 69 docentes han cursado un postgrado, 17 docentes cursaron un doctorado y 14 de los docentes únicamente tienen un pregrado.

Refleja que la población docente próxima a jubilarse se caracteriza por un alto nivel de formación académica, lo cual responde al perfil de exigencia propio del ámbito universitario, donde la preparación de posgrado constituye un requisito frecuente para el ejercicio docente. Asimismo, el hecho de que una parte importante de los docentes haya alcanzado el grado de doctorado confirma la especialización avanzada y el compromiso con la formación académica continua que distingue a este grupo profesional.

Figura 5. Ocupación

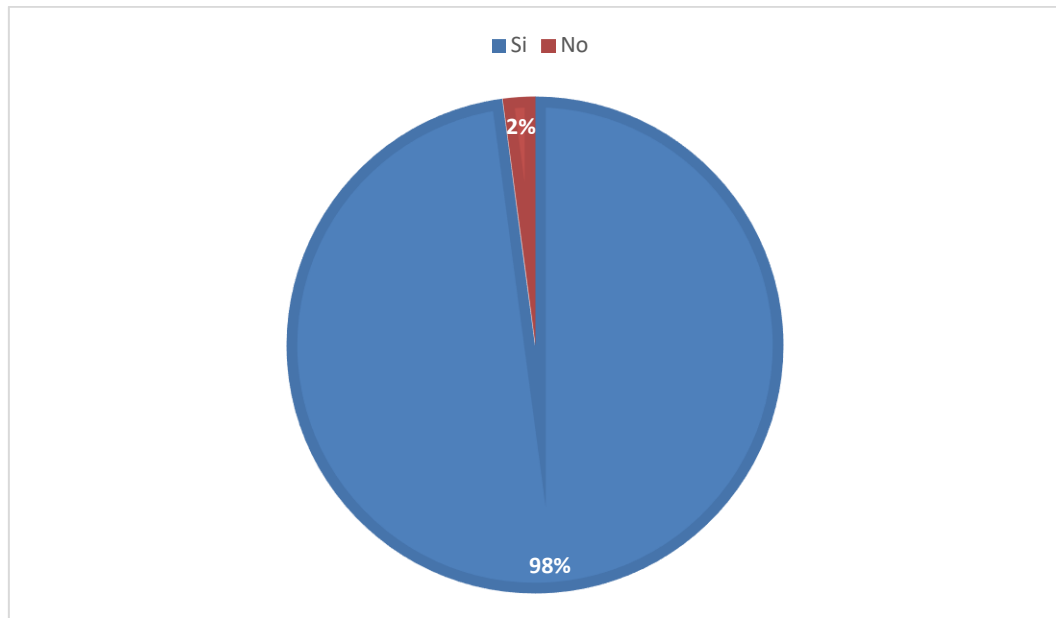


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Los docentes en edad de jubilación en Ciudad Universitaria pertenecen a diferentes categorías de contratación: Profesor por hora, Auxiliar, Titular I, II, III y IV. Todos con Acuerdo activo.

La existencia de estas categorías refleja la diversidad en el estatus contractual y en la trayectoria profesional dentro de la institución. Este hallazgo es relevante para los objetivos del estudio, ya que la categoría de concentración se convierte en un factor sociodemográfico clave para interpretar las diferencias en las implicaciones percibidas de la jubilación. Los docentes con contratos más estables podrían experimentar la jubilación como una etapa planificada y segura, mientras que aquellos con contratos más precarios podrían enfrentarla con mayor incertidumbre económica y social.

Figura 6. Satisfacción sobre las tareas que realiza

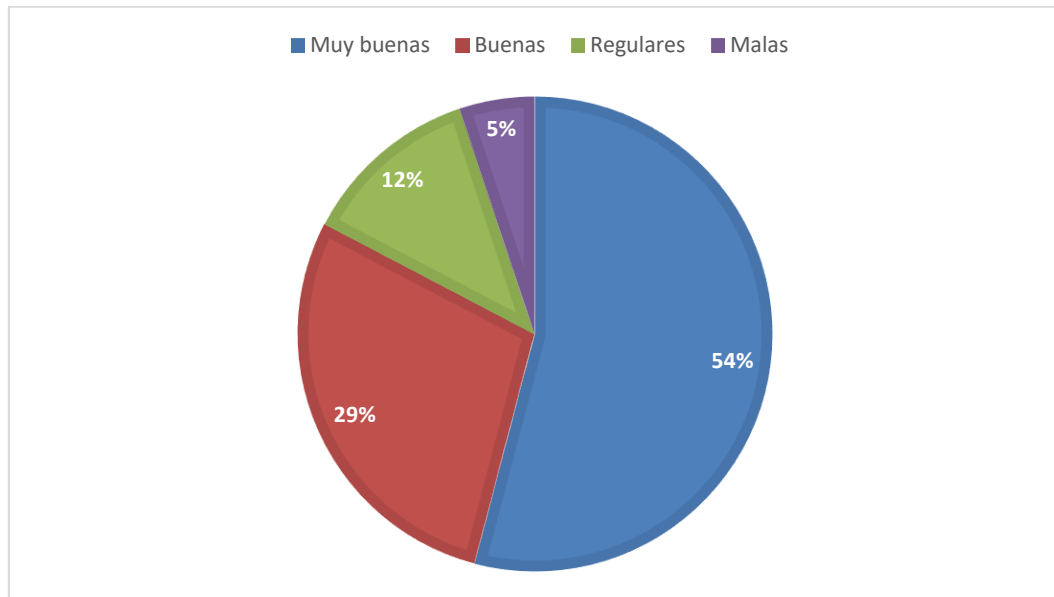


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Un 98% de los docentes en edad de jubilarse de Ciudad Universitaria están satisfechos con su labor, mientras que un 2% manifiesta estar insatisfecho. Este resultado refleja que la gran mayoría de docentes ha tomado una decisión favorable, lo que sugiere una actitud positiva y de aceptación frente a la etapa de jubilación.

Por el contrario, cuando existe un nivel bajo de satisfacción laboral, ya sea por sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento, condiciones institucionales poco favorables o logros personales no alcanzados; el proceso de jubilación puede vivirse de manera más ambivalente; en estos casos, los docentes pueden percibir la jubilación como un cierre abrupto que no les permitió alcanzar sus expectativas, lo que incrementa la resistencia al retiro y la dificultad de aceptación a esta nueva etapa.

Figura 7. Relaciones en su ámbito laboral

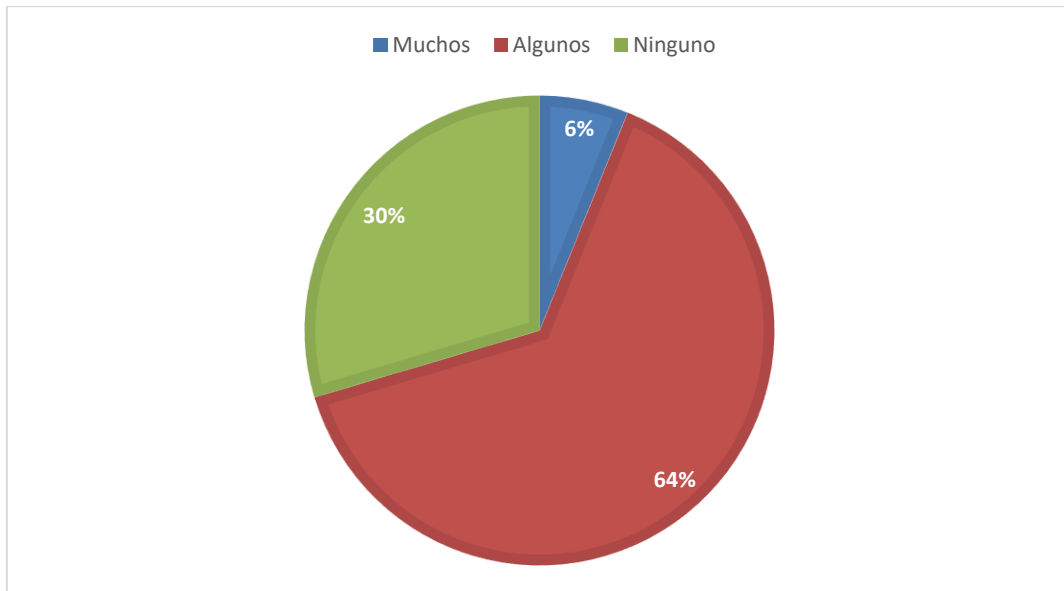


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Este gráfico muestra que el 54% del personal docente de Ciudad Universitaria opina que tiene un ámbito laboral muy bueno; por el contrario, el 29% sus relaciones son buenas, el 12% regulares y el 5% malas.

Las relaciones en su ámbito laboral pueden influir en la decisión de jubilarse, ya que los docentes que cuentan con relaciones laborales muy positivas pueden enfrentar la jubilación con sentimientos encontrados: por un lado, puede representar un desafío emocional al separarse de un entorno laboral valorado y donde se mantiene una relación cercada; por otro lado, esa misma satisfacción podría facilitar un retiro en paz, con la percepción de haber vivido una experiencia profesional plena. En contraste, aquellos docentes que reportan relaciones regulares o malas podrían ver la jubilación como una oportunidad para alejarse de ambientes laborales conflictivos o poco gratificantes, lo que puede acelerar la decisión de retirarse.

Figura 8. Problemas de salud

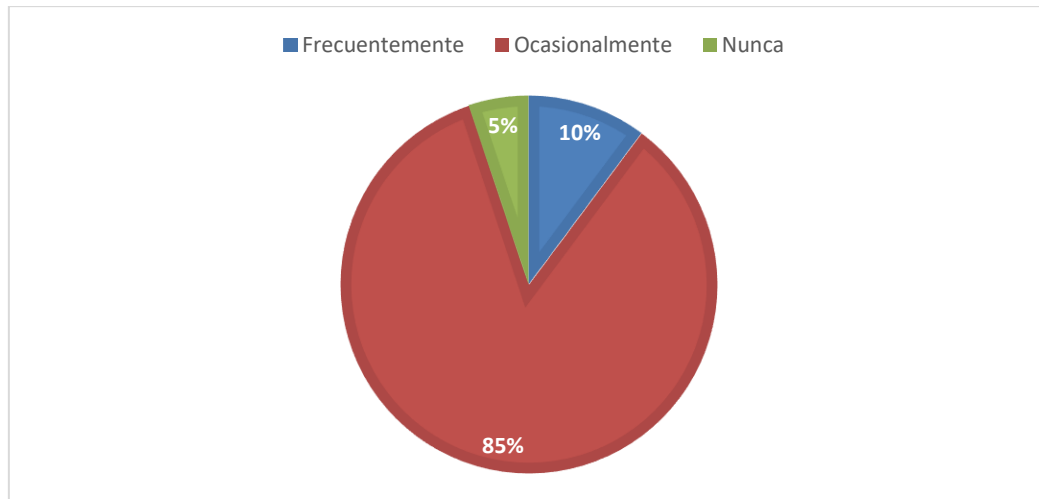


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

El gráfico 8, muestra que los docentes de Ciudad Universitaria en edad de jubilarse, un 64% de ellos poseen problemas en su salud, el 30% de docentes no presentan problemas con su salud, y un 6 % muchos problemas en tal sentido.

Estos resultados sugieren que la salud es un factor determinante en el proceso de jubilación, aquellos docentes que enfrentan problemas de salud pueden sentirse motivados a optar por el retiro como una forma de priorizar su bienestar físico y emocional, mientras que quienes se perciben como saludables tienden a postergar la jubilación, prolongando su permanencia activa en la vida académica.

Figura 9. *Frecuencia con la consulta al médico*



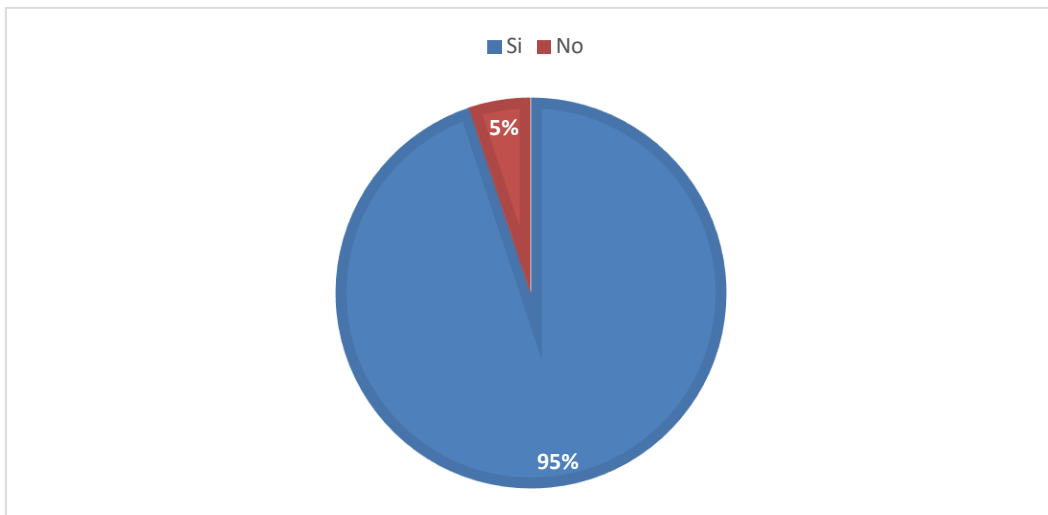
Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

El 85% de los docentes universitarios en edad de jubilarse acuden ocasionalmente al médico, el 10% asiste frecuentemente a sus consultas médicas, pero también existe un 5% que no asiste nunca a sus consultas médicas.

Este patrón de comportamiento refleja una tendencia hacia la atención médica preventiva limitada, lo que puede tener implicaciones relevantes en el proceso de jubilación. Por un lado, la baja frecuencia de visitas médicas podría estar relacionada con la percepción de no presentar problemas de salud graves, lo que llevaría a prolongar su vida laboral.

En este sentido, la asistencia médica frecuente se convierte en un indicador indirecto que influye en el proceso de jubilación, generando mayor conciencia sobre la salud, lo que podría llevar a los docentes que consultan más seguido a tomar decisiones de una jubilación anticipada, priorizando su bienestar. Por el contrario, quienes nunca o rara vez acuden a consulta, podrían enfrentar una jubilación forzada en caso de que surjan complicaciones de salud no diagnosticadas a tiempo.

Figura 10. *Conocimiento sobre gerontología*



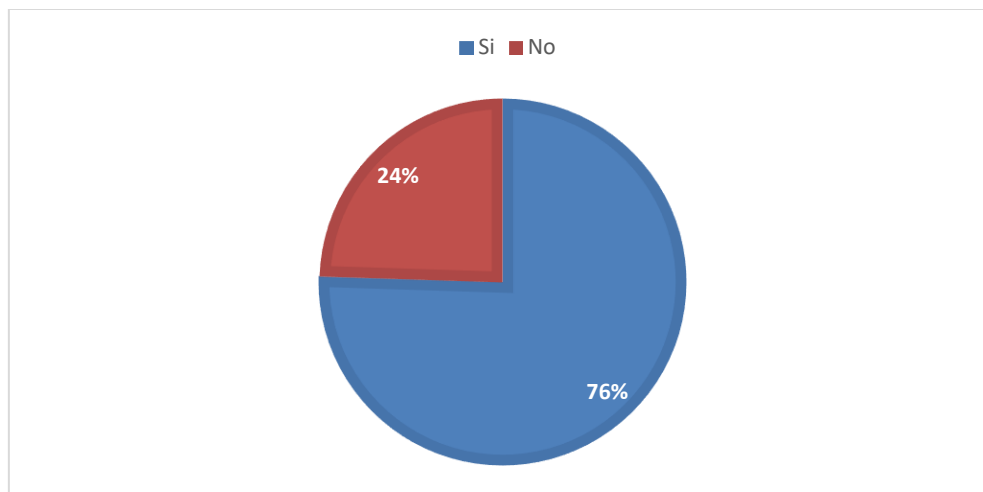
Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Un 94,8% de los docentes en edad de retiro de Ciudad Universitaria, tienen conocimiento sobre la rama de la medicina que estudia el envejecimiento, a un 5,2% que no posee conocimiento de qué trata la gerontología, lo que indica no son ajenos al término.

Refleja que la gran mayoría de los docentes no son ajenos al concepto de envejecimiento y sus implicaciones médicas y sociales, lo cual constituye un aspecto positivo, ya que contar con dicho conocimiento puede influir en una preparación para la etapa de la jubilación. Una mayor familiaridad con la gerontología puede traducirse en mayor conciencia preventiva sobre la salud, así como en la búsqueda de estrategias que favorezcan un envejecimiento activo y saludable.

Por otro lado, el reducido grupo que desconoce el término podría enfrentar limitaciones en la comprensión integral del proceso de envejecimiento, lo que resalta la importancia de fortalecer la difusión de conocimientos relacionados con la salud y la jubilación dentro del ámbito universitario.

Figura 11. *Diferencia entre gerontología y geriatría*

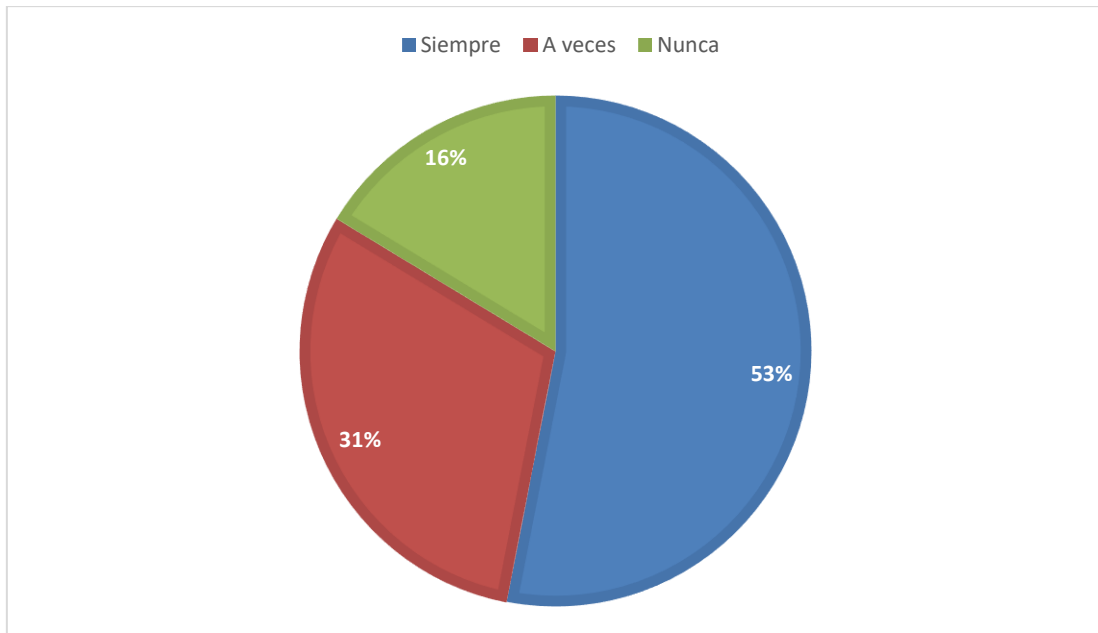


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Entre los docentes en edad de jubilarse de Ciudad Universitaria, un 76% conoce las diferencias. Entre las ramas de medicina, que atienden a los adultos mayores, y eso es importante porque podrán recibir ayuda especializada para poder enfrentar o prevenir enfermedades propias de su edad. En relación con un 24% que desconoce la diferencia. La proporción que desconoce la diferencia entre ambos conceptos representa un desafío.

Este grupo podría estar en desventaja al no contar con información suficiente para gestionar adecuadamente su salud integral en la etapa de jubilación, lo que podría derivar en una transición más difícil hacia la vida post-laboral. La información obtenida subraya la importancia de fortalecer procesos de formación y sensibilización en estos temas dentro de la universidad, lo cual no solo permitiría que los docentes comprendan mejor los cambios asociados al envejecimiento, sino que también favorecería un proceso de jubilación más consciente, saludable y digno.

Figura 12. *Apoyo familiar*

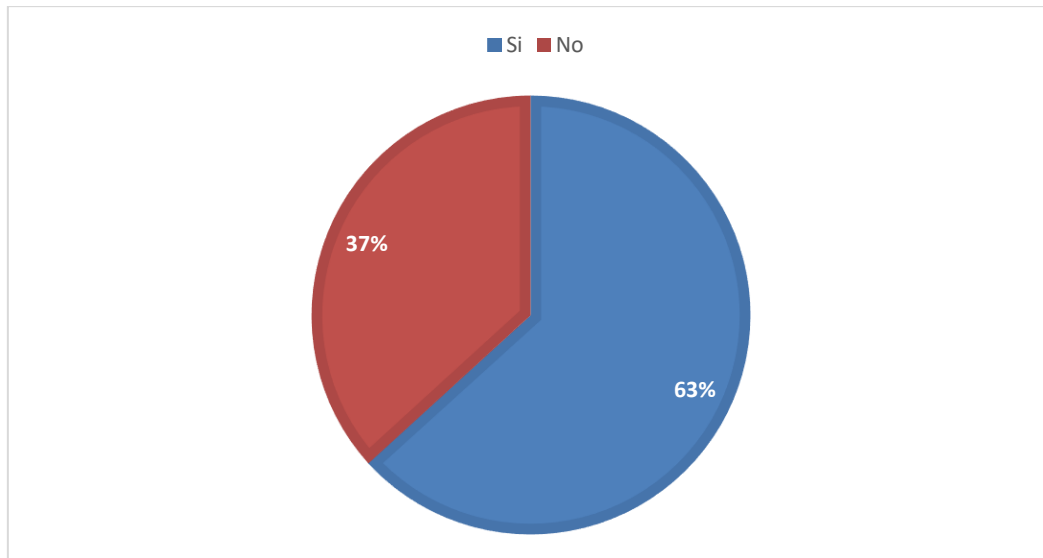


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

La mayoría de los docentes de Ciudad Universitaria en edad de retiro, un 53% cuenta con apoyo por parte de su familia, mientras que un 31% cuenta en ocasiones con apoyo familiar y un 16% de docentes no cuenta con apoyo por parte de su familia.

Los resultados reflejan que el apoyo familiar constituye un pilar esencial para la jubilación satisfactoria. No obstante, también evidencia la necesidad de que la institución universitaria y el Estado promuevan programas de acompañamiento psicosocial y de preparación para el retiro, especialmente para aquellos docentes que no cuentan con un entorno de apoyo sólido.

Figura 13. *Actividades solidarias*



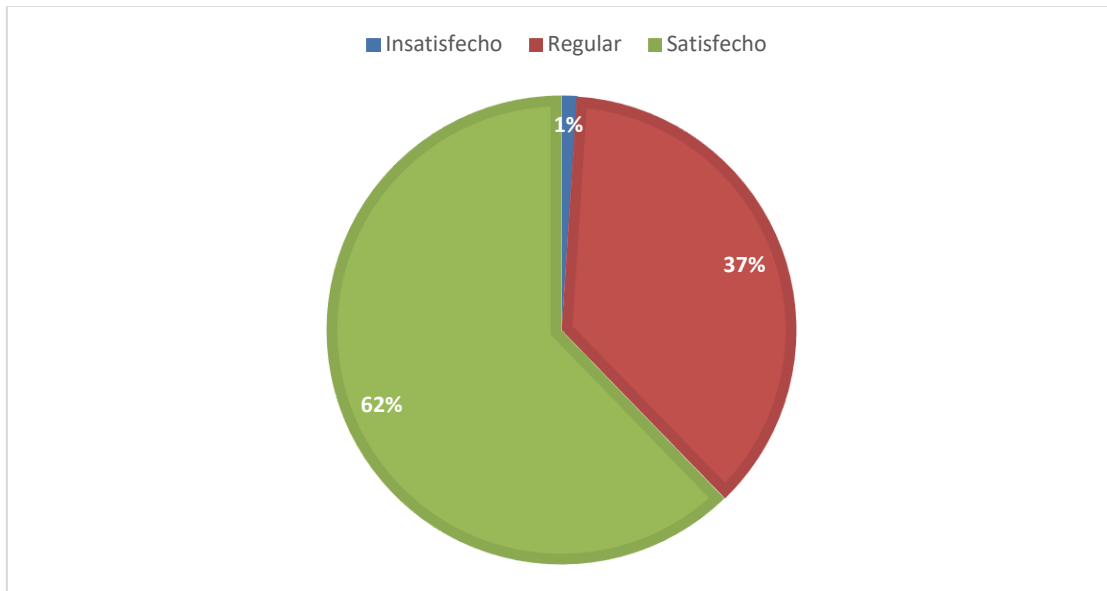
Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Un 63% de los docentes de Ciudad Universitaria, en edad de retiro, están comprometidos con ayudar a otros, no así el 37% de estos docentes.

La práctica de actividades solidarias contribuye no solo al fortalecimiento del tejido social, sino también al bienestar emocional del individuo, ya que permite mantener vínculos interpersonales activos y un propósito de vida más allá del ámbito académico. Para los docentes próximos a la jubilación, este factor puede ser clave en la transición hacia una nueva etapa, mitigando posibles sentimientos de vacío, aislamiento o pérdida de identidad profesional.

Los resultados reflejan que la participación en actividades solidarias constituye un recurso protector frente a los desafíos de la jubilación, promoviendo tanto la integración social como la salud mental de los docentes en esta etapa de su vida.

Figura 14. *Satisfacción sobre como emplea su tiempo libre*

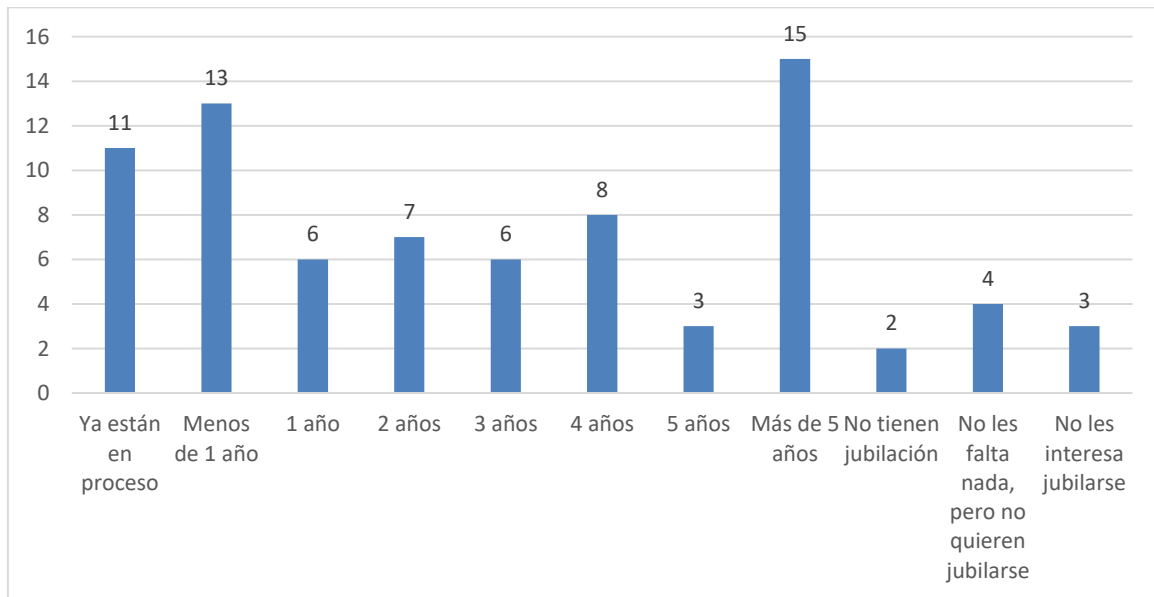


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Entre los docentes de Ciudad Universitaria en edad de retiro, el 62% sabe aprovechar su tiempo libre; pero un 37 % de docentes que no se encuentra totalmente satisfecho en la manera de emplear su tiempo libre. Esto indica que el personal en el retiro va a ser productivo, ya que podrá hacer otras actividades que no son propias de su ámbito laboral. Solo un 1% no sabe qué hacer con su tiempo libre.

Los resultados sugieren que la mayoría de los docentes en edad de retiro tienen las condiciones para vivir una jubilación activa y productiva. No obstante, se hace necesario implementar programas de preparación para la jubilación que fomenten el aprovechamiento del tiempo libre, participando en actividades recreativas, culturales o solidarias, y la creación de proyectos de vida fuera del ámbito universitario, garantizando así una transición más saludable y satisfactoria.

Figura 15. *Tiempo para jubilarse*



Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Muestra la cantidad de años que deben esperar los docentes en edad de retiro de Ciudad Universitaria, siendo que a algunos les falta un año para iniciar el proceso, en su mayoría les falta cuatro años, pero también hay docentes que les falta nueve o más años. En el cuadro se evidencia que hay docentes en edad de jubilación, pero todavía no cumplen el tiempo que se requiere para jubilarse, o no hay interés de llevar a cabo ese proceso.

Esta situación pone de manifiesto una realidad particular, la edad de jubilación no siempre coincide con el cumplimiento de los requisitos de servicio, lo que genera que algunos docentes permanezcan en funciones más tiempo del esperado. Esto puede tener efectos tanto en su estado físico y emocional como en la planificación institucional de la universidad, que debe prepararse para un proceso gradual de reemplazo del personal académico en los próximos años.

Figura 16. *Deseos de jubilarse*



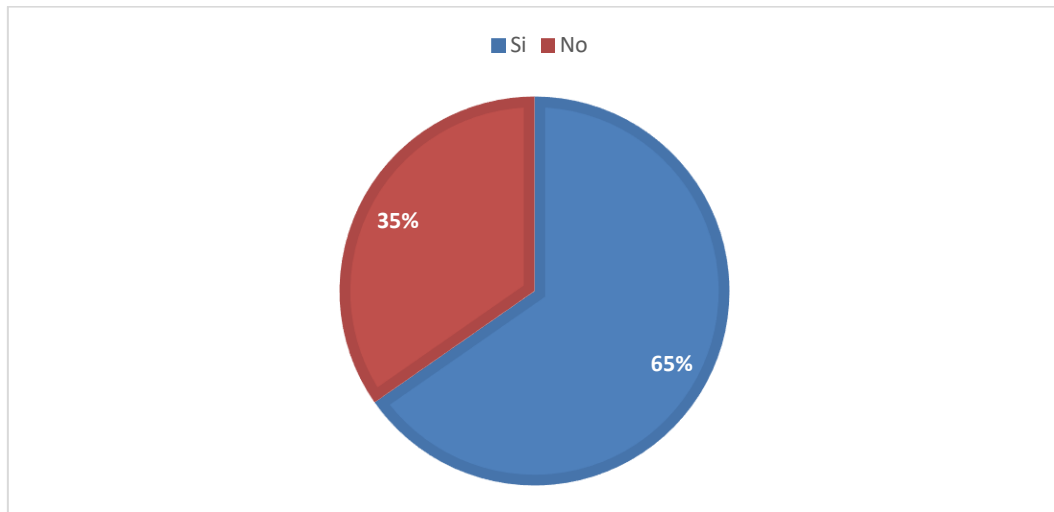
Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Se puede decir que la mayoría de los docentes de Ciudad Universitaria, que se encuentran en edad de jubilarse, solo el 38 % están decididos, lo cual refleja que este grupo ya está preparado para dar paso a esta nueva etapa de su vida, posiblemente motivado por el deseo de descanso, dedicación a actividades personales o la culminación de una larga trayectoria laboral.

Por otra parte, un 33% están indecisos, lo cual indica que una parte considerable del personal académico todavía no tiene una decisión firme, que pudiera estar relacionado con factores como estabilidad económica, el apego a la vida laboral universitaria o la falta de preparación emocional y social para enfrentar el retiro.

Finalmente, un 29% de docentes no desea jubilarse, mismo que representa un desafío para la institución, ya que este grupo probablemente busca prolongar su vida laboral activa, bien sea por necesidad económica, por pasión hacia la docencia o por temor a los cambios que conlleva el retiro. La jubilación no es únicamente un proceso administrativo sino también emocional, social y económico.

Figura 17. *Trabajar después de jubilarse*

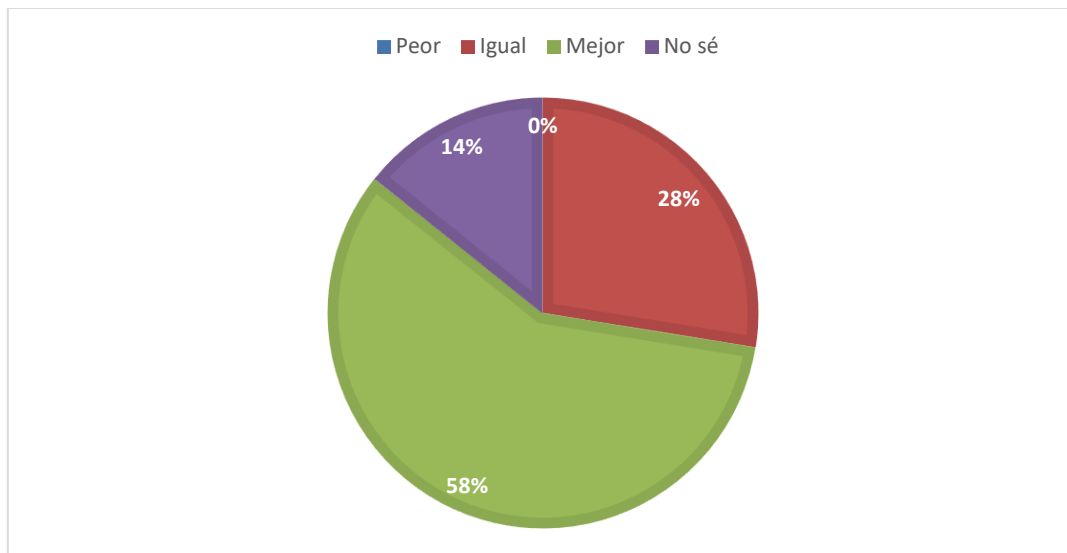


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Entre los docentes de Ciudad Universitaria que se encuentran en edad de jubilación, el 65% quiere seguir trabajando después de jubilarse, y un 35% no quiere seguir trabajando después de su jubilación. Este dato refleja que, para una mayoría significativa de docentes, la jubilación no representa el final de sus actividades productiva, sino más bien una oportunidad de redireccionar sus energías hacia otras labores, proyectos personales o académicos que les permitan mantenerse activos tanto en lo profesional como en lo social.

Los resultados muestran una diversidad de percepciones frente a la jubilación; mientras algunos docentes ven en ella un espacio para reinventarse y seguir activos, otros la conciben como la oportunidad de culminar su vida laboral y dedicarse al bienestar personal. Este contraste pone en evidencia la necesidad de que la UNAH ofrezca programas flexibles de transición hacia la jubilación, que permitan a cada docente elegir el camino que mejor se adapte a sus expectativas, ya sea continuar vinculado de alguna forma con la vida académica o bien retirarse plenamente de sus funciones.

Figura 18. *Desempeño en actividades que realiza*

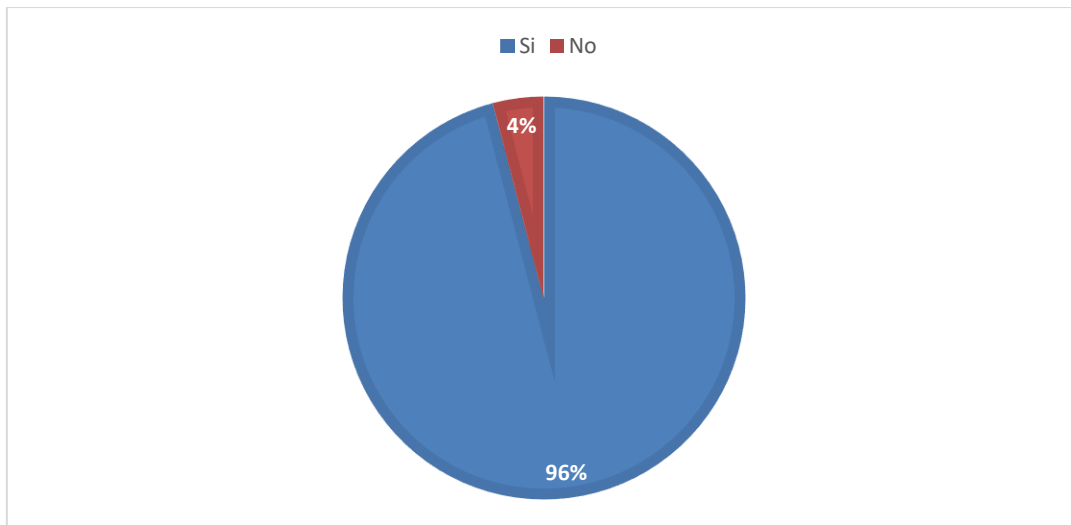


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

El 77% de los docentes universitarios de Ciudad Universitaria, en edad de retiro, consideran tener mejor desempeño laboral, un 28% de docentes consideran que tienen un desempeño igual al que han tenido hasta el momento, también el 14% de docentes que se encuentran indecisos con respecto a cómo definir su desempeño laboral. Un 0% ha tenido un peor desempeño.

Los datos reflejan que muchos docentes se sienten en su mejor etapa de desempeño, lo cual puede retrasar o dificultar la decisión de jubilarse, ya que perciben que todavía pueden aportar significativamente a la universidad. Este aspecto evidencia la necesidad de que la institución implemente programas de transición a la jubilación que reconozcan y valoren la experiencia de los docentes, al mismo tiempo que faciliten su incorporación a nuevas actividades, ya sea dentro o fuera del ámbito académico.

Figura 19. *Proyectos para el futuro*



Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

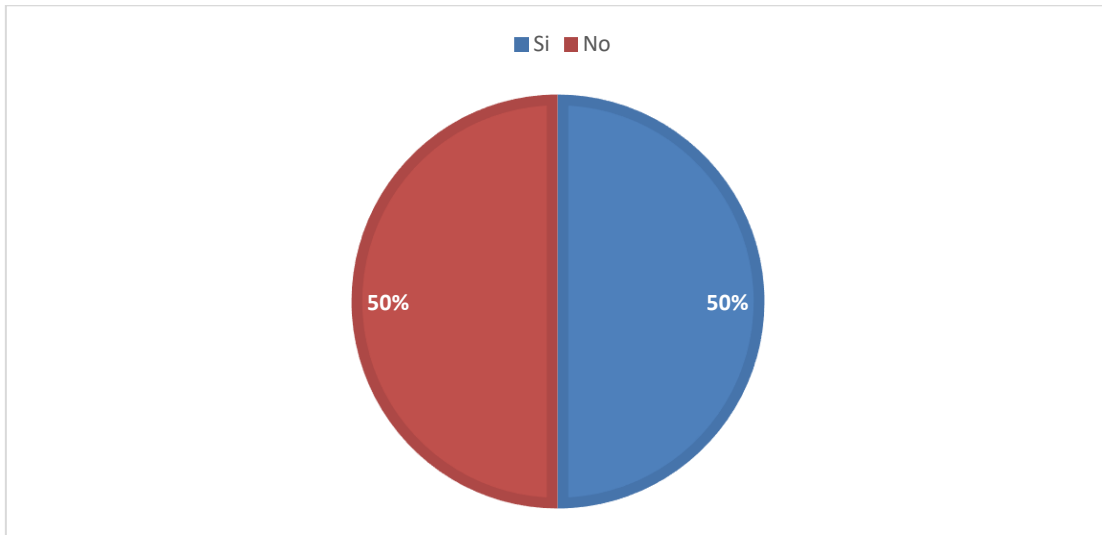
De la población en edad de jubilarse de Ciudad Universitaria un 96%. Manifiesta tener proyectos para su futuro, lo que refleja una actitud positiva y proactiva frente a la etapa del retiro. Este dato es altamente significativo, ya que demuestra que la mayoría de los docentes no perciben la jubilación como un final de sus actividades, sino como la oportunidad de emprender nuevas metas personales, familiares, sociales, o incluso académicas.

No así el 4% que no tiene claro lo planificado para su futuro. Lo que puede representar un factor de vulnerabilidad en el proceso de jubilación. La ausencia de proyectos o metas posteriores al retiro puede generar sentimientos de incertidumbre, vacío o pérdida de propósito, dificultando la adaptación a la nueva etapa de vida.

Los resultados muestran que la gran mayoría de los docentes en edad de retiro están preparados para asumir la jubilación de manera activa, con planes y proyectos que les permitirán mantenerse ocupados, productivos y socialmente integrados. No obstante, también se evidencia la necesidad de acompañamiento para este pequeño grupo que carece de una visión clara de su

futuro, a fin de orientarlo en la construcción de proyectos de vida que les permita afrontar la jubilación con mayor seguridad y bienestar.

Figura 20. *Conformidad con el monto que recibirá al jubilarse*

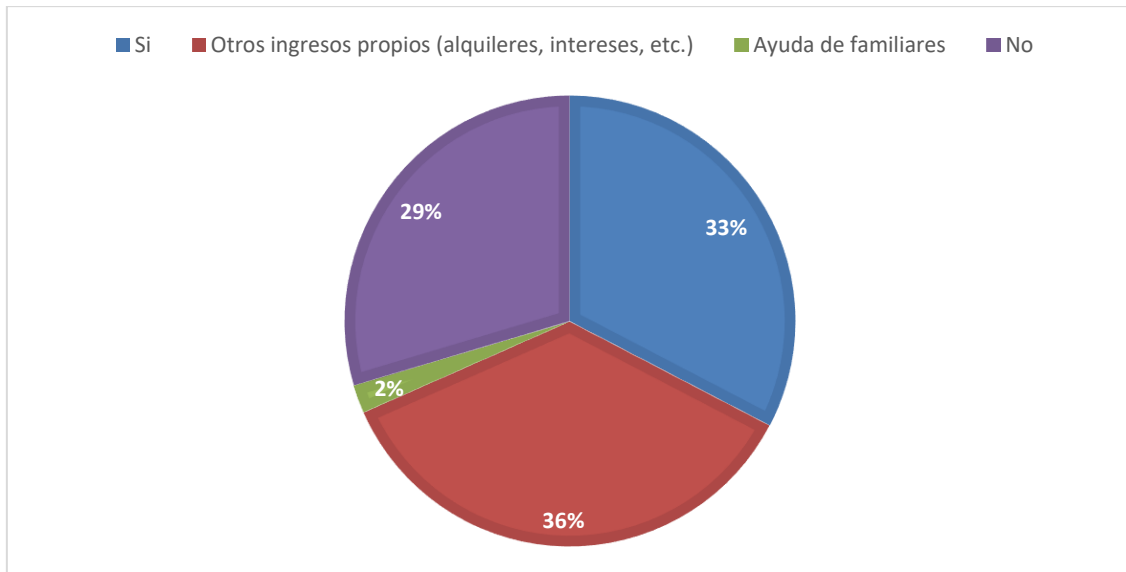


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

El personal docente en edad de retiro de Ciudad Universitaria tiene opiniones divididas con respecto a conformidad con el monto que recibirá al jubilarse, ya que el 50% acepta el monto, no así el otro 50% está inconforme; pudiendo ser esta una de las razones para atrasar su jubilación al no estar seguro de que su retiro será productivo.

La conformidad con la pensión es un factor clave en la manera que los docentes afrontan la jubilación. Mientras una parte se siente preparada económicamente, otra enfrenta dudas que podrían afectar tanto su seguridad financiera como su bienestar emocional y social. Este resultado evidencia la necesidad de programas que les permita planificar mejor su retiro y garantizar una transición más segura y equilibrada hacia la jubilación.

Figura 21. *Otros ingresos*

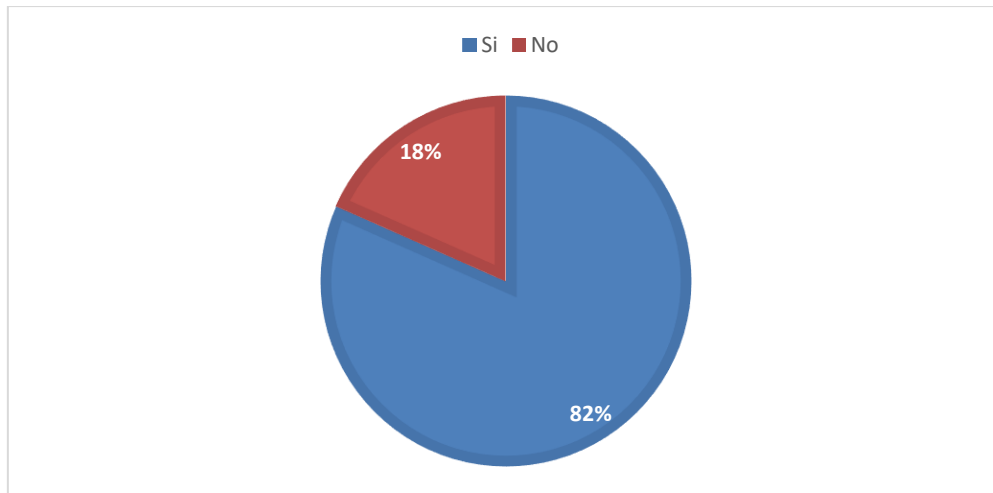


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

El 36% del personal docente de Ciudad Universitaria en edad de jubilarse, recibe, además, ingresos por alquileres que les generan intereses aparte de su salario. El 33% de docentes dice tener otros ingresos, el 2% de docentes reciben ayuda de sus familiares; pero el 29% dice no tener otro ingreso distinto a su sueldo. Por lo que se supone, podría ser otro factor por el cual postergan la jubilación, ya que la falta de ingresos complementarios genera preocupación sobre la suficiencia de la pensión para cubrir sus necesidades futuras.

Los datos sugieren que la existencia o ausencia de ingresos adicionales es un factor determinante en la percepción de seguridad económica de los docentes ante la jubilación. Aquellos que cuentan con recursos complementarios tienden a enfrentar con mayor confianza este proceso, mientras que quienes dependen exclusivamente de su salario muestran mayor resistencia al retiro, lo cual puede repercutir en el bienestar financiero y emocional de este grupo.

Figura 22. *Preparación previa para la jubilación*

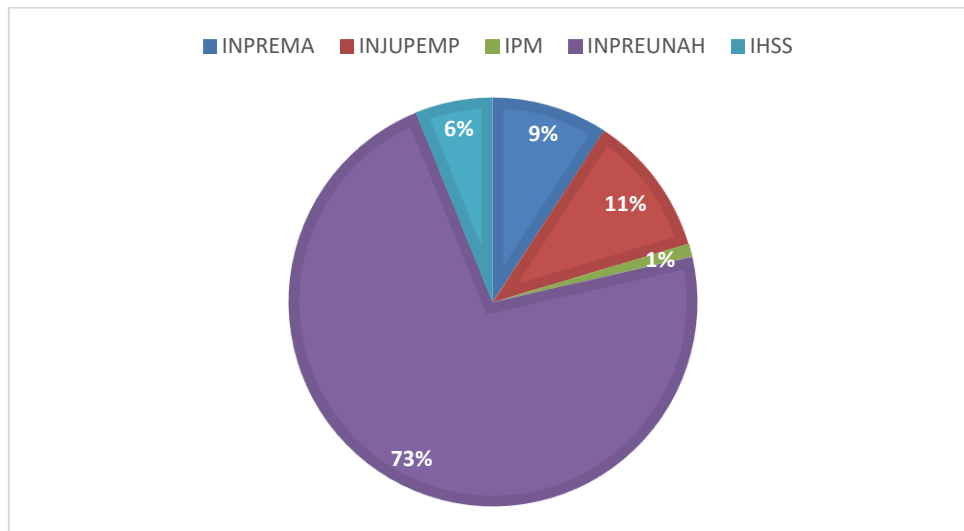


Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

El personal docente de Ciudad Universitaria en edad de retiro, el 81,4% están conscientes que hay que prepararse para esta nueva etapa en sus vidas, lo cual evidencia un alto nivel de conciencia sobre la necesidad de planificar no solo en el aspecto económico, sino también en el social, emocional y de salud. En contraste, el 18,6% no cree que tenga que prepararse para tener una vida de jubilado digna, lo que puede interpretarse como una vulnerabilidad futura, ya que la falta de planificación incrementa los riesgos de enfrentar dificultades financieras, sociales o emocionales una vez concluida la etapa laboral activa.

En este sentido, los resultados sugieren que, aunque la mayoría de los docentes posee una visión clara de la importancia de la preparación, aún existe una proporción significativa que podría ver comprometida la calidad de su retiro.

Figura 23. *Conocimiento sobre los sistemas de pensiones en Honduras*



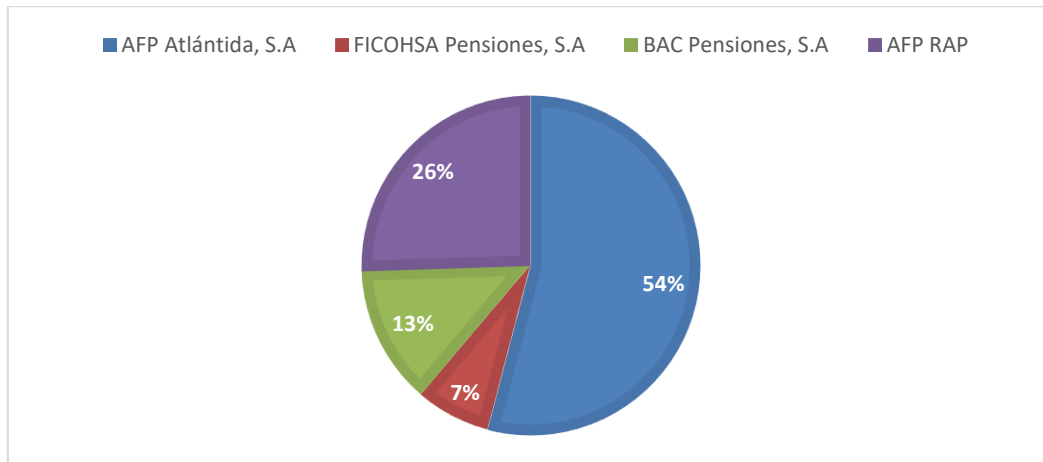
Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Un 73% de la población en edad de retiro de Ciudad Universitaria tiene conocimiento del Instituto de Prevención Social de los empleados por el cual han de jubilarse, un 9% conoce del INPREMA, el 11% conoce INJUPEM, un 6% conoce el IHSS, y un 1% conoce el IPM. Los docentes desconocen los otros sistemas de pensiones públicos existentes en nuestro país.

Estos resultados muestran que, aunque los docentes reconocen principalmente la institución que regula la jubilación, el conocimiento respecto a los demás sistemas de previsión social es bastante limitado. Esto podría responder a que dichos regímenes no están directamente vinculados a su condición laboral, pero también refleja la necesidad de más información y orientación acerca de cómo funcionan los distintos fondos de pensiones públicos en Honduras, así como las diferencias y beneficios de cada uno.

De ello se deduce la importancia de que las instituciones fortalezcan los programas de información y capacitación en materia previsional, a fin de que los docentes comprendan mejor el contexto general y puedan tomar decisiones más informadas respecto a su retiro laboral.

Figura 24. *Conocimiento sobre fondos de administración de pensiones privadas en el país*



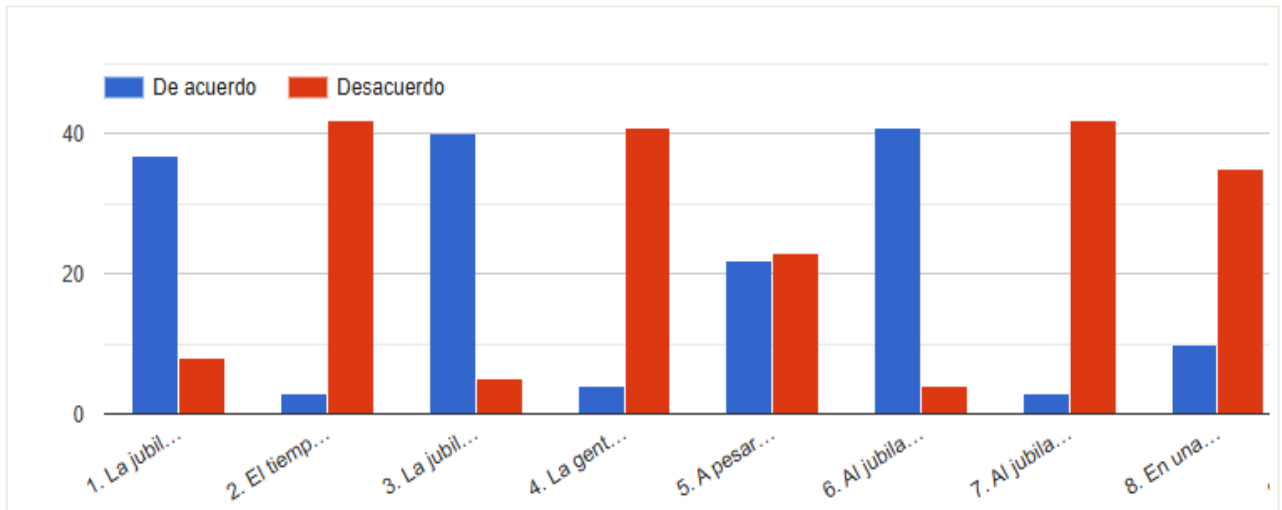
Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

El 54 % de los docentes en edad de jubilación de Ciudad Universitaria conocen la AFP Atlántida S.A., un 26% AFP–RAP, el 13% conoce BAC Pensiones, un 7% FICOHSA Pensiones, S. A. Esto indica que los docentes conocen fondos de pensiones privados en el país a los que pueden afiliarse y recibir una pensión privada que sumará a su fondo de pensión institucional.

El hecho que más de la mitad de los docentes sepa de la existencia de estas instituciones financieras implica que cuentan con información necesaria para considerar la posibilidad de complementar su pensión institucional con un fondo privado, lo que podría traducirse en una mayor estabilidad económica durante la etapa de jubilación.

Esto sugiere que los docentes son conscientes de alternativas privadas de ahorro y pensión, sin embargo; todavía se requiere una mayor difusión y orientación especializada para que puedan evaluar de manera más clara los beneficios, riesgos y condiciones que ofrecen estas entidades. De manera, que podrían planificar de forma más integral su retiro, combinando la pensión institucional con los posibles aportes y rendimientos de una pensión privada.

Figura 25. Frases referidas a la jubilación



Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Tabla 2. Frases referidas a la jubilación

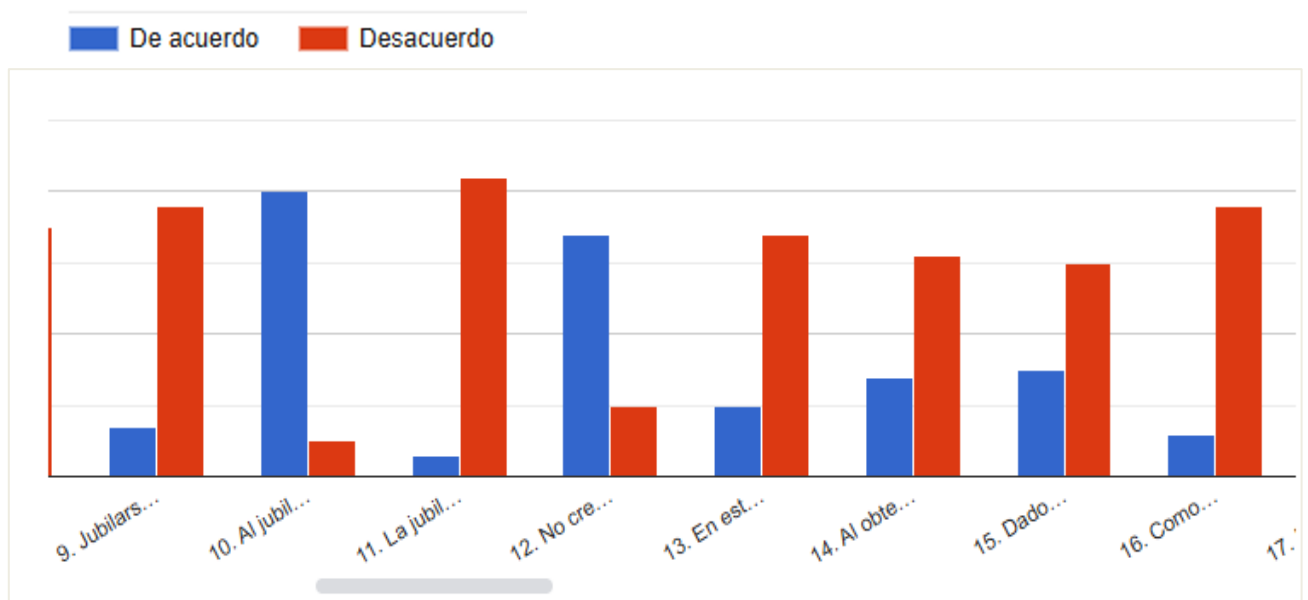
Frases referidas a la jubilación	De acuerdo	Desacuerdo
1. La jubilación permite llevar a cabo muchos proyectos que había postergado por las exigencias de trabajo.	37	8
2. El tiempo libre que se obtiene con la jubilación es vivido como tiempo vacío y sin esperanza.	3	42
3. La jubilación permite poder dedicar más tiempo a los seres queridos.	40	5
4. La gente sólo debería jubilarse cuando no puede trabajar más, porque está enferma.	4	41
5. A pesar de que al jubilarse uno siente que ya ha cumplido con sus obligaciones laborales en la vida, no deja por ello de sentir una sensación de vacío.	22	23
6. Jubilarse no es aburrido porque se puede hacer muchas cosas que agradan y que antes no podía hacerlas por falta de tiempo.	41	4

Frasas referidas a la jubilación	De acuerdo	Desacuerdo
7. Al jubilarse uno se convierte en una carga para la familia y la sociedad.	3	42
8. En una situación de inseguridad laboral como la que se está viviendo, lo mejor es jubilarse.	10	35

Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

La mayoría de los docentes universitarios en edad de jubilación están de acuerdo que el tiempo que tendrán libre al jubilarse y será oportuno para los planes que tienen en mente. Manejan un excelente concepto de la jubilación.

Figura 26. *Frasas referidas a la jubilación*



Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

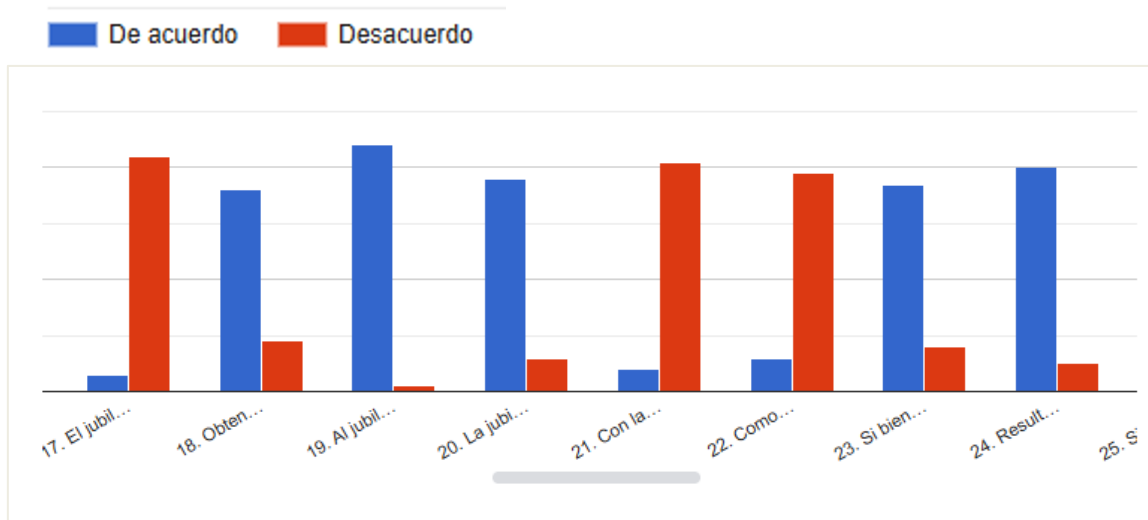
Tabla 3. Frases referidas a la jubilación

Frases referidas a la jubilación	De acuerdo	Desacuerdo
9. Jubilarse significa entrar en la etapa de la vejez.	7	38
10. Al jubilarse uno se siente libre.	40	5
11. La jubilación produce mucha angustia, desolación e incertidumbre.	3	42
12. No creo que al jubilarse uno se sienta inútil porque ya cumplió en su vida con sus obligaciones laborales.	34	10
13. En esta sociedad en que sólo tiene prestigio aquel que produce y consume, el jubilado se convierte en marginado social.	10	34
14. Al obtener la jubilación uno se siente más seguro económicamente.	14	31
15. Dado que el trabajo es muy importante para la persona, es muy probable que la jubilación le cause trastornos psicológicos.	15	30
16. Como no estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación no significa para mí una gran pérdida.	6	38

Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Para la mayoría de los docentes en edad de retiro de Ciudad Universitaria, la jubilación no es el fin de un ciclo, sino el inicio de otro; sin embargo, 14 personas consideran que el retiro no representa seguridad económica ya que les preocupa esa parte que dejarán de recibir. Por el contrario, 31 personas opinan que sí.

Figura 27. Frases referidas a la jubilación



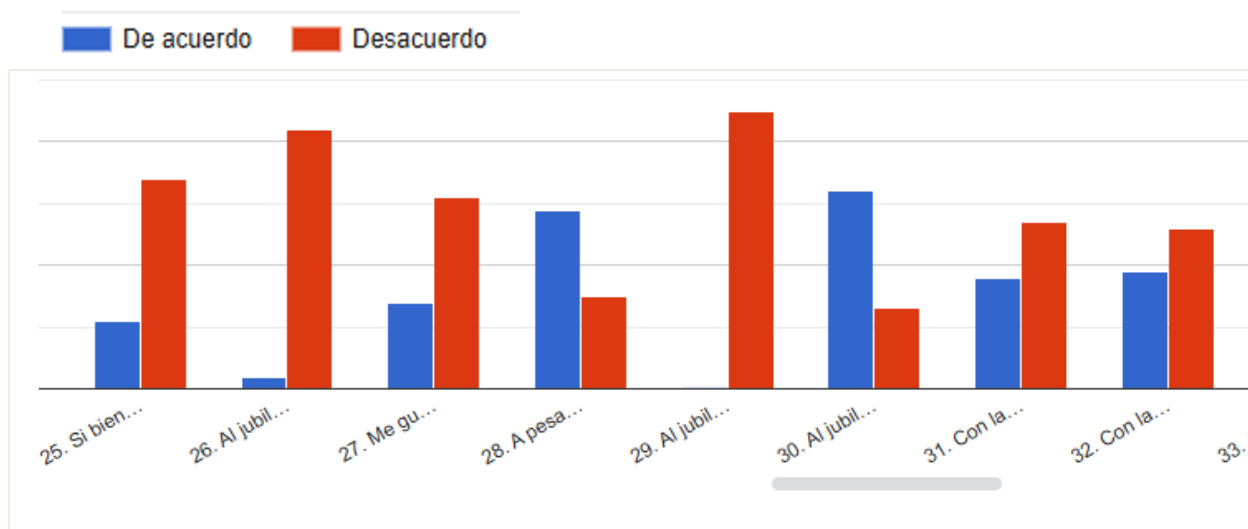
Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Tabla 4. Frases referidas a la jubilación

Frases referidas a la jubilación	De Acuerdo	Desacuerdo
17. El jubilado pierde autoridad entre su grupo familiar.	3	42
18. Obtener la jubilación es lograr una meta largamente deseada.	36	9
19. Al jubilarse, como en toda etapa de cambio, se pierden muchas cosas, pero también se ganan otras.	44	1
20. La jubilación no significa pérdida de contactos sociales.	38	6
21. Con la jubilación se pierden más cosas que las que se ganan.	4	41
22. Como estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación para mí significa una gran pérdida.	6	39
23. Si bien al jubilarse uno pierde el contacto con los compañeros de trabajo, puede dedicar más tiempo a la familia.	37	8
Frases referidas a la jubilación	De Acuerdo	Desacuerdo
24. Resulta casi imposible que me aburra al estar jubilado porque tengo muchos pasatiempos e intereses.	40	5

Los docentes en edad de jubilarse de Ciudad Universitaria tienen una mente muy abierta y sana de lo que representa ese plan de retiro en cuanto al tiempo libre que tendrá.

Figura 28. Frases referidas a la jubilación



Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Tabla 5. Frases referidas a la jubilación

Frases referidas a la jubilación	De acuerdo	Desacuerdo
25. Si bien al jubilarse uno se siente más sereno, también se aburre.	11	34
26. Al jubilarse uno deja de ser útil para la sociedad.	2	42
27. Me gustaría o me hubiera gustado jubilarme antes de la edad reglamentaria.	14	31
28. A pesar de que al jubilarse bajan los ingresos, esto se compensa porque se suprimen gastos relacionados con el trabajo (transporte, ropa, comidas, etc.).	29	15
29. Al jubilarse uno siente que se jubila de la vida.	0	45

30. Al jubilarse mejoran las relaciones familiares.	32	13
31. Con la jubilación las relaciones familiares no mejoran ni empeoran.	18	27
32. Con la jubilación se pierden los contactos sociales porque uno se aleja de sus compañeros de trabajo.	19	26

Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Los docentes universitarios de Ciudad Universitaria, en edad de retiro están conscientes de su valor como personas y que podrán ser parte activa de la sociedad, aunque dejen de laborar; y otros que quieren jubilarse antes de la edad reglamentaria, porque ingresaron al campo laboral a temprana edad.

Figura 29. Frases referidas a la jubilación



Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

Tabla 6. Frases referidas a la jubilación

Frases referidas a la jubilación	De acuerdo	Desacuerdo
33. Al jubilarse uno puede llevar una vida más tranquila y serena.	40	5
34. Si bien con la jubilación uno se libera de las obligaciones laborales, no puede hacer con su tiempo libre lo que le gustaría porque asume otras obligaciones de tipo familiar.	7	38
35. El trabajo es lo único que da sentido a la vida de una persona.	1	44
36. Si bien al jubilarse uno dispone de tiempo libre para hacer lo que desea, no cuenta con el suficiente dinero para ello.		
37. Al jubilarse uno se aburre porque no sabe qué hacer con tanto tiempo libre.	28	17
38. La jubilación es sinónimo de pobreza.	3	42
39. A pesar de que al jubilarse uno deja de realizar un trabajo útil y remunerado, puede sentirse bien ayudando a los familiares y amigos en la realización de trámites, arreglos en la casa, yendo a buscar los nietos al colegio, etc.	30	15
40. No quisiera tener que jubilarme nunca.	5	40

Nota: Elaboración propia en base a encuesta en docentes en edad de retiro UNAH.

La mayoría de los docentes universitarios de Ciudad Universitaria en edad de retiro, están conscientes de lo que implica la jubilación y el tiempo libre, pero, de igual forma están conscientes que se darán cambios tanto económicos como sociales.

Tabla 7. Personal universitario 2024

Docente	4,119
Tiempo completo	3,539
Por hora	265
Tutor SED⁶	315
Administrativo	2,291
Servicio	1,126

Nota: Elaboración propia en base a datos brindados por la Dirección de Estadísticas UNAH

Personal docente en edad de jubilación año 2024:

- 286 hombres (tienen 65 o más años)
- 318 mujeres (tienen 60 o más años)

Personal docente en edad de jubilación año 2025:

- 770 entre hombres y mujeres

Podemos observar que el personal de la universidad es muy robusto, sostiene al INPREUNAH con las aportaciones de todos los empleados; y los jubilados cuentan con una institución de prevención muy sólida, mediante la gestión eficiente de recursos y la implementación de políticas que aseguren la estabilidad financiera y actuarial, como ser inversiones y un buen manejo de los fondos en custodia. Panorama que debería dar tranquilidad y seguridad financiera a largo plazo al personal en edad de jubilarse.

⁶ Sistema de Educación a Distancia – UNAH.

4.1 Tabulación de resultados

Tabla 8. *Tabulación de resultados*

Las características de la muestra estudiada se presentan en la siguiente tabla.

Institución a la que pertenece	Ciudad Universitaria, UNAH	N 98	%100
Sexo	Hombres	46	46,4
	Mujeres	54	53,6
Estado civil	Solteros	30	29,9
	Casados	56	55,7
	Viudos	10	9,6
	Separados	3	3,2
	Vínculo matrimonial de hecho	1	1,6
Nivel educacional	Pregrado	13	13
	Postgrado	70	70
	Doctorado	17	17
Año que faltan para su jubilación	En proceso	11	14
	Menos de 1 año	13	16
	1 año	6	8
	2 años	7	9
	3 años	6	8
	4 años	8	10
	5 años	3	4
	Más de 5 años	15	19
	No tienen jubilación	2	3
	No les falta nada, pero no quieren jubilarse	4	5
Conformidad con el monto que recibirá al jubilarse	No	48	48,9
	Si	49	51,1

La percepción que los encuestados tienen de su estado de salud es buena (63%), y muy buena (29%); solo un (6,2%) señala tener muchos problemas. Fue importante en este estudio el

nivel educacional de los encuestados, dado que se observó que la mayoría tienen posgrado (70%), y un (17%) doctorado; en un menor porcentaje están los que tienen licenciatura con un (13%). Los resultados de nivel educacional y de categoría ocupacional permite ver una característica de homogeneidad, dado el tamaño de la muestra pequeña.

Al realizar el análisis de datos y modelización estadística bivariado se encontró que la variable dependiente “dificultad para la decisión de jubilar” presenta un valor modal de 7,09, y una media de 6, en una puntuación en escala de 1 a 6. Esto adquiere relevancia puesto que, bajo la media, se concentró un 62,9 % de los docentes que están indecisos y que no quieren jubilarse, y solo el 37,1 % se ubicó sobre la media, lo que indica que los docentes presentaron un nivel menor de dificultad para tomar la decisión de jubilar.

La decisión de jubilarse se considera una etapa compleja y sus dificultades pueden ser asociadas a múltiples factores que pueden ser de tipo sociodemográfico; al mayor o menor conocimiento previsional que poseen las personas y también el grado de satisfacción que tienen con su sistema previsional.

El análisis de correlación con cada una de las variables sociodemográficas significativas del estudio edad, sexo, estado civil, nivel educacional, número de años trabajado, percepción del estado de salud, presencia de enfermedades, arrojó que no existe correlación de estas variables con el nivel de dificultad para la decisión de jubilar, dado que no presentaron significancia estadística.

No obstante, lo anterior, se pudo observar para la variable edad, y sexo que la muestra está compuesta preferentemente por mujeres. Se debe enfatizar la incidencia que ha tenido en la decisión de jubilar la categoría de incentivos económicos asociados al retiro laboral por jubilación, factor presente en el 48.9% de los encuestados.

La seguridad económica es esencial para una jubilación satisfactoria e independiente, en un contexto en que la pensión de un jubilado implica una reducción muy considerable de los ingresos económicos, a percibir, y no les permitirá mantener el mismo estándar de vida después

de jubilarse. Esta variable se asocia con la variable satisfacción con el sistema de pensiones, que concentra el 51.1% en la mayor insatisfacción.

El sistema previsional está entregando pensiones con tasas de remplazo que alcanzan el promedio del último sueldo percibido en INPREUNAH, como en otros sistemas de pensiones, mide la proporción entre el monto de la pensión y el salario que el trabajador tenía antes de jubilarse. En INPREUNAH este indicador refleja cuánto del poder adquisitivo pre jubilación se conserva al recibir la pensión.

Muestra qué porcentaje del salario de un trabajador se reemplaza con su pensión de jubilación. En INPREUNAH, la tasa de reemplazo depende de varios factores, incluyendo el número de años de cotización y el tipo de pensión. Cuanto más tiempo haya cotizado un trabajador, mayor será el porcentaje de su salario que se reemplaza con su pensión.

La tasa de reemplazo puede variar según el tipo de pensión (vejez, invalidez, etc.). La tasa de reemplazo se calcula en relación con el salario base del trabajador, por lo que un salario más alto resultará en una pensión más alta y una tasa de reemplazo potencialmente mayor.

Las reglas de INPREUNAH para determinar la pensión también influyen en la tasa de reemplazo. La tasa de reemplazo es un indicador clave para evaluar la sostenibilidad y el nivel de protección social del sistema de pensiones. Una tasa de reemplazo alta indica que el sistema está mejor protegiendo el poder adquisitivo de los jubilados.

En Honduras, las políticas públicas para la protección del adulto mayor se basan en la Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados y en la Política Nacional de Envejecimiento y del Adulto Mayor. Estas políticas buscan garantizar los derechos de este grupo poblacional, incluyendo acceso a servicios de salud, descuentos en servicios públicos y privados, y protección contra la discriminación, trabajo digno.

Las políticas públicas hondureñas para los adultos mayores tienen como objetivo fundamental el cumplimiento de sus derechos y la mejora de su calidad de vida, pero su implementación y efectividad pueden ser cuestionadas. El objetivo principal es contribuir a la

resolución de los problemas que enfrentan, incluyendo la atención a la salud, la protección de sus derechos, y la promoción de su participación social. Sin embargo, la implementación de estas políticas puede verse afectada por diversos factores, como la falta de recursos, la falta de sensibilización y la poca participación social. Las políticas públicas hondureñas para los adultos mayores tienen un buen marco legal y objetivo, pero la implementación y seguimiento de estas políticas pueden ser mejoradas para garantizar que todos los adultos mayores, especialmente los más vulnerables, puedan beneficiarse de ellas. Pese a que esta ley existe, pocos son los beneficios que los adultos mayores reciben de la misma y generalmente están circunscritos al derecho por descuentos en consumo por servicios recibidos; pero en general el enfoque integral en la práctica no es real puesto que no existe todo el andamiaje gubernamental que fortalezca el cumplimiento de esta. (Zelaya et. al. 2016)

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La caracterización demográfica de los docentes en edad de jubilación de Ciudad Universitaria de la UNAH revela que este grupo constituye un sector académico diverso, en el que confluyen diferentes edades, categorías contractuales y condiciones socioeconómicas. Estos elementos configuran un panorama complejo respecto a la transición hacia el retiro laboral; pues si bien una proporción significativa de docentes está próxima a cumplir los requisitos formales para jubilarse, otros se encuentran en etapas intermedias que retrasan su acceso al beneficio.

Asimismo, la composición familiar, el nivel de dependencia económica y la proyección de vida posterior al trabajo emergen como variables que inciden en la forma en que los docentes perciben su proceso de jubilación. En este sentido, la jubilación no puede entenderse únicamente como el cese de funciones, sino como un fenómeno condicionado por factores demográficos, sociales y personales que determinan la preparación, el momento y la disposición con la que los docentes enfrentan esta nueva etapa.

El análisis muestra que la jubilación es percibida de manera distinta por hombres y mujeres en Ciudad Universitaria. Mientras que los hombres asocian el retiro principalmente con la continuidad en actividades laborales o académicas, las mujeres lo vinculan con responsabilidades familiares y de cuidado. En el ámbito social, ambos sexos reconocen riesgos de aislamiento, pero también oportunidades de fortalecer vínculos comunitarios. En el aspecto económico, predomina la preocupación por la suficiencia de los ingresos, con mayor énfasis en las mujeres. Estos resultados evidencian que las implicaciones de la jubilación son diferenciadas por género y requieren de estrategias de acompañamiento que atiendan esas particularidades.

Los resultados evidencian que los docentes poseen un conocimiento general sobre el sistema previsional, pero persisten vacíos respecto a los diferentes regímenes y procedimientos de jubilación. Esta limitación podría dificultar una planificación adecuada de su retiro, lo que subraya la necesidad de fortalecer la orientación y educación previsional desde la institución.

El análisis permitió identificar que los principales desafíos que enfrentan los docentes de Ciudad Universitaria al tomar la decisión de jubilarse se relacionan con la inseguridad económica derivada de la percepción de ingresos reducidos, la adaptación a una nueva rutina fuera del ámbito laboral, y la preocupación por mantener un estado de salud estable. A estos factores se suma el temor a la pérdida de vínculos sociales y profesionales, así como la incertidumbre respecto a la continuidad de proyectos personales y académicos. Estos hallazgos evidencian que la jubilación no solo representa un cambio económico, sino también un proceso de ajuste personal, social y emocional, que requiere de una preparación integral.

En consecuencia, se resalta la importancia de diseñar estrategias institucionales de acompañamiento que fortalezca la transición hacia el retiro, garantizando un proceso más seguro, digno y satisfactorio para los docentes.

Se necesita con urgencia una acción de salud pública integral sobre el envejecimiento. Aunque falta mucho por aprender, tenemos pruebas suficientes para actuar ahora, y hay algo que cada país puede hacer independientemente de su situación actual o nivel de desarrollo. La respuesta de la sociedad al envejecimiento de la población requiere transformar los sistemas de salud para pasar de los modelos curativos centrados en las enfermedades a una atención integrada y centrada en las personas mayores.

Podemos concluir que este estudio evidencia que los docentes de Ciudad Universitaria en edad de jubilación presentan características sociodemográficas diversas y un nivel significativo de conocimiento previsional; sin embargo, enfrentan desafíos económicos, sociales, personales y de salud que influyen en su decisión de jubilarse. Asimismo, la percepción, de las implicaciones de la jubilación varía según el sexo y las condiciones individuales, lo que resalta la importancia de un acompañamiento institucional que facilite una transición digna y satisfactoria hacia el retiro laboral.

RECOMENDACIONES

- La Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) debe crear una Política de Relevo Docente Programado. Esta política debe contemplar la formación de instructores y suplentes bajo la tutela de docentes próximos a jubilarse, asegurando una transferencia de conocimiento efectiva. Paralelamente, es imperativo desarrollar jornadas de inducción al retiro que preparen al docente para la nueva realidad financiera era post-laboral, mitigando la incertidumbre económica y dignificando el proceso de jubilación.
- Establecer una alianza estratégica entre la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) y El Instituto de Prevención Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH), para ejecutar un ciclo de preparación al Retiro Digno el objetivo es brindar claridad sobre los beneficios del sistema previsional y mitigar la incertidumbre económica. Es fundamental que la normativa institucional reafirme la voluntariedad del retiro, evitando prácticas que puedan interpretarse como coacción, y priorizando el bienestar del docente mediante servicios de atención personalizada y transparente.
- Es necesario un nuevo marco de acción global, que tenga en cuenta la gran diversidad de la población de edad avanzada y encare las desigualdades de fondo. Este marco de acción debe impulsar la creación de nuevos sistemas de asistencia sanitaria y atención a largo plazo más acordes con las necesidades de las personas mayores, y debe asegurarse de que todos los sectores se centren en objetivos comunes para que las iniciativas sean coordinadas y equilibradas.
- Superar las formas obsoletas de concebir la vejez, fomentar un cambio importante en la forma de entender el envejecimiento y la salud e inspirar la creación de enfoques transformadores. Dado que el cambio social es constante e impredecible, estas medidas no pueden ser prescriptivas, sino, por el contrario, deben tratar de fortalecer la capacidad

de las personas mayores de prosperar en el entorno turbulento en que probablemente vivan.

- La Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), debe diseñar e implementar una Política Institucional de Transición al Retiro Digno y Productivo, fundamentada en el fomento de una cultura previsional activa. Se propone la creación de un sistema de Ahorro Previsional Voluntario (APV), consensuado con la patronal y entes previsionales (AFP e INPREUNAH), que permita a los docentes y demás empleados realizar aportaciones mensuales directas de su salario. El objetivo es la constitución de un patrimonio complementario que garantice la calidad de vida y la estabilidad financiera post-laboral transformando la jubilación en un cese de actividades a una etapa de planificación estratégica y productiva personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AFP. (2024, julio 12). La población mundial llegará a 10.300 millones en 2080 y luego caerá, según la ONU. France 24 ; FRANCE 24. <https://www.france24.com/es/minuto-a-minuto/20240712-poblaci%C3%B3n-mundial-llegar%C3%A1-a-10-300-millones-para-2080-y-luego-caer%C3%A1-m%C3%A1s-de-lo-previsto-onu>.
- Almirall, J. (2011, February). UN PROGRAMA PARA FAVORECER LA CALIDAD DE VIDA DEL ADULTO MAYOR.
- Araníbar, P. (2001). Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina (Vol. 21). ECLAC.
- Banco Central de Honduras. (2019). HONDURAS EN CIFRAS.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2014, noviembre 27). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Portal de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile; Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/fondos-de-pensiones>
- Burbano, D. (2018). “PROYECTO DE RETIRO PRODUCTIVO PARA LOS COLABORADORES DE EP PETROECUADOR” Realizado por. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3178/2/PROYECTO%20RETIRO%20PRODUCTIVO%20EP%20PETROECUADOR%20final%20ANEXO%20CON%20FIRMAS.pdf>
- Caminos, M. (2021, October 13). ¿Cómo surgió la jubilación y las pensiones? Estos son sus orígenes. Blog Mutualidad Caminos Y Navales. <https://blog.mutualidadcaminosynavales.es/como-surgio-la-jubilacion-y-las-pensiones-estos-son-sus-origenes/>.
- Castillo, N. (2013). LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES EN HONDURAS. <http://www.iies-unah.org/Revista>.
- CEPAL. (2011, octubre). Observatorio Demográfico de América Latina y el Caribe 2011: Envejecimiento poblacional. CELADE. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7116-observatorio-demografico-america-latina-caribe-2011-envejecimiento-poblacional>.

- CONADEH. (2012). *Comisionado Nacional de los Derechos Humanos Estado General de los Derechos Humanos en Honduras Seguridad Social*. Conadeh.Hn. <http://app.conadeh.hn/Anual2012/seguridadesocial.html>
- Constitución Republica de Honduras. (1982). 9–15.
- CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS MAYORES. (n.d.). https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf
- Cuervas, M. (2004). Tercera Edad: Los Factores que dan Calidad de Vida.
- de Mesa, A. (2010). *HISTORIA DE LA REFORMA PREVISIONAL CHILENA*. Organización Internacional del Trabajo 2010 Primera edición 2010.
- De, E., población, L., Sistemas, Y., Pensiones En, D., Latina, A., & Bravo, J. (n.d.). *REVIS T A D E L A C E P A L 7 2 • D I C I E M B R E 2 0 0 0 1 2 1 D I C I E M B R E 2 0 0 0*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/12f2372d-3e97-437e-b9f2-7e6586ca6891/content>.
- Definición de la adultez tardía. (2018). Lumenlearning.com. <https://courses.lumenlearning.com/wm-lifespandevelopment/chapter/defining-late-adulthood/>
- Desarrollo Social ALBERTO ARENAS DE MESA CLAUDIA ROBLES Editores. (n.d.). Retrieved November 26, 2024, from <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1994d188-ca13-48bc-86ca-ccd05872e980/content>.
- Desigualdades y retos para la población adulta mayor. Vol.5.
- Duran, A., & Quilez, M. (n.d.). Sistemas de pensiones en Europa. In *CMYK*. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/215art06.pdf
- El envejecimiento en Honduras tiene rostro femenino - Red Latinoamericana de Gerontología. Gerontologia.org. (2020) <https://www.gerontologia.org/portal/information/showInformation.php?idinfo=4469#>

- Industrialization: Demographic Transition Theory | Social Sciences and Humanities | Research Starters | EBSCO Research. (2021). EBSCO. <https://www.ebsco.com/research-starters/social-sciences-and-humanities/industrialization-demographic-transition-theory>
- INE. (2024). CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ADULTA MAYOR EN HONDURAS (60 AÑOS Y MÁS).
- INJUPEMP. (2023, 26 mayo). Reseña histórica - INJUPEMP. <https://www.injupemp.gob.hn/resena-historica/>.
- Jiménez, I. A. (20). Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. Revista ABRA, 31(42), 15–26. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4792283.pdf>
- Labrada, E. (2019). Sistemas de retiro en América del Norte: Un estudio comparado 2000- 2015 (Universidad de Sonora). <https://integracioneconomica.unison.mx/wp-content/uploads/2019/05/Tesis-Enrique-Labrada-Final-2019-1.pdf>.
- Lagos, N. (2017). La dinámica demográfica y el impacto del bono demográfico de la región del Valle de Sula. Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en Honduras. (2025). Comisión Nacional de Bancos y Seguros. <https://www.cnbs.gob.hn/la-cnbs-responde/#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1ntas%20AFP%20hay%20en%20el,Pensiones%2C%20S.A.%20y%20AFP%20RAP>.
- Latina. (2020). Los sistemas de pensiones en América Latina: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera en tiempos del COVID-19. Cepal.org. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45945-sistemas-pensiones-america-latina-institucionalidad-gasto-publico-sostenibilidad#:~:text=pdf.,Descripci%C3%B3n,%C3%A1mbito%20de%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas>.
- Leitón, Z., & Ordoñez, Y. (2003). Autocuidado de la salud para el adulto mayor M anual de información para profesionales.
- Ley del Seguro Social – Instituto Hondureño de Seguridad Social. (2021). Ihss.hn. <https://www.ihss.hn/docs/ley-del-seguro-social/>.

- LEY INTEGRAL DE PROTECCIÓN AL ADULTO MAYOR Y JUBILADOS. (2007). La Gaceta, Num.31,361.
- Marysabel Zelaya Ochoa José Ángel Lara Pinto Héctor Alcides Figueroa Gustavo Torres. (2016). El envejecimiento demográfico en Honduras
- Mojica, P., & Montero, N. (2019). *Jubilación Y Subjetividades: Experiencias En Mujeres Adultas Mayores De La Zona De San Ramón* [Universidad De Costa Rica Sede Occidente]. <http://www.revistas.una.ac.cr/abra>
- Mollinedo Paola, Salazar Annia, & Hernández Gladys. (2020). Opción para mejorar la calidad de vida del adulto mayor en Granma Cuba.
- Natalia, A., Daniela, W., & Alicia, V. (Eds.). (2021). *Cambios en la ocupación de los adultos mayores recientemente jubilados* (Vol. 20). Revista Chilena de Terapia Ocupacional.
- ODU. (2025). Pobreza en Personas Adultas Mayores en Honduras: Análisis Demográfico y Brechas de Género 2023. Editorial UNAH.
- OMS. (1999). Envejecimiento activo: un marco político. <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/oms-envejecimiento-01.pdf>
- OMS. (2017). *Envejecimiento y salud*. Who.int. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/ageing-and-health>
- OMS. (2019, Julio 25). Datos interesantes acerca del envejecimiento.
- Organización Mundial de la Salud. (2015). Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241565042>.
- REGLAMENTO-INPREUNAH-2021_compressed2.pdf REFORMADO. (n.d.).
- Ripani, L., Tuesta, D., & Saldain, R. (2023, agosto 17). ¿Cuál es el futuro de las pensiones en sociedades más longevas? Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/cual-es-el-futuro-de-las-pensiones-en-sociedades-mas-longevas/>
- Rosa Chacon. (2025, 3 junio). Docentes podrán elegir entre tres leyes para su jubilación, según nueva reforma de INPREMA. Latitud. <https://latitudhn.com/actualidad-nacional/docentes-podran-elegir-entre-tres-leyes-para-su-jubilacion-segun-nueva-reforma-de-inprema/>

- Saldívar, N., & Vilchis, P. (2025, October 2). Envejecimiento poblacional y su impacto en la sociedad. UNIR México; Universidad Internacional de La Rioja. [https://mexico.unir.net/noticias/ciencias-sociales/envejecimiento-poblacional/#:~:text=El%20envejecimiento%20poblacional%20es%20el,sociedad%](https://mexico.unir.net/noticias/ciencias-sociales/envejecimiento-poblacional/#:~:text=El%20envejecimiento%20poblacional%20es%20el,sociedad%20)
- Sobre nosotros – INPREUNAH. (s. f.). 2024 <https://inpreunah.hn/inpreunah/sobre-nosotros/>.
- Stuardo, N., Zavala, M., & Manuel Merino, J. (2016). La decisión de jubilar. Dificultades y factores asociados en personal universitario de Concepción 1. In REVISTA PERSPECTIVAS No (Vol. 28).
- Trejo, E. (n.d.). El Proceso de Envejecimiento Demográfico en Honduras.
- Villarreal, M. (2005). La legislación en favor de las personas mayores en América Latina y el Caribe (Vol. 64). Naciones Unidas, CEPAL, CELADE, División de Población de la CEPAL.
- Word. (2024, octubre). Envejecimiento y salud. Who.int; World Health Organization: WHO. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>.
- www.gerontologia.org. (2019). Boletín del ODU-UNAH indica que la población de Honduras se está envejeciendo - Red Latinoamericana de Gerontología. Gerontologia.org. <https://www.gerontologia.org/portal/information/showInformation.php?idinfo=4189>.
- Zelaya, M. Z., Lara, J., Alcides, H., & Torres, G. (2016). El envejecimiento demográfico en Honduras: Desigualdades y retos para la población adulta mayor. *Demomujer*, vol.5.

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA 1:

PROTOCOLO DEL CUESTIONARIO PARA DOCENTES NO JUBILADOS MAYORES DE 58 AÑOS.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfFseUAYnWBEMzXM5hhIN-L8XOfjLwSVBCTCLvsJq6aaqPEQ/viewform?usp=header>

1. Edad:

2. Sexo:

Masculino Femenino

3. Estado civil:

Soltero/a Casado/a Vínculo matrimonial de hecho

Separado/a Viudo/a

4. Nivel educacional alcanzado:

Pregrado Postgrado Doctorado

5. Ocupación:

6. ¿Le gusta la tarea que realiza?

Sí No

7. Si su respuesta a la pregunta anterior fue "No", explique porque

8. ¿Cómo son las relaciones en su ámbito laboral?

Muy buenas Buenas

Regulares Malas

9. ¿Tiene problemas de salud?

Muchos Algunos Ninguno

10. ¿Le insume mucho tiempo ocuparse de su salud?

Sí, mucho Algún tiempo No, nada

11. ¿Con qué frecuencia consulta al médico?

Frecuentemente Ocasionalmente Nunca

12. ¿Sabe que es gerontología?

Sí No

13. ¿Conoce la diferencia entre gerontología y geriatría?

Sí No

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

Siempre A veces Nunca

15. ¿Cómo emplea su tiempo libre?

16. ¿Cómo quisiera emplear su tiempo libre?

17. ¿Realiza en su tiempo libre actividades solidarias?

Sí No

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

Insatisfecho Regular Satisfecho

19. El tiempo para usted transcurre:

Lentamente Normalmente Rápidamente

20. ¿Cuánto tiempo le falta para jubilarse?

21. ¿Tiene ganas de jubilarse?

Sí Más o menos No

22. Justifique su respuesta a la pregunta anterior

23. ¿Le gustaría continuar trabajando después de jubilarse?

Sí No

24. Justifique su respuesta a la pregunta anterior

25. Comparándose con otras personas de su mismo sexo y edad, ¿cómo cree usted que se desempeña en las actividades que realiza?

Peor Igual Mejor No sé

26. ¿Tiene proyectos para el futuro?

Sí No

27. Argumente su respuesta a la pregunta anterior:
28. ¿Está usted conforme con el monto de los haberes que percibirá cuando se jubile?
 Sí No
29. Si su respuesta a la pregunta anterior fue "No", explique porque
30. ¿Cuáles serían para usted las ventajas de jubilarse?
31. ¿Cuáles serían para usted las desventajas de jubilarse?
32. Cuando se jubile, ¿puede disponer de otros ingresos además del haber jubilatorio?
 Sí Otros ingresos propios (alquileres, intereses, etc.)
 Ayuda de familiares No
33. ¿Usted considera que es necesario una preparación previa para la jubilación?
 Sí No
34. En referencia a la pregunta núm. 33 ¿De qué tipo sería necesaria?
35. En referencia a la pregunta núm. 33 ¿Por qué no sería necesario?
36. ¿Cuáles sistemas de pensiones en Honduras conoce?
 INPREMA INJUPEMP
 IPM INPREUNAH
 IHSS
37. ¿Qué fondos de Administración de pensiones privadas conoce en el país?
 AFP Atlántida, S.A. FICOHSA Pensiones, S.A.,
 BAC Pensiones, S.A AFP RAP.

ANEXO B. ENCUESTA 2

LA DECISIÓN DE JUBILARSE EN EL PERSONAL DOCENTE DE CIUDAD UNIVERSITARIA.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdM5X5TEMxd65obzJ6HIZkk9EzUut3I4u9Yv62DegT2BgPNUA/viewform?usp=header>

A continuación, se presenta una serie de frases referidas a la jubilación. Usted deberá marcar si está de acuerdo o en desacuerdo.

1. La jubilación permite llevar a cabo muchos proyectos que había postergado por las exigencias de trabajo.
2. El tiempo libre que se obtiene con la jubilación es vivido como tiempo vacío y sin esperanza.
3. La jubilación permite poder dedicar más tiempo a los seres queridos.
4. La gente sólo debería jubilarse cuando no puede trabajar más, porque está enferma.
5. A pesar de que al jubilarse uno siente que ya ha cumplido con sus obligaciones laborales en la vida, no deja por ello de sentir una sensación de vacío.
6. Al jubilarse uno no se aburre porque puede hacer muchas cosas que le gustan y que antes no podía hacerlas por falta de tiempo.
7. Al jubilarse uno se convierte en una carga para la familia y la sociedad.
8. En una situación de inseguridad laboral como que se está viviendo, lo mejor es jubilarse.
9. Jubilarse significa entrar en la etapa de la vejez.
10. Al jubilarse uno se siente libre.
11. La jubilación produce mucha angustia, desolación e incertidumbre.
12. No creo que al jubilarse uno se sienta inútil porque ya cumplió en su vida con sus obligaciones laborales.
13. En esta sociedad en que sólo tiene prestigio aquel que produce y consume, el jubilado se convierte en marginado social.
14. Al obtener la jubilación uno se siente más seguro económicamente.

15. Dado que el trabajo es muy importante para la persona, es muy probable que la jubilación le cause trastornos psicológicos.
16. Como no estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación no significa para mí una gran pérdida.
17. El jubilado pierde autoridad dentro de su grupo familiar.
18. Obtener la jubilación es lograr una meta largamente deseada.
19. Al jubilarse, como en toda etapa de cambio, se pierden muchas cosas, pero también se ganan otras.
20. La jubilación no significa pérdida de contactos sociales.
21. Con la jubilación se pierden más cosas que las se ganan.
22. Como estoy muy involucrado afectivamente con mi trabajo, la jubilación para mí significa una gran pérdida.
23. Si bien al jubilarse uno pierde el contacto con los compañeros de trabajo, puede dedicar más tiempo a la familia.
24. Resulta casi imposible que me aburra al estar jubilado porque tengo muchos pasatiempos e intereses.
25. Si bien al jubilarse uno se siente más sereno, también se aburre.
26. Al jubilarse uno deja de ser útil para la sociedad.
27. Me gustaría o me hubiera gustado jubilarme antes de la edad reglamentaria.
28. A pesar de que al jubilarse bajan los ingresos, esto se compensa porque se suprimen gastos relacionados con el trabajo (transporte, ropa, comidas, etc.).
29. Al jubilarse uno siente que se jubila de la vida.
30. Al jubilarse mejoran las relaciones familiares.
31. Con la jubilación las relaciones familiares no mejoran ni empeoran.
32. Con la jubilación se pierden los contactos sociales porque uno se aleja de sus compañeros de trabajo.
33. Al jubilarse uno puede llevar una vida más tranquila y serena.
34. Si bien con la jubilación uno se libera de las obligaciones laborales, no puede hacer con su tiempo libre lo que le gustaría porque asume otras obligaciones de tipo familiar.

35. El trabajo es lo único que da sentido a la vida de una persona.
36. Si bien al jubilarse uno dispone de tiempo libre para hacer lo que desea, no cuenta con el suficiente dinero para ello.
37. Al jubilarse uno se aburre porque no sabe qué hacer con tanto tiempo libre.
38. La jubilación es sinónimo de pobreza.
39. A pesar de que al jubilarse uno deja de realizar un trabajo útil y remunerado, uno puede sentirse bien ayudando a los familiares y amigos en la realización de trámites, arreglos en la casa, yendo a buscar los nietos al colegio, etc.
40. No quisiera tener que jubilarme nunca.

ANEXO C.

BASE DE DATOS DE DOCENTES EN EDAD DE JUBILACIÓN DE CIUDAD UNIVERSITARIA, ENVIADA POR PARTE DE LA SECRETARIA EJECUTIVA DE DESARROLLO DE PERSONAL (SEDP) UNAH.

The screenshot shows an email client interface. On the left, an Excel spreadsheet titled 'DETALLE DEL PERSONAL CON 58 AÑOS ...' is open. The spreadsheet contains a table with the following columns: 'EN', 'NOMBRE COMPLET', 'EMAIL', 'FEC-NACIMIEN', and 'FEC-INGRE'. The data rows are as follows:

EN	NOMBRE COMPLET	EMAIL	FEC-NACIMIEN	FEC-INGRE
7907	LOURDES ROSARIO MURCIA CARBAJAL	lourdes.murcia@unah.edu.hn	1964-06-21	1991-04-01
629	OSMAN JEOVANNY MARTINEZ PADILLA	osman.martinez@unah.edu.hn	1967-02-13	2009-05-02
6026	PERLA SIMONS MORALES	perla.morales@unah.edu.hn	1963-03-15	2008-04-02
758	CARLOS ALBERTO PEREZ ZELAYA	carlos.perez@unah.edu.hn	1965-04-17	1996-11-01
1007	CORINA MARIA TORRES FLORES	corina.torres@unah.edu.hn	1962-08-05	1984-03-21
10198	FABIO ISRAEL LAGOS VALLE	fabio.lagos@unah.edu.hn	1960-06-10	2012-01-30
10322	MARIO ROBERTO CASTAÑEDA VASQUEZ	mario.castaneda@unah.edu.hn	1953-08-13	2012-06-18
10429	ALBERTO CRISTOBAL MARTINEZ ALMENDARES	martinez.alberto@unah.edu.hn	1966-11-09	2017-01-23
10450	CARLOS RAMON VIDES BABUN	carlos.vides@unah.edu.hn	1962-07-21	2012-08-20
10499	MAGDA LETICIA GODOY ALVARADO	magda.godoy@unah.edu.hn	1961-10-01	2012-08-27
11096	JANE MADELINE THOMPSON RECONCO	jane.thompson@unah.edu.hn	1963-10-21	2013-09-02
11339	MANUEL JOSE REY FIGUEROA	manuel.rey@unah.edu.hn	1964-01-29	2015-08-17
11384	LUIS GUSTAVO LOPEZ RUIZ	lopez.luis@unah.edu.hn	1958-11-07	2014-02-06

On the right, an email response is visible, titled 'En respuesta al Oficio MDD/014/2025'. The sender is FERNANDO AUGUSTO VARGAS SIERRA, dated Mar 8 Abr 2025 14:03. The recipient is SANDRA MARIA RECONCO VARGAS. The email body contains the following text:

Buenas tardes estimada, por este medio le informo que realice la consulta al director de Compensación Salarial y Beneficios Sociales y me comunico que ya habian dado la respuesta.

Sin otro particular.

Muy atentamente,

Below the email text is a logo for UNAH (Universidad Nacional Autónoma de Honduras) and a note: 'Piensa en el medio ambiente. Antes de imprimir este correo electrónico, por favor considera si es necesario.' and 'NOTA CONFIDENCIAL: La información contenida en este correo electrónico y cualquier archivo adjunto son originados por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras'.

The screenshot shows an email client interface. On the left, an Excel spreadsheet titled 'DETALLE DEL PERSONAL CON 58 AÑOS ...' is open. The spreadsheet contains a table with the following columns: 'FEC-NACIMIEN', 'FEC-INGRE', 'DEPARTAMENTO', 'PUESTO', and 'CATEGORIA'. The data rows are as follows:

FEC-NACIMIEN	FEC-INGRE	DEPARTAMENTO	PUESTO	CATEGORIA
1964-06-21	1991-04-01	401 VICE RECTORIA ACADEMICA	VICE-RECTOR ACADEMICO	CARGO DE ELECCION / DOCENTE
1967-02-13	2009-05-02	815 JUNTA DE DIRECCION UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA JUNTA DE D	CARGO DE ELECCION / DOCENTE
1963-03-15	2008-04-02	100 DIRECCION Y ADMINISTRACION DE LA FACULTAD CIENCIAS	DECANO TIEMPO COMPLETO	CARGO DE ELECCION / DOCENTE
1965-04-17	1996-11-01	815 JUNTA DE DIRECCION UNIVERSITARIA	PROFESOR TITULAR III	DOCENTE
1962-08-05	1984-03-21	210 DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA	PROFESOR TITULAR I	DOCENTE
1960-06-10	2012-01-30	202 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	PROFESOR TITULAR II	DOCENTE
1953-08-13	2012-06-18	220 DEPARTAMENTO DE FISICA	PROFESOR POR HORA NOMB	DOCENTE
1966-11-09	2017-01-23	340 DEPARTAMENTO DE MATEMATICAS	PROFESOR POR HORA NOMB	DOCENTE
1963-07-21	2012-08-20	145 DEPARTAMENTO DE PEDIATRIA	PROFESOR TITULAR II	DOCENTE
1961-10-01	2012-08-27	40 DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS	PROFESOR TITULAR I	DOCENTE
1963-10-21	2013-09-02	391 ARQUITECTURA	PROFESOR POR HORA NOMB	DOCENTE
1964-01-29	2015-08-17	210 DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA	PROFESOR TITULAR II	DOCENTE
1958-11-07	2014-02-06	250 DEPARTAMENTO DE CULTURA FISICA Y DEPORTES	PROFESOR POR HORA NOMB	DOCENTE
1967-03-02	2014-01-23	15 DEPARTAMENTO DE DERECHO PENAL	PROFESOR TITULAR II	DOCENTE

On the right, an email response is visible, titled 'En respuesta al Oficio MDD/014/2025'. The sender is 'DETALLE DEL PERSONAL CO...', dated 'Descargado'. The email body contains the following text:

Estimada Lic. Vargas;

Por instrucciones del master Juan Adalid Rodas en atención al oficio MDD/014/2025, remito adjunta la información solicitada sobre el personal docente de 58 años o más de edad. Esta información ha sido elaborada con base en los registros actualizados y contiene los datos pertinentes para su revisión.

Quedo a su disposición para cualquier aclaración o información adicional que requiera. Agradezco confirmar la recepción de este correo y quedo atento a cualquier instrucción adicional.

Atte:
Dimas Leonardo Palma
 Secretaria Ejecutiva de Desarrollo de Personal

Below the email text is a note: 'Piensa en el medio ambiente. Antes de imprimir este correo electrónico, por favor considera si es necesario.'

ANEXO D: CORREO ENVIADO A LOS DOCENTES EN EDAD DE JUBILACIÓN DE CIUDAD UNIVERSITARIA, ADJUNTANDO EL INSTRUMENTO.

The screenshot displays the Outlook web interface. The left sidebar shows the 'Elementos enviados' (Sent Items) folder for the account 'sandrareconco@u...'. The main pane shows a list of sent emails, with the selected one from 'LUIS ARMANDO DUARTE HERNANDEZ' dated 10 Abr 2025. The right pane shows the content of this email, which is a request for two surveys from the 'Encuestas' folder.

Encuestas

SANDRA MARIA RECONCO VARGAS
Para: @ LUIS ARMANDO DUARTE HERNANDEZ; @ JUAN JOSE GALEAS REYES; @ NORMA ISABEL LAGOS VASQUEZ y 126 más
Jue 10 Abr 2025 14:45

Asunto: Si ya respondió ambas encuestas, omitir la solicitud

Buenas tardes

Estimados Docentes Ciudad Universitaria:

Por este medio me presento soy Sandra Reconco , actualmente pasante de la Maestría en Demografía y Desarrollo. Estoy trabajando mi tesis sobre Retiro Laboral Productivo y Jubilación.

Les solicito por este medio me colaboren llenando las siguientes dos encuestas, que tomara un máximo de 10 minutos completar. Y me ayudaran con mi propósito de investigación.

De antemano, muchas gracias.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAjQLSIFasUAYnWBEMzXMSHhN-L8XQfjLwSVBCTCLvslo6aaoPEQ/viewform?usp=header>

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAjQLSIFasUAYnWBEMzXMSHhN-L8XQfjLwSVBCTCLvslo6aaoPEQ/viewform?usp=header>

Atte

Abg. SANDRA MARIA RECONCO
Asesora y Directora en Juicio
Consultorio Jurídico Gratuito/Facultad de Ciencias Jurídicas