



FACULTAD DE POSTGRADO

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**FACTIBILIDAD DE PROGRAMA DE BECAS DEL SECTOR
ASEGURADOR PARA ESTUDIANTES DE UNIVERSIDADES
PRIVADAS DEL DISTRITO CENTRAL**

SUSTENTADO POR:

**DARLING AUDELY OSORIO GUEVARA
LESLY MASSIEL ARAUJO ARIAS**

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

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

ENERO, 2023

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

ROSALPINA RODRÍGUEZ

SECRETARIO GENERAL / PRORRECTOR

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTOR ACADÉMICO NACIONAL

JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZAMA

DIRECTORA NACIONAL DE POSTGRADO

ANA DEL CARMEN RETALLY VARGAS

**FACTIBILIDAD DE PROGRAMA DE BECAS DEL SECTOR
ASEGURADOR PARA ESTUDIANTES DE UNIVERSIDADES
PRIVADAS DEL DISTRITO CENTRAL**

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

DIRECCIÓN EMPRESARIAL

ASESOR METODOLÓGICO

SAMMY DE JESÚS CASTRO MEJÍA

ASESORES TEMÁTICOS

**MARCELA DEL MAR AGUIRRE NÚÑEZ
MARIO FRANCISCO SOSA GONZÁLEZ**

MIEMBROS DE LA TERNA:

**FRANCISCO YOBANY MONDINO BUSTILLO
CINTHIA WALESKA BUSTILLO BERNHARD
RAÚL ARMANDO MARTÍNEZ SAUCEDA**



FACULTAD DE POSTGRADO

FACTIBILIDAD DE PROGRAMA DE BECAS DEL SECTOR ASEGURADOR PARA ESTUDIANTES DE UNIVERSIDADES PRIVADAS DEL DISTRITO CENTRAL

**NOMBRE DE LOS MAESTRANDOS:
DARLING AUDELY OSORIO GUEVARA
LESLY MASSIEL ARAUJO ARIAS**

RESUMEN

El presente estudio se realizó con el fin de determinar la factibilidad de la implementación de un programa de becas por parte del sector asegurador hondureño para estudiantes de universidades privadas con excelencia académica, con una visión de aportar a la educación de calidad y a desarrollar habilidades en los estudiantes en preparación a su inserción laboral, generando mejores oportunidades para optar a un trabajo gratificante y enriquecedor. A través de un estudio de mercado, se pudo determinar si un programa de becas con componente de pasantías sería socialmente deseable para la población en edad de estudios superiores, y mediante entrevistas a representantes del sector asegurador y un análisis costo-beneficio preliminar se pudo concluir si el programa sería técnicamente viable para dicho sector. Confirmada la demanda de los programas de becas y pasantía por parte de estudiantes y compañías de seguros y el reconocimiento de sus beneficios para los objetivos del sector asegurador de contribuir al desarrollo social y económico de jóvenes universitarios en apoyo a la cultura de seguro y el desarrollo del mercado de seguros, se concluye sobre la factibilidad del programa y se propone un plan para su implementación mediante un piloto con universidades privadas del Distrito Central.

Palabras clave: Becas, Educación Superior, Factibilidad, Pasantías, Sector Asegurador



GRADUATE SCHOOL

FEASIBILITY OF A SCHOLARSHIP PROGRAM BY THE INSURANCE SECTOR FOR PRIVATE UNIVERSITY STUDENTS IN THE CENTRAL DISTRICT

STUDENT NAMES:

**DARLING AUDELY OSORIO GUEVARA
LESLY MASSIEL ARAUJO ARIAS**

ABSTRACT

This study was conducted with the objective of determining the feasibility of a scholarship program by the Honduran insurance sector for graduate students in private universities which show academic excellence, with a vision of contributing to high quality education and the development of professional abilities in students which will prepare them for their incorporation into the workplace and generate better opportunities for gratifying and enriched work experiences. A market study was conducted to determine if an internship-scholarship program is socially desirable college degree students, and interviews with representatives of the insurance sector in addition to a cost-benefit analysis, the conclusion in regards of the technical viability of the scholarship-internship program by the insurance sector was allowed. Once the demand for the program was confirmed, by students as much as by insurance companies, and an acknowledgement of the benefits of such program for the insurance sectors' objectives to contribute to social and economic development for young college students, as well as the development of the insurance market and culture, the conclusion upon the feasibility of the program is positive, and consequently, an implementation plan is proposed for the establishment of a pilot program with private universities in the Central District.

Key words: Graduate school, Insurance sector, Feasibility, Internships, Scholarships

DEDICATORIA

A nuestras familias y amigos, que han sido nuestros benefactores al inspirarnos a buscar la excelencia y a ser perseverantes en el logro de nuestras metas, en especial para concluir con este proyecto de estudio que emprendimos con entusiasmo y dedicación. Este logro no hubiera sido posible sin su apoyo, sus palabras de aliento y su buen ejemplo. Nuestro compromiso y esfuerzo, lo dedicamos a ustedes, deseando poder un día retribuirles modelando los valores éticos y morales que nos han enseñado, y contribuyendo a la construcción de una sociedad mejor.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros tutores de postgrado, docentes que con esfuerzo y nobleza compartieron sus conocimientos de manera profesional, perseverante y paciente para apoyarnos en nuestro proceso de formación. Extendemos este agradecimiento a nuestros compañeros de postgrado, con quienes compartimos la alegría de culminar esta etapa de estudio que emprendimos juntos y con quienes ahora guardamos los mejores recuerdos de trabajo en equipo y constancia. Especial agradecimiento a nuestro asesor metodológico y a nuestros asesores temáticos, que de manera desinteresada nos apoyaron para lograr el mejor resultado en este trabajo de graduación. Finalmente, agradecemos a la Cámara Hondureña de Aseguradores y sus representantes, que nos permitieron desarrollar este proyecto con la mejor disposición, al igual que las diversas personas que nos regalaron su tiempo y aportaron con su opinión para la conducción de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.1 INTRODUCCIÓN	8
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	9
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	11
1.3.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.3.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	12
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO	13
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	13
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.5 JUSTIFICACIÓN	13
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	16
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	16
2.1.1 SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.....	16
2.1.3 UNIVERSIDADES PRIVADAS EN EL DISTRITO CENTRAL	23
2.1.4 DISPONIBILIDAD DE PROGRAMAS DE APOYO A LA EDUCACIÓN	25
2.1.5 BENEFICIOS DE LOS PROGRAMAS DE APOYO A ESTUDIANTES	27
2.1.6 LA CULTURA DE SEGURO.....	30
2.2 CONCEPTUALIZACIÓN	31
2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO	33
2.3.1 BASES TEÓRICAS	33
2.3.2 METODOLOGÍAS APLICADAS.....	34
2.3.3 ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS METODOLOGÍAS	35
2.3.4 INSTRUMENTOS UTILIZADOS.....	36
2.4 MARCO LEGAL	36

2.4.1	LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN	37
2.4.2	LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	37
2.4.3	REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE BECAS DE LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA.....	38
2.4.4	LEY ESPECIAL DE FOMENTO PARA LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE DESARROLLO (ONGD).....	38
2.4.5	LEY DE INSTITUCIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS.....	38
2.4.6	ESTATUTOS DE LA CÁMARA HONDUREÑA DE ASEGURADORES.....	38
2.4.7	REGLAMENTOS DE BECAS DE UNIVERSIDADES PRIVADAS	39
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....		40
3.1	CONGRUENCIA METODOLÓGICA.....	40
3.1.1	MATRIZ METODOLÓGICA	41
3.1.2	ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO.....	44
3.1.3	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	48
3.1.4	HIPÓTESIS.....	49
3.2	ENFOQUE Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	49
3.2.1	DIAGRAMA DE ENFOQUE Y METODOLOGÍA	49
3.3	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
3.3.1	POBLACIÓN.....	50
3.3.2	MUESTRA	51
3.3.3	TÉCNICAS DE MUESTREO	51
3.4	TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS	53
3.4.1	TÉCNICAS.....	53
3.4.2	INSTRUMENTOS.....	53
3.4.3	PROCEDIMIENTOS.....	54
3.4.4	CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	56

3.4.5	PLAN DE ANÁLISIS.....	57
3.5	FUENTES DE INFORMACIÓN.....	58
3.5.1	FUENTES PRIMARIAS	58
3.5.2	FUENTES SECUNDARIAS	58
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS		59
4.1	INFORME DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	59
4.2	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE TÉCNICAS APLICADAS	60
4.2.1	PERFIL DE LOS ESTUDIANTES ENCUESTADOS	61
4.2.2	DEMANDA DE BECAS UNIVERSITARIAS Y PROGRAMAS DE PASANTÍA 64	
4.2.3	ÁREAS DE APRENDIZAJE A TRAVÉS DE PASANTÍAS EN EL SECTOR ASEGURADOR.....	70
4.2.4	EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA EN SEGUROS	74
4.2.5	RENTABILIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BECAS Y PASANTÍAS.....	75
4.2.6	REFERENCIAS DE PROGRAMAS NACIONALES DE BECAS.....	78
4.3	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE OTROS DATOS.....	81
4.3.1	ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA (UNITEC).....	86
4.3.2	ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE HONDUREAS (UTH).....	94
4.3.3	ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO UNIVERSIDAD CATÓLICA NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ (UNICAH).....	98
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		102
5.1	CONCLUSIONES.....	102
5.2	RECOMENDACIONES.....	103
CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD DEL PROYECTO		105
6.1	NOMBRE DE LA PROPUESTA.....	106

6.2	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	106
6.3	ALCANCE DE LA PROPUESTA	106
6.4	DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA	107
6.4.1	PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN	107
6.4.2	HERRAMIENTAS, INSTRUMENTOS Y PROCESOS DE APOYO	112
6.5	MEDIDAS DE CONTROL	112
6.6	CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN Y PRESUPUESTO	113
6.7	CONCORDANCIA CON LA PROPUESTA	115
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	118
	GLOSARIO	123
	ANEXOS	124
	ANEXO 1: CARTAS DE COMPROMISO DE LOS ASESORES TEMÁTICOS	124
	ANEXO 2: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	126
	ANEXO 3: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – ENCUESTA A ESTUDIANTES..	128
	ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – GRUPO FOCAL.....	133
	ANEXO 5: PROGRAMAS DE BECAS EN LOS QUE LOS ESTUDIANTES ENCUESTADOS EN PARTICIPADO	135
	ANEXO 6: PARTICIPANTES EN GRUPO FOCAL	136
	ANEXO 7: PROYECCIÓN DE INFLACIÓN PARA LOS AÑOS 2023-2027.....	137

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matrícula en Instituciones Privadas de Educación Superior	22
Tabla 2. Matrícula anual en principales instituciones privadas de educación superior en el período 2019-2021	22

Tabla 3. Análisis crítico de metodologías estudiadas	35
Tabla 4. Instrumentos utilizados en las metodologías estudiadas.....	36
Tabla 5. Matriz Metodológica.....	42
Tabla 6. Operacionalización de Variables	48
Tabla 7. Estimación de la Población.....	51
Tabla 8. Elementos para análisis costo-beneficio	55
Tabla 9. Plan de análisis y cronograma de actividades de investigación.....	57
Tabla 10. Área de estudio actual o deseada por el encuestado	61
Tabla 11. Género de los estudiantes encuestados	61
Tabla 12. Rango de edad de los estudiantes encuestados	62
Tabla 13. Ingreso familiar promedio de los encuestados.....	63
Tabla 14. Porcentaje mínimo de beca deseado	64
Tabla 15. Fuente de financiación de estudios en caso de no tener opción a beca completa	65
Tabla 16. Aceptación de pasantías en el sector asegurador a cambio de becas	66
Tabla 17. Motivo por el cual no realizaría pasantías a cambio de becas	67
Tabla 18. Horas semanales de pasantía a los que estarían anuentes los estudiantes	68
Tabla 19. Áreas de interés de los estudiantes, para realizar la pasantía.....	71
Tabla 20. Conocimientos que desean adquirir los estudiantes a través de la pasantía	72
Tabla 21. Nivel de conocimiento del sector asegurador por parte del estudiante.....	75
Tabla 22. Otros beneficios prioritarios para el estudiante	76
Tabla 23. Universidades preferidas por los estudiantes	77
Tabla 24. Número de estudiantes encuestados que han sido beneficiarios de becas	78
Tabla 25. Programas de becas en los que han participado los encuestados.....	79
Tabla 26. Aspectos que los encuestados cambiarían del programa de becas	80
Tabla 27. Costos de estudios superiores en universidades privadas preferidas	81
Tabla 28. Análisis de costos de contratación de un empleado sin experiencia en seguros.....	83
Tabla 29. Análisis de costos por programa de becas en UNITEC.....	86
Tabla 30. Cuantificación de Beneficios Beca al 100% en UNITEC	88
Tabla 31. Análisis de Costos por programa de becas al 75% en UNITEC.....	90
Tabla 32. Cuantificación de Beneficios Beca al 70% en UNITEC	92
Tabla 33. Análisis de costos por programa de becas en UTH	94
Tabla 34. Cuantificación de beneficios Beca al 100% en UTH	96

Tabla 35. Análisis de costos por programa de becas en UNICAH.....	98
Tabla 36 Cuantificación de beneficios Programa de Becas al 100% en UNICAH	100
Tabla 37. Proceso de Implementación de la propuesta.....	108
Tabla 38. Cronograma de actividades y presupuesto.....	113
Tabla 39. Matriz de concordancia de propuesta	115
Tabla 40. Proyección de índice de inflación 2023-2027.....	138

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gastos de los hogares en educación con relación al Producto Interno Bruto.....	17
Figura 2. Cobertura educativa en los diferentes niveles de educación.	19
Figura 3. Matrícula Total en Instituciones de Educación Superior en Honduras 2018.	20
Figura 4. Oferta Académica por Campo de Educación Superior en Honduras 2019.	21
Figura 5. Penetración del mercado de seguros en función del Producto Interno Bruto.....	31
Figura 6. Diagrama de Enfoque y Metodología de Investigación	50
Figura 7. Cálculo de muestra a través de herramienta Survey Monkey	52
Figura 8. Tamaño de muestra con margen de error de 5.5%	52
Figura 9. Margen de error para muestra obtenida.....	61
Figura 10. Área de estudio actual o deseada por el encuestado	61
Figura 11. Género de los estudiantes encuestados	62
Figura 12. Rango de edad de los estudiantes encuestados	63
Figura 13. Ingreso familiar promedio de los encuestados	63
Figura 14. Porcentaje mínimo de beca deseado	65
Figura 15. Fuente de financiación de estudios en caso de no tener opción a beca completa	66
Figura 16. Aceptación de pasantías en el sector asegurador a cambio de becas	67
Figura 17. Motivo por el cual no realizaría pasantías a cambio de becas	68
Figura 18. Horas semanales de pasantía a los que estarían anuentes los estudiantes.	69
Figura 19. Áreas de interés de los estudiantes, para realizar la pasantía	72
Figura 20. Conocimientos que desean adquirir los estudiantes a través de la pasantía	73
Figura 21. Nivel de conocimiento del sector asegurador por parte del estudiante	75
Figura 22. Otros beneficios prioritarios para el estudiante	77
Figura 23. Universidades preferidas por los estudiantes	78
Figura 24. Número de estudiantes encuestados que han sido beneficiarios de becas.....	79
Figura 25. Programas de becas en los que han participado los encuestados	80
Figura 26. Aspectos que los encuestados cambiarían del programa de becas	81
Figura 27. Cálculo de VPN para programa de becas en UNITEC.....	89
Figura 28. Análisis de rentabilidad programa de becas al 75% en UNITEC	93
Figura 29. Análisis de rentabilidad Programa de Becas UTH al 100%	97
Figura 30. Análisis de rentabilidad Programa de Becas UNICAH al 100%	101

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

Para enfrentar los problemas actuales, Honduras necesita desarrollar su capital humano, el cual, como pieza fundamental para el crecimiento económico, requiere de opciones para fortalecer sus capacidades y competencias, y existen sectores productivos que además requieren de formación especializada para generar crecimiento.

Teniendo en cuenta esta premisa, se ha identificado la oportunidad en el sector asegurador hondureño de motivar a la población en edad productiva a incursionar en el mercado de seguros, ya sea a través del emprendimiento o de la búsqueda de una carrera como colaborador en empresas de seguros o de servicios relacionados.

Mediante el presente estudio, se analiza la factibilidad para la creación de un programa de becas por parte del sector asegurador, orientado a apoyar a estudiantes de excelencia académica que se encuentran en edad y nivel de escolaridad para emprender sus estudios superiores, teniendo a la vez la oportunidad de obtener experiencia laboral a través de pasantías en las empresas de seguros.

El estudio se ha enfocado en la investigación de la percepción y disposición de estudiantes con excelencia académica que tienen interés de iniciar o continuar sus estudios superiores respecto de un programa de becas estudiantiles que implica un compromiso de realizar pasantías en empresas de seguros ubicadas en el Distrito Central. Adicionalmente, se investigará sobre la disposición del sector asegurador para proveer este tipo de apoyo a la educación, específicamente, para estudiantes de universidades privadas. Para ello, se utilizaron metodologías de investigación de mercado y de análisis de costo-beneficio, así como de planificación, que permiten concluir sobre la viabilidad del proyecto y su nivel de aceptación.

Las metodologías de investigación se centraron en el conocimiento de las expectativas de estudiantes universitarios en cuanto a la necesidad de un programa de becas como la aceptación de un programa de pasantías a cambio de dichas becas. Adicionalmente, permitieron conocer las expectativas y necesidades de capital humano del sector asegurador para contrastarlas con las de los estudiantes. Finalmente, se obtuvo información sobre los costos relacionados a la contratación de personal y los costos de educación en el nivel superior, a manera de concluir sobre los beneficios

y ahorros que puede implicar un programa como el propuesto.

El resultado de las metodologías aplicadas permitió confirmar la factibilidad para la creación de un programa de becas para estudiantes con excelencia académica en el nivel de educación superior por parte del sector asegurador, comenzando con un programa piloto en universidades del Distrito Central.

Finalmente, se presenta a la Cámara Hondureña de Aseguradores, como organización que aglutina a las compañías de seguros que operan en el país, una propuesta de un plan para la creación de un programa piloto de becas y pasantías para estudiantes con excelencia académica de universidades privadas del Distrito Central por el sector asegurador, el cual se pretende sea considerado por dicha Cámara en su plan estratégico para la mejora de la cultura de seguro, el desarrollo profesional del gremio y la educación financiera de la juventud hondureña.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Según informe de seguimiento de la educación en el mundo elaborado por el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC, 2022) en el 2022, aunque en el 2019 la participación en la educación superior a nivel mundial se encuentra en un 39%, existe un riesgo de segregación en el sistema de educación superior debido a que los centros privados de educación superior tienden a reservar la matrícula para personas que tienen la capacidad de pagar, generando una desigualdad en el acceso a la educación.

Brito e Iglesias (2021) exploran algunos factores que inciden en la desigualdad y el crecimiento económico en América Latina, concluyendo que, además de la inversión extranjera directa, el capital humano y la educación son potencialmente determinantes en su evolución, haciendo énfasis en cómo la escolarización puede tener efectos positivos o negativos en el nivel de desigualdad de los países, y cómo el desarrollo del capital humano reduce la desigualdad y aumenta el crecimiento económico, recomendando que la política pública en los países de América Latina se centre en la elevar el nivel de educación.

El informe de la UNESCO, previamente citado, menciona que Honduras es uno de los países donde la proporción de estudiantes en la educación superior privada (no estatal) ha aumentado más en los últimos 15 años (pgs.167-168, 270). Esto puede ser un indicador de la necesidad de crear oportunidades para que los estudiantes que están en edad y condición de

comenzar o continuar su educación superior puedan superar las barreras que su nivel de ingreso puede crear para matricularse en centros privados de educación superior.

Por otra parte, según estadísticas de cobertura, gasto por alumno y densidad de alumnos por maestro, la educación pública en Honduras se concentra en el sector primario, mientras que su participación es mucho menos relevante en el sector secundario y solo vuelve a crecer en el sector terciario. Cerca del 80% de los niños estudian en escuelas públicas en el nivel primario, mientras que en el nivel secundario ese porcentaje disminuye significativamente y solo llega al 20%. Esto significa que muchos de los estudiantes no logran terminar sus estudios (López y LaFleur, 2017).

Reconociendo esta problemática, es conocido que existen organismos internacionales, por ejemplo, la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA, por sus siglas en inglés), entre muchos otros, que proveen apoyo al sector educativo en Honduras por medio de becas estudiantes para diferentes niveles, incluyendo pregrado y postgrado.

Con lo anterior, se comprueba la oportunidad – e imperativa necesidad – de promover la creación de programas de apoyo socioeconómico, como los programas de becas estudiantiles a nivel universitario, los cuales pueden ser agrupados por sector productivo con el fin de crear capacidades y fortalecer competencias del recurso humano disponible bajo un plan sostenible similar a una “incubadora” de talentos para cada sector.

En tal sentido, se ha tomado como objeto de estudio el sector asegurador hondureño como uno de los sectores para el cual no existen opciones académicas especializadas en seguros, provocando que las “escuelas de seguros” sean las mismas compañías de seguros. Esto incrementa el costo de contratación y alarga las curvas de aprendizaje de los empleados, al tener que invertir en capacitación y formación en el lugar de trabajo. Según Informes y Cifras de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, el sector asegurador cuenta con 1,577 empleados al cierre del 2021, y en el registro público de intermediarios de seguros se encuentran cerca de 600 registrados en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros. Esto significa que el sector se beneficiaría de poder contar con mejores candidatos para suplir sus necesidades de reclutamiento, o bien, con los nuevos emprendimientos de jóvenes profesionales que se interesen en constituirse como agentes independientes o corredores de seguros, con el fin de elevar la penetración de mercado a valores mayores que el 2.5% de promedio de los últimos 8 años.

Se resumen, entonces, como antecedentes del problema, la baja escolaridad en el nivel

superior, la deficiencia en educación de calidad, la necesidad de preparar a los jóvenes para inserción laboral, y la necesidad de incrementar la fuerza laboral disponible para un sector productivo que requiere su especialización.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Dados los antecedentes, Honduras como país en vías de desarrollo requiere de estrategias para la evolución del sistema educativo hacia una educación de calidad y el incremento en el nivel de escolaridad de la población, teniendo como uno de sus objetivos el fortalecimiento de las capacidades del recurso humano de manera que se incentive la inversión y su consecuente generación de empleo. Esta misión, que debe ser de todos y para todos, puede incluir la creación de programas de incentivo a la población en edad de estudios superiores por sectores interesados en generar oportunidades de desarrollo de sus mercados y una mayor contribución a la productividad del país.

Según estudio del Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (2022), la deserción escolar en el país muestra un aumento progresivo en el ciclo escolar, alcanzando hasta un 50% de deserción en la educación superior, y sólo el 15% de los jóvenes que culminan su ciclo de educación media empiezan su carrera de educación superior (Equipo del Informe de Desarrollo Humano, 2022). Esto muestra la necesidad de contar con programas que provean alternativas sostenibles para que los jóvenes continúen sus estudios superiores y desarrollen las competencias y habilidades que les garanticen su éxito en la inserción laboral.

Por otra parte, la penetración de mercado del sector asegurador hondureño, en términos de la relación entre la producción de primas brutas (ingresos brutos por venta de seguros) sobre el Producto Interno Bruto, se ha mantenido entre un 2.4% y 2.6% del 2014 al 2021, y los últimos dos años se determinan como atípicos debido a la situación económica y sanitaria del país. Aunque la penetración de mercado está asociada al poder adquisitivo de las personas y las empresas desde un punto de vista económico, también puede estar relacionada a una baja cultura de seguro y un bajo índice de inclusión financiera; para elevar estos índices, debe ser importante para el sector crear espacios de educación financiera que motiven el emprendimiento y la incursión en el mercado de seguros, además de mejorar la oferta laboral.

En una revisión de los programas académicos disponibles en las universidades privadas y públicas del país, se puede observar que no existen carreras especializadas en seguros, cosa que sí se puede observar en países vecinos como Guatemala, donde la Universidad de Galileo cuenta con una Licenciatura en Administración de Seguros que se caracteriza por ser única en toda la región centroamericana.

A manera de conclusión, muchos jóvenes estudiantes que tienen interés en continuar o iniciar sus estudios superiores necesitan opciones de apoyo socioeconómico para hacerlo, y el sector asegurador, necesita alternativas para el entrenamiento oportuno de profesionales y la motivación para que desarrollen una carrera en el sector asegurador, ya sea como colaboradores o como emprendedores de servicios relacionados a los productos de seguros. Estas necesidades conducen al planteamiento de si fuese factible y deseable la creación de un programa de becas estudiantiles para estudiantes del nivel superior, orientado a crear espacios de entrenamiento a través de pasantías en el sector asegurador, comenzando con un proyecto piloto en el Distrito Central.

1.3.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Es factible la creación e implementación de un programa sostenible de becas para estudiantes de universidades privadas del Distrito Central por parte del sector asegurador hondureño?

1.3.2.1 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Bajo qué condiciones estarían los estudiantes dispuestos a entrar a un programa de becas por excelencia académica del sector asegurador?
2. ¿Qué nuevos conocimientos adquiere el estudiante al realizar una pasantía en una aseguradora?
3. ¿Qué porcentaje de empleados del sector asegurador cuentan con la experiencia y conocimiento necesario para el puesto en el cual se desempeñan al momento de ser contratados?
4. ¿De cuánto sería la inversión del sector asegurador en un programa de becas estudiantiles de nivel universitario? ¿Se considera alcanzable?
5. ¿Qué programas nacionales de becas estudiantiles son referentes para que el sector

asegurador pueda garantizar la sostenibilidad del proyecto?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la factibilidad de implementación por parte del sector asegurador de un programa de becas para estudiantes con excelencia académica en universidades privadas del Distrito Central a partir del segundo semestre del 2023, con el fin de contribuir a su inserción laboral.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar si los programas de becas con componente de pasantía son deseables en la actualidad para estudiantes con excelencia académica que están por comenzar o continuar sus estudios superiores en universidades privadas del Distrito Central.
2. Analizar los beneficios que obtendrían los estudiantes al realizar pasantías en el sector asegurador, comenzando en el segundo semestre del 2023.
3. Investigar las necesidades de capital humano que tiene el sector asegurador al momento de contratar personal, con base en las contrataciones de los últimos 3 años.
4. Desarrollar un análisis financiero para determinar si un programa de becas para estudiantes con excelencia académica de universidades privadas del Distrito Central sería técnicamente sostenible para el sector asegurador, en un período piloto de 5 años.
5. Presentar un esquema de un programa de becas para estudiantes de universidades privadas del Distrito Central al sector asegurador, para su implementación a partir del segundo semestre del 2023.

1.5 JUSTIFICACIÓN

La educación de calidad, como impulsora del crecimiento económico y de la erradicación de la pobreza, forma parte de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible aprobada por la

Organización de las Naciones Unidas, a través del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 4 (ODS4), cuyo fin es “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”.

Pero no sólo la educación contribuye al crecimiento. El Objetivo número 8 (ODS8) se enfoca en el Trabajo Decente y Crecimiento Económico para impulsar el progreso, el empleo digno y la mejora de la calidad de vida de los hondureños. La productividad, eficiencia y el emprendimiento, así como la creatividad y la innovación, se priorizan a través del ODS8, centrándose en la reducción de población joven que no tiene un empleo y que no ha recibido capacitación ni ha completado sus estudios.

Adicionalmente, al mejorar las oportunidades laborales de los estudiantes al egresar con una referencia profesional confiable y con un alto nivel técnico, el efecto multiplicador de su inclusión social y económica que conlleva crecimiento de los ingresos familiares a través del empleo de jóvenes profesionales puede contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 10 (ODS10), el cual tiene como fin principal la Reducción de las Desigualdades en y entre los países.

La creación de un programa de becas estudiantiles orientado no sólo a proveer educación de calidad, sino también a brindar formación especializada en seguros preparándolos para su inserción expedita en el mundo laboral, le dará la oportunidad al sector asegurador de incrementar su contribución al desarrollo económico y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluyendo la ampliación de capacidades de crecimiento del mercado a través del emprendimiento y de una mejor cultura de seguro.

Finalmente, y de mayor importancia, los estudiantes que sean beneficiados por este programa de becas podrán asegurar su acceso al mundo laboral al adquirir conocimientos teóricos y prácticos a través de sus pasantías durante su ciclo de estudio universitario, permitiéndoles ser competitivos al contar con experiencia laboral en un sector económico formal, sólido y consolidado en su rol de la protección de las empresas y las personas.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para los efectos de esta investigación, es importante tener en cuenta tanto la situación de la educación superior, como su relevancia en el fortalecimiento de capacidades del capital humano para el desarrollo del sector asegurador, con un enfoque en la generación de una cultura de previsión.

2.1.1 SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

A nivel global, las instituciones privadas de educación no sólo prestan servicios de educación sino también de apoyo al aprendizaje a través de clases complementarias, materiales para la enseñanza y aprendizaje e insumos tecnológicos, de manera que “esta contribución puede ser importante en algunos países e incidir en el desempeño y el desarrollo del sistema educativo.” (UNESCO, 2022).

En la creación de sistemas educativos eficientes y equitativos, es importante el involucramiento y responsabilidad de actores estatales y no estatales, y la siguiente conclusión del informe mencionado en el párrafo anterior es de suma relevancia para los objetivos del presente estudio:

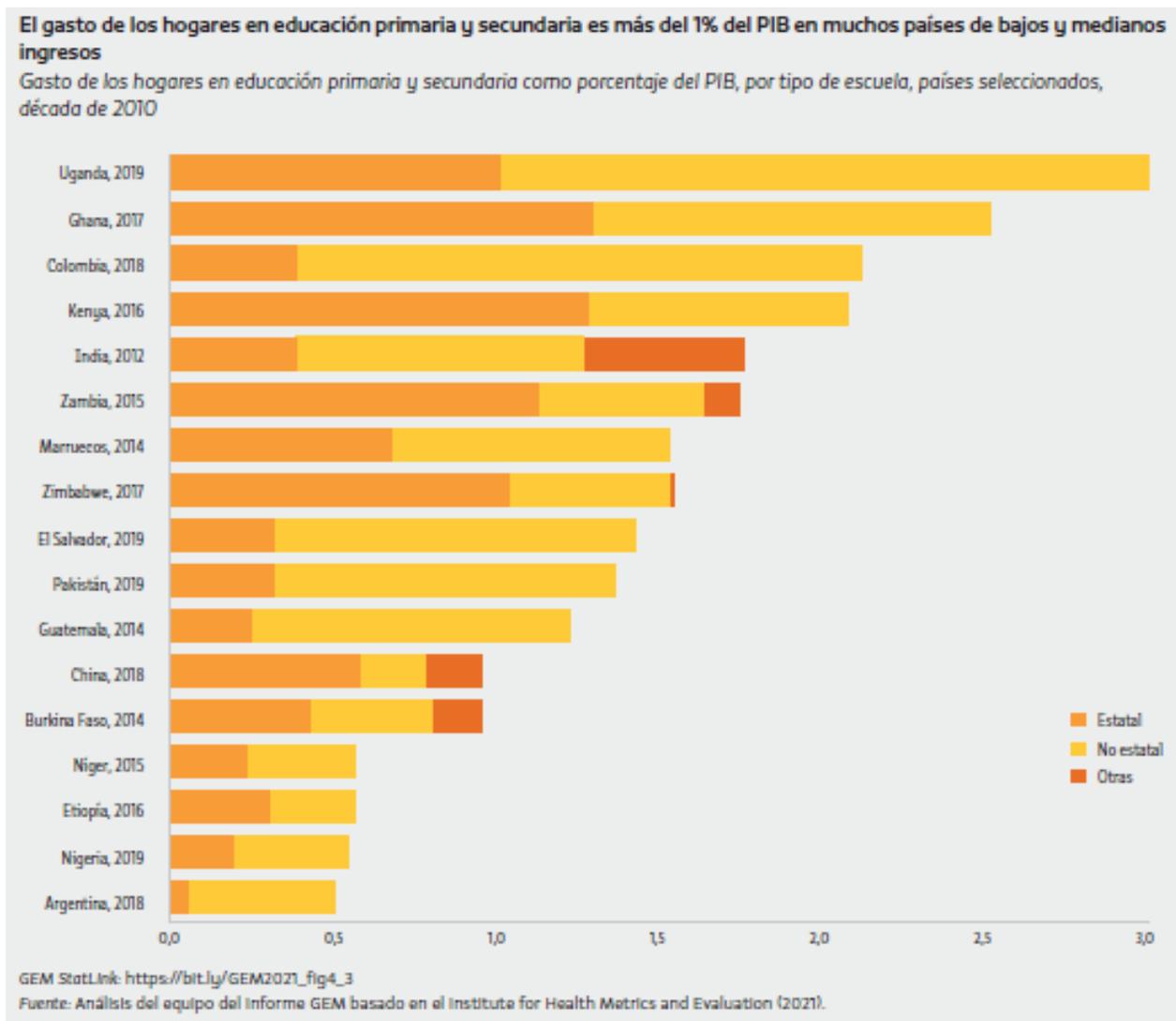
“Una educación inclusiva, equitativa y de buena calidad solo puede garantizarse si todos los participantes hacen un esfuerzo concertado para cumplir con sus responsabilidades. Aunque la rendición de cuentas empieza por los Gobiernos, es importante reconocer la multiplicidad e interdependencia de los participantes en la educación (UNESCO, 2022).”

Con base en el gráfico a continuación, el mismo informe muestra que a nivel global “los hogares aportan un 16% del gasto en educación en países de altos ingresos y un 36% en países de bajos y medianos ingresos. Como porcentaje del PIB, este gasto representa el 1% en países de altos ingresos y el 2,3% en países de bajos y medianos ingresos” (UNESCO, 2022). El gasto familiar en educación puede resultar oneroso para los hogares en los países de bajos y medianos ingresos, y el mismo informe indica que “en 24 países de bajos y medianos ingresos, el pago de derechos de matrícula a las escuelas representaba el 64% del gasto total de los hogares en educación” (pg.114). Esto conduce a la conclusión de que a nivel global, además del Estado y los centros privados de educación superior, los hogares juegan un papel preponderante en la evolución del

capital humano mediante formación a ese nivel.

Figura 1 Gastos de los hogares en educación con relación al Producto Interno Bruto

Fuente: (UNESCO, 2022).



Por su parte, el sector empresarial y los organismos internacionales ejercen influencia sobre las políticas de educación y formación en todos los niveles, dadas las necesidades de conocimiento tecnológico e innovador en los diferentes sectores de producción a nivel mundial. Uno de estos organismos es el Banco Mundial. El informe de la UNESCO (2022) asegura que “la asistencia técnica, los informes de proyectos, los trabajos de investigación y los eventos internacionales utilizados por el Banco Mundial afianzan su posición de intermediario para el intercambio de conocimientos. Un módulo sobre la participación del sector privado, que se encuentra entre las 13 principales esferas políticas del grupo para promover el aprendizaje en el marco del Planteamiento

sistémico para mejorar los resultados de la educación, parte de la premisa de que los educadores privados aportan una contribución apreciable a la educación y que una mejor interacción entre las escuelas públicas y privadas es esencial para fortalecer la equidad y la calidad.”

Analizando la situación de la educación superior en Honduras, el derecho a la educación no se ha garantizado, siendo para el 2020 uno de los países de Centroamérica peor calificados, junto con Guatemala. Honduras además muestra un promedio de escolaridad de 6.9 años, muy por debajo de Panamá que tiene 10.2 años. Un país con baja escolaridad y un mal sistema educativo son una gran amenaza tanto para el desarrollo humano y socioeconómico en este caso de los hondureños (ASJ, 2017).

“Con respecto al nivel de escolaridad de los empleados, en las empresas formales un 12% tiene educación universitaria completa, un 63% tiene educación secundaria o técnica y un 25% tiene solamente educación primaria completa o incompleta” (OIT, 2017)

En la agenda del gobierno, la educación debe ser un tema primordial ya que de esa manera los cambios se verán reflejados en el capital humano y estos estarían orientados al logro de una mejor calidad y equidad en el sistema educativo. Todos los hondureños, en general, afrontan una oportunidad para hacer valer su derecho universal a la educación igualitaria.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su encuesta empresarial realizada en el 2017, en colaboración con el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), concluye que “la falta de capital humano adecuado es uno de los siete principales obstáculos que plantea el entorno de negocios a las empresas hondureñas para su buen desarrollo”. La educación en Honduras muestra un retroceso en la equidad, calidad, rendición de cuentas, monitoreo, cobertura y en la gestión de recurso humano lo cual se vio sumamente afectado con la Pandemia de COVID-19 que vino a aumentar la exclusión en la educación. Con la llegada de COVID-19, se cerraron las escuelas por lo que la exclusión académica aumento aún más, ya que la metodología académica virtual para muchos hogares hondureños no es accesible por los bajos recursos con los que estos cuentan (ASJ, 2022).

Por otra parte, tal como se muestra en la Figura 2, en el 2021 al menos 1,146,688 de niños fueron excluidos del sistema educativo teniendo en matricula solo el 60% de niños matriculados, según datos de la Secretaria de Educación.

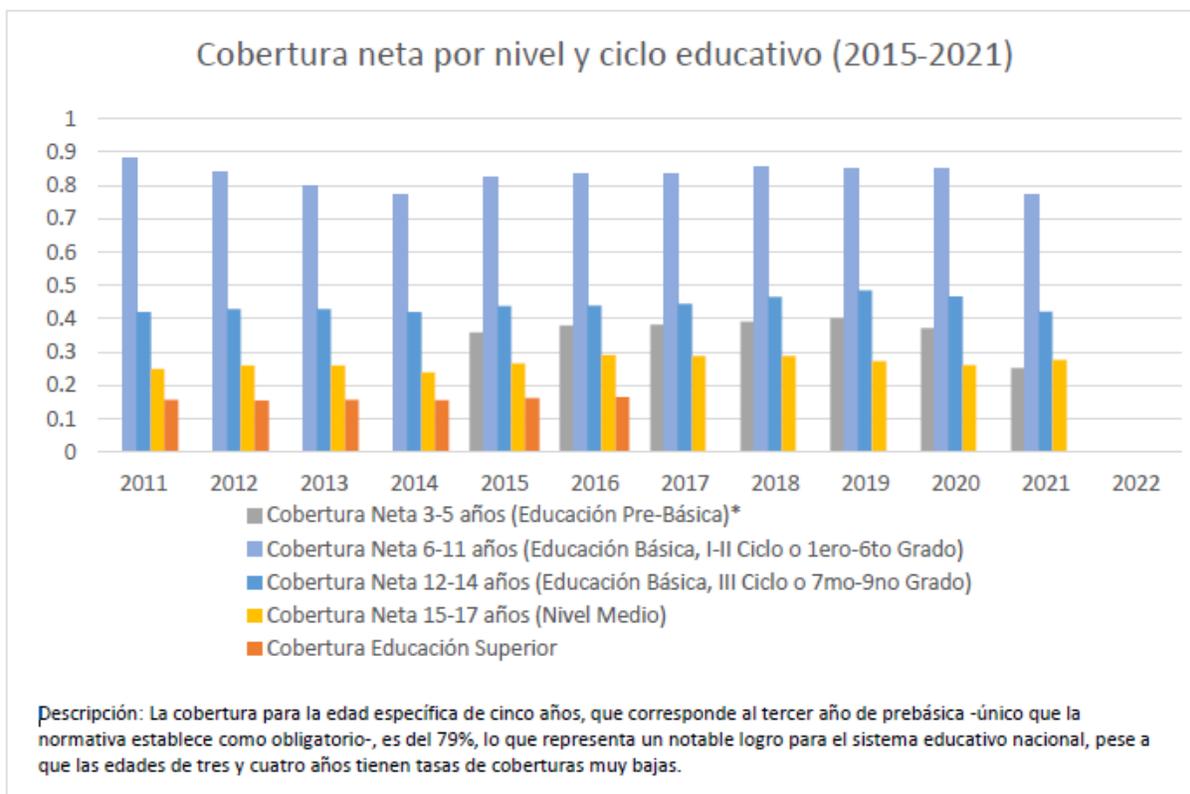


Figura 2. Cobertura educativa en los diferentes niveles de educación.

Fuente: (ASJ, 2022)

El sistema de Alerta Temprano (SAT) y la Comisión Nacional de Telecomunicaciones (CONATEL), publicaron que el 67.5% de los hondureños no cuenta con acceso a internet, el 86.2% no tiene acceso a una computadora, lo que significa que una gran parte de los estudiantes fueron excluidos del sistema educativo (ASJ, 2022).

Ante toda esta situación surgieron preguntas como, ¿Qué están aprendiendo los estudiantes? ¿Cómo aprenden? ¿Cómo se les puede apoyar en ese aprendizaje? las cuales son estimulantes para poder reflexionar y tomar el interés para renovar los procesos educativos.

De esta manera, se fue recolectando información y difundiendo la situación grave del sistema educativo hondureño incluso antes de pandemia, pues se publica para entonces que ya se mostraba esa descendente tendencia inclusive antes del 2020, cuando ya se perdían más de 150

mil estudiantes entre los años 2014 y febrero de 2020. Además, se conoce que, de 10 estudiantes matriculados en primer grado, solamente 5 llegan a noveno grado ocho años después (FEREMA, 2022).

Los niveles de aprendizaje son otro factor que marca un importante atraso en los estudiantes hondureños en relación del promedio regional latinoamericano. De manera que, a los 15 años un estudiante hondureño evidencia 2 años de atraso académico respecto a sus contemporáneos costarricenses y 3 años en relación a los chilenos (FEREMA, 2022).

Ahora bien, es también importante conocer la situación de matrícula en el nivel superior de la educación, siendo este el segmento de estudiantes objeto de estudio. Según estadísticas de la Dirección de Educación Superior de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), en el 2018 el 45% de los estudiantes universitarios estaba matriculado en universidades privadas, y del 55% matriculado en universidades estatales, el 41.5% se matriculó en la UNAH.

Matrícula Total en Instituciones de Educación Superior de Honduras 2018

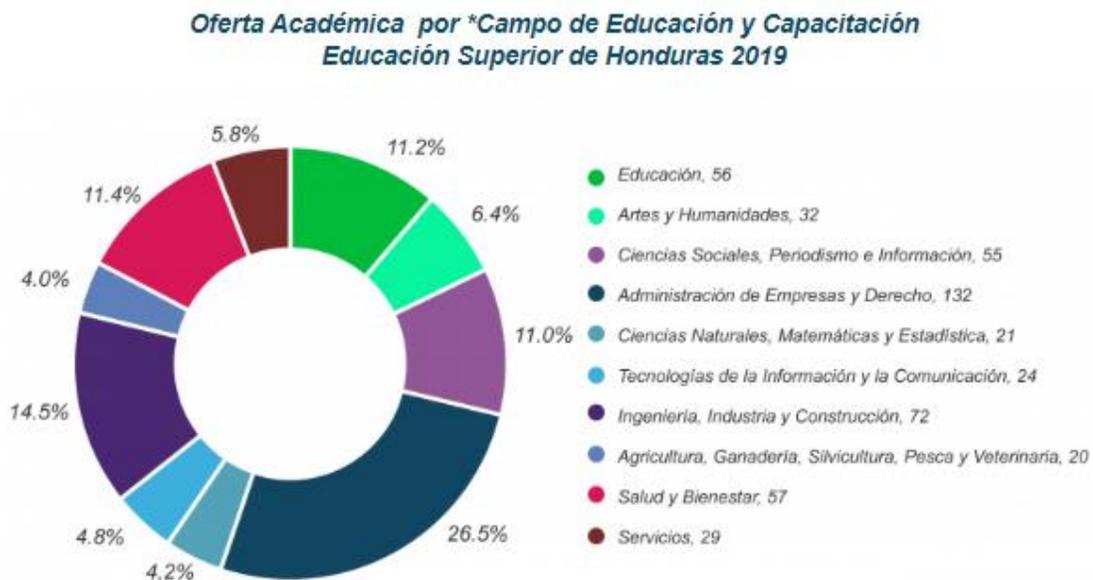
<i>Instituciones de Educación Superior (IES)</i>	N*	%
TOTAL	266,908	100%
PÚBLICAS	146,737	55.0%
<i>Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)</i>	110,647	41.5%
<i>Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán" (UPNFM)</i>	30,064	11.3%
<i>Universidad Nacional de Agricultura</i>	3,905	1.5%
<i>Universidad de Defensa de Honduras (UDH) *</i>	1,027	0.4%
<i>Universidad Nacional de Ciencias Forestales (UNACIFOR)</i>	680	0.3%
<i>Universidad Nacional de la Policía de Honduras (UNPH) **</i>	414	0.2%
PRIVADAS	120,171	45.0%
<i>Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC)</i>	39,446	14.8%
<i>Universidad Católica "Nuestra Señora Reina de la Paz" (UNICAH)</i>	21,597	8.1%
<i>Universidad Tecnológica de Honduras (UTH)</i>	20,460	7.7%
<i>Universidad Cristiana Evangélica "Nuevo Milenio" (UCENM)</i>	11,000	4.1%
<i>Universidad de San Pedro Sula (USAP)</i>	7,490	2.8%
<i>Universidad Metropolitana de Honduras (UMH)</i>	4,892	1.8%
<i>Universidad José Cecilio del Valle (UJCV)</i>	4,738	1.8%
<i>Universidad Cristiana de Honduras (UCRISH)</i>	4,380	1.6%
<i>Universidad Politécnica de Honduras (UPH)</i>	3,400	1.3%
<i>Escuela Agrícola Panamericana (EAP)</i>	1,203	0.5%
<i>Universidad Jesús de Nazareth (UJN)</i>	843	0.3%
<i>Universidad Politécnica de Ingeniería (UPI) *</i>	321	0.1%
<i>Centro de Diseño, Arquitectura y Construcción (CEDAC)</i>	214	0.1%
<i>Seminario Mayor "Nuestra Señora de Suyapa" (SMNSS)</i>	187	0.1%

* Último dato disponible corresponde al año 2017 / ** Último dato disponible corresponde al año 2014

Figura 3. Matrícula Total en Instituciones de Educación Superior en Honduras 2018.

Fuente: (UNAH, 2019)

Adicionalmente, se considera importante conocer la oferta académica en general, en el sentido de identificar si las carreras disponibles en el nivel superior son afines al sector asegurador objeto de estudio. Se concluye, a partir de lo que muestra la Figura 4 debajo, que las áreas de “Administración de Empresas y Derecho” y la de “Ingeniería, Industria y Construcción” son las que muestran un mayor porcentaje en oferta académica, con un 26.5% y un 14.5%, respectivamente.



* Campos de Educación y Capacitación según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE-F 2013) de UNESCO

Figura 4. Oferta Académica por Campo de Educación Superior en Honduras 2019.
Fuente: (UNAH, 2019)

En cuanto a los estudiantes con excelente académica, en el listado de estudiantes matriculados en la UNAH que obtuvieron un reconocimiento por excelencia académica en el año 2018, publicado por la Dirección Académica de la UNAH, un total de 227 estudiantes de diferentes carreras obtuvieron el galardón de Excelencia Académica 2018 con base a las asignaturas aprobadas durante el 2018 y con el índice del año. Esto representa únicamente 0.2% de la matrícula del año que se muestra en la Figura 3 anterior, y una oportunidad – y realmente, una necesidad – para crear un entorno de estímulos para buscar la excelencia, posiblemente, a través de becas estudiantiles como incentivo.

Analizando cifras más recientes, según publicación de Honduras en Cifras 2019-2021, se

puede observar un crecimiento sostenido en el porcentaje de matrícula en instituciones privadas de educación superior, lo cual es una muestra del crecimiento de demanda de estudios en este tipo de instituciones. En la tabla 1 se muestra el comportamiento de los últimos 3 años.

Tabla 1. Matrícula en Instituciones Privadas de Educación Superior

Población Universitaria	Población universitaria		
	2019	2020	2021
A nivel Nacional	224,984	219,537	198,824
En Instituciones Privadas de Educación Superior	102,724	100,354	95,749
% estudiantes matriculados en instituciones privadas	45.66%	45.71%	48.16%

Fuente: Honduras en Cifras 2019-2022 (Banco Central de Honduras,2022)

Se considera importante, además, conocer los datos de matrícula en las principales universidades privadas del país, en especial aquellas que tienen presencia en el Distrito Central, dado el enfoque del estudio.

Tabla 2. Matrícula anual en principales instituciones privadas de educación superior en el período 2019-2021

Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC)	Año	Población Universitaria	% del total nacional	% del total Instituciones Privadas
	2019	24,656	11.0%	24.0%
	2020	22,129	10.1%	22.1%
	2021	23,258	11.7%	24.3%
Universidad Tecnológica de Honduras (UTH)	Año	Población Universitaria	% del total nacional	% del total Instituciones Privadas
	2019	23,694	10.5%	23.1%
	2020	24,158	11.0%	24.1%
	2021	24,239	12.2%	25.3%
Universidad Católica Nuestra Señora Reina de la Paz (UNICAH)	Año	Población Universitaria	% del total nacional	% del total Instituciones Privadas
	2019	18,932	8.4%	18.4%
	2020	18,778	8.6%	18.7%
	2021	17,852	9.0%	18.6%

Fuente: Honduras en Cifras 2019-2022 (Banco Central de Honduras,2022)

2.1.2 LAS VOCES DE LA JUVENTUD SOBRE LOS FUTUROS DE LA EDUCACIÓN

SUPERIOR

Para efectos de conocer las preocupaciones y expectativas de la juventud respecto de la educación superior, se hace referencia a una consulta coordinada por el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (UNESCO IESALC, 2022), cuyo informe llamado “La educación superior que queremos: Las voces de la juventud sobre los futuros de la educación superior” concluye sobre la percepción de la juventud respecto al papel que tiene la educación superior en el logro de mejores futuros, “al ofrecer a estudiantes y sociedades que les rodean herramientas que pueden utilizar durante su vida”. Algunas de las recomendaciones que surgen del informe incluyen el ofrecimiento de herramientas para la vida para estudiantes de nivel superior, combinar los servicios de apoyo con un diseño pedagógico, y crear o ampliar programas de tutoría a través de alianzas e intercambio de información.

Sobre la referida consulta, se resalta la siguiente conclusión: “Para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la juventud y los adultos deben trabajar en conjunto para alcanzar un mejor futuro. La educación superior tiene que jugar un papel importante en la creación del espacio para ello y mediar en este compromiso.” (UNESCO IESALC, 2022)

Este informe permite identificar la sinergia que se puede lograr a través de la creación de programas de apoyo, por ejemplo, de becas estudiantiles para el nivel universitario, dado que “más del 90% de la juventud participante planea cursar estudios superiores, lo que constituye una proporción significativamente mayor que la tasa actual de matriculados en la educación superior a nivel mundial que se sitúa en el 40%.”. (UNESCO IESALC, 2022)

2.1.3 UNIVERSIDADES PRIVADAS EN EL DISTRITO CENTRAL

Estando acotado este estudio de factibilidad a universidades privadas del Distrito Central, se presentan las generalidades de las principales tres universidades privadas con presencia en el municipio, y que aglomeran el 68% de la matrícula total en instituciones de educación superior que se muestra en la Figura 3. Se presenta la información de UNITEC y CEUTEC por separado, dada la diferencia en el mercado meta entre ambas instituciones.

2.1.3.1 UNITEC (Universidad Tecnológica Centroamericana)

Institución privada de educación superior fundada el 17 de diciembre de 1986, cuyo propósito fue convertirse en una alternativa para todos aquellos hondureños que desean una

formación universitaria, por lo que desde su fundación ha ido formando profesionales en dos campus, uno que se encuentra en Tegucigalpa y otro en San Pedro Sula, contando con una amplia gama de profesiones entre ellas 26 programas de pregrado, 25 programas de postgrado.

Actualmente es la única universidad que ofrece a sus estudiantes y docentes intercambios académicos programas de doble titulación, cursos de verano en universidades altamente prestigiosas en países como: Estados Unidos, España, Taiwán, México, Argentina, Chile, Perú y países de la región centroamericana (UNITEC, 2022).

2.1.3.2 CEUTEC (Centro Universitario Tecnológico)

En el año 2005, fue fundado dicho centro educativo por parte de UNITEC con el objetivo de ofrecer una opción educativa que implementa el modelo “Blended Learning” para personas y trabajan y desean estudiar a nivel superior en un horario flexible y una modalidad semipresencial. Actualmente cuenta con 3 campus en Tegucigalpa, mediante los cuales se brinda fácil acceso a diversidad de carreras como: Ingenierías, Licenciaturas, Técnicos Universitarios, Técnicos Universitarios de Grado asociado y Bachillerato Acelerado (UNITEC, 2022)

2.1.3.3 Universidad Católica Nuestra Señora Reina de la Paz (UNICAH)

Fundada en junio de 1992 de acuerdo al derecho canónico, sus actividades académicas iniciaron el 3 de febrero de 1993 fiesta en honor a la virgen de Suyapa, patrona de Honduras Institución educativa que pertenece a la Iglesia Católica. Su misión es garantizar la presencia el catolicismo en la educación superior en Honduras y asegurar una formación integral en función de las distintas dimensiones del ser humano tanto lo social lo moral, lo espiritual, lo científico, lo técnico y lo religioso. Cuenta con siete campus regionales en los que ofrece la siguiente oferta académica: nueve opciones de licenciatura, 4 opciones de ingeniería, 7 opciones de maestría, 2 opciones de especialidad y 4 opciones de doctorado (UNICAH, 2022).

2.1.3.4 UTH (Universidad Tecnológica de Honduras)

La universidad surge de una idea de su actual presidente el Sr. Roger D. Valladares, ya que, en 1985, luego de realizar una gira por Estados Unidos y conocer varias universidades, decidió la apertura dicha casa de estudios. En ese entonces, solamente existía un centro educativo privado en la ciudad de San Pedro Sula, su buena aceptación se hizo notar ya que hoy en día cuenta con once campus a nivel nacional, ubicados estratégicamente en el país. Actualmente, y según entrevista realizada a un representante de la universidad, cuenta con una población estudiantil a nivel nacional 22,100 y en el campus de Tegucigalpa 4,440 al cierre del 2022, equivalente a un

20% (UTH, 2022).

2.1.4 DISPONIBILIDAD DE PROGRAMAS DE APOYO A LA EDUCACIÓN

Tal como se menciona en el Capítulo I al exponer los antecedentes del problema, existen numerosas organizaciones que se han preocupado por atender la necesidad de los estudiantes para superar los obstáculos de los ingresos familiares o individuales para su acceso a la educación superior. A través de esta sección, se presentan algunos ejemplos de organismos que actualmente proveen solución a dicha necesidad.

2.1.4.1 PROGRAMAS INTERNACIONALES

- a. **Organización De Estados Americanos (OEA):** este programa fue creado en 1958, y consiste en becas académicas otorgadas para realizar estudios a tiempo completo, en modalidad presencial o a distancia, por un período máximo de 2 años, enmarcadas en las 8 áreas prioritarias de la organización (OEA, 2022). De acuerdo con el Manual de Procedimientos para los Programas de Becas y Capacitación de la OEA, el propósito principal del programa es ayudar a los estados miembros con sus esfuerzos locales para lograr sus objetivos de desarrollo integral a través del apoyo al desarrollo del capital humano en las áreas de acción establecidas en el plan estratégico de la organización (OEA, 2013). Adicionalmente, ayudar a los estudiantes a alcanzar mejores oportunidades laborales y a través de ello, mejorar la calidad de vida de la población mediante un efecto multiplicador de prosperidad de las familias.
- b. **Iniciativa de Jóvenes Líderes de las Américas (YLAI):** es un programa de seis semanas para emprendedores, financiado por la Oficina de Asuntos Educativos y Culturales del Departamento de Estado de los Estados Unidos. YLAI lleva a 280 líderes prometedores de América Latina, Canadá y el Caribe cada año a los Estados Unidos para expandir su liderazgo y habilidades empresariales (Embajada de Estados Unidos en Honduras, 2022).

Está abierto a jóvenes emprendedores de 25 a 35 años, seleccionados para su participación a través de un proceso de solicitud competitivo. Más de 750 ex becarios de los anteriores Programas de Becas YLAI mantienen una red en toda América Latina, el Caribe y Canadá para apoyar los esfuerzos de los demás para mejorar sus propias empresas, compartir mejores prácticas y

colaborar para reducir la brecha de oportunidades y contribuir a la prosperidad económica en sus comunidades (Embajada de Estados Unidos en Honduras, 2022).

- c. **Becas Grado de Finanzas y Seguros Universidad Antonio de Nebrija, Fundación Carlos Sunyer:** colabora con el financiamiento de becas para el Grado de Finanzas y Seguros. Su objetivo principal es formar profesionales para que adquieran las habilidades necesarias para desempeñar funciones dentro de las entidades aseguradoras y financieras. El Grado de Finanzas y Seguros se imparte en el centro de Madrid y aún estudios sobre los mercados financieros y el sector asegurador, contando con el pleno respaldo de este último.

Basado en ese fuerte compromiso por impulsar el empleo de los estudiantes y egresados. Dar respuestas a una necesidad de mercado, mediante profesionales especializados que puedan trabajar en funciones del mundo financiero que se encuentra en constante evolución y que necesita estabilidad que pueda funcionar correctamente (Fundación Carlos Sunyer, 2022)

2.1.4.2 PROGRAMAS NACIONALES

- a. **Hondufuturo:** es una organización privada sin fines de lucro cuyo objetivo principal es impulsar el desarrollo socioeconómico y la competitividad de Honduras, orientando a profesionales hondureños de excelencia académica a continuar estudios de posgrado en las mejores universidades en el extranjero, de manera que se enriquece el capital humano hondureño. Provee apoyo financiero para profesionales hondureños para estudios de especialización, maestría y doctorado en el exterior.

Ofrece consejería académica y cuenta con programas de crédito-beca para financiar los proyectos de estudio hasta por un monto máximo de USD 25,000 (veinticinco mil dólares americanos) y hasta por dos años. Además, cuenta con un programa de intermediación laboral que busca apoyar a los beneficiarios en su estrategia individual de transición laboral, la cual implica el retornar a Honduras después de culminar sus estudios de posgrado, permitiendo

que el talento se quede en el país (HONDUFUTURO, 2022)

- b. **Becas Fundación Nasser UNITEC:** programa que ofrece a estudiantes del nivel medio y superior la oportunidad de estudiar con una beca en UNITEC o CEUTEC en cualquier carrera, orientado a apoyar el acceso a educación superior para estudiantes de excelencia académica con cualidades de liderazgo.

Existen dos categorías principales: Beca Alta Distinción, la cual premia la excelencia académica a la par de su potencial profesional, obteniendo experiencia laboral dentro del centro de estudio (en forma de pasantías); y, Beca Creadores de Cambios, que permite que los jóvenes se conecten con redes de apoyo para lograr sus metas profesionales, ya sea a través de proyectos de emprendimiento o proyectos comunitarios, o bien, mediante su desarrollo del talento en arte o deporte. Ambas categorías disponibles para UNITEC y para CEUTEC (Fundación Nasser – UNITEC, 2022)

- c. **Programa Unidos de la Universidad Tecnológica Centroamericana (Unitec):** programa de pasantías remuneradas mediante convenios de cooperación empresarial, que permite que el estudiante gane experiencia laboral mediante pasantías a medio tiempo en las empresas patrocinadoras o donantes del programa.

El programa es una forma en que las empresas se incorporan a programas de Responsabilidad Social Empresarial y les permite identificar talentos que en el futuro cercano podrán ocupar posiciones permanentes (UNITEC, 2022).

2.1.5 BENEFICIOS DE LOS PROGRAMAS DE APOYO A ESTUDIANTES

Dados estos ejemplos de programas de apoyo a estudiantes universitarios, algunos de ellos ofreciendo además formación “en el lugar de trabajo”, se debe también indagar sobre los beneficios que este tipo de programas ofrece a todas los actores sociales y empresariales, y, además, sobre las mejores prácticas en el diseño e implementación de dichos programas.

Primero, es importante definir lo que es una pasantía. Para ello, se proporciona una traducción de la definición provista en el blog “Indeed for Employers” (“Efectivamente para Empleadores”):

“Las pasantías son una oportunidad para que estudiantes y egresados obtengan experiencia en un entorno profesional. Los pasantes trabajan bajo la supervisión de un mentor y reciben un pago, excepto en situaciones específicas. La colocación sucede durante un período específico bajo el entendido entre el empleador y el pasante de que no existe una garantía de contratación al final del programa” (Indeed for Employers, 2022).

El mismo blog, en su guía para crear un programa de pasantías, indica que cerca del 70% de los pasantes recibe una oferta laboral de la compañía donde fue colocado, de acuerdo a un reporte provisto por la Asociación Nacional de Universidades y Empleadores (NACE, por sus siglas en inglés), y cerca del 80% de los pasantes que reciben una oferta la acepta. Es decir, el 56% de los pasantes se convierten en empleados a tiempo completo. Adicionalmente, estos pasantes tienden a quedarse en la compañía a largo plazo, ya que la compañía les ayudó a desarrollar sus habilidades y competencias para el puesto (Indeed for Employers, 2022).

Para ilustrar la implementación exitosa de programas de apoyo a estudiantes a través de programas de becas y pasantías, se presenta el ejemplo de la organización Genesys Works. Se trata de una organización estadounidense sin fines de lucro que tiene como objetivo ofrecer oportunidades a estudiantes de nivel medio con desventajas económicas para adquirir los conocimientos y experiencia requeridos para tener éxito en el mundo laboral.

El programa consiste en pasantías de 8 semanas durante el último año escolar, similar a un trabajo de medio tiempo en una de las empresas asociadas al programa de Genesys Works. En un resumen referente al retorno social de la inversión de Genesys Works presentado por el Director de Economía del Centro de Estudios de Costo-Beneficio de la Educación, de la Escuela de Maestros de la Universidad de Columbia, se aprecian los beneficios socioeconómicos de los programas de pasantía.

Belfield, C.R. (2020) indica en su resumen que los programas de pasantías generan beneficios económicos por cuanto ayudan a los estudiantes a tener acceso a mejor salario después de egresar, lo cual se traduce en menos cargas sociales y un crecimiento económico más rápido, además de reducir los costos de educación posterior. Se incrementa, además, la matrícula universitaria con la ventaja del desarrollo de habilidades blandas, y al tener esta experiencia al egresar, se mejoran las oportunidades de los estudiantes al entrar en el mercado laboral. Esto genera una mejora sustancial desde el punto de vista económico y social.

En el blog GradLeaders, se pueden encontrar referencias sobre cómo maximizar el retorno

de la inversión en un programa de pasantías. El análisis realizado por Emily Mowry (2021) se resume en las siguientes conclusiones:

1. Incremento del porcentaje de estudiantes que decide tomar posiciones permanentes en las empresas donde realizaron sus pasantías. Según la Asociación Nacional de Universidades y Empleadores (NACE, por sus siglas en inglés), en el 2020 este porcentaje fue del 66.4% en Estados Unidos.
2. Las empresas pueden tener ahorros significativos en sus costos de reclutamiento. Se reducen gastos externos, como ser honorarios a agencias de reclutamiento, publicación de oportunidades de empleo, ferias de empleo, estudios socioeconómicos de candidatos, entre otros. A nivel interno, el ahorro está en el tiempo y esfuerzo del equipo de talento humano para encontrar candidatos con experiencia que reúnan los requisitos del puesto.
3. Al asignarles responsabilidades formales y que agreguen valor, se incrementa la productividad de la empresa hasta por un 70%, se hace uso más eficiente del tiempo de supervisores y administradores hasta en un 50%, y se eleva la posibilidad de tener un “caudal” de candidatos prácticamente listos para los puestos de trabajo.

Otra ventaja de los programas de becas con opción a pasantía es que permite a los empleadores conocer a los futuros candidatos en un ambiente positivo, y a los estudiantes a identificar sus gustos y preferencias en relación con el tipo de trabajo que visualizan para su futuro.

Rockwood (2020) provee algunas recomendaciones para generar valor a través de los programas de pasantías, y hacer que las empresas reconozcan el beneficio de implementarlos. A continuación, se provee un resumen de su artículo en la HR Magazine, edición de primavera 2020:

1. Determinar el número adecuado de pasantes que la empresa puede aceptar, el cual definitivamente no debe exceder el número de empleados permanentes contratados.
2. El trabajo asignado debe ser significativo y ayudar a los pasantes a exponer su trabajo.
3. Los estudiantes se enrolan por la experiencia, pero tienen necesidades económicas también. Deben tener una retribución por su trabajo (para efectos de esta investigación, esa retribución puede ser la beca estudiantil).
4. Se debe crear consenso y fomentar en el personal la voluntad de involucrar a los

pasantes y formarles, e incluso, incorporarlos a la cultura de la empresa.

5. El éxito del programa debe ser medido y monitoreado, para calcular el retorno de inversión y la mejora en el proceso de reclutamiento.

2.1.6 LA CULTURA DE SEGURO

Continuando con el análisis de situación actual, y siendo que esta investigación se centra en el sector asegurador del país, se debe considerar también la importancia de la creación de una cultura de seguro como pilar para el desarrollo económico.

López y Vásquez (2019) definen la cultura del seguro como “una posición actitudinal [que se podría] definir como los buenos hábitos para que una sociedad se proteja ante los riesgos y de forma ideal transfiera los riesgos a las aseguradoras.”

En un estudio sobre el grado de relación entre la protección de los seguros y la economía familiar, realizado en estudiantes de maestría de administración realizado en el Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de Universidad Autónoma de Querétaro, se concluye que “los alumnos no están sensibilizados sobre la importancia de los seguros y de cómo estos contribuyen a la economía familiar”, y además, “los encuestados consideran que los seguros son necesarios, conocen como funcionan, sus alcances y limitaciones, sin embargo el grado de confianza a las aseguradoras es muy bajo, el costo del mismo es oneroso, aunado a que en los casos que han realizado reclamación por siniestro en el 61% de los casos no les han pagado lo que reclamaron.”(Jaramillo, 2020).

El mercado asegurador hondureño tiene sus inicios a principios del siglo XX con la primera institución especializada en la emisión de pólizas de ahorro y capitalización destinadas para el otorgamiento de créditos de vivienda. A la fecha, existen 12 compañías de seguros autorizadas para operar en el país, las cuales acumulan 38 puntos de servicios distribuidos en la mayor parte del territorio nacional con un total de 1,588 colaboradores. El ramo de seguro de mayor tamaño en cuanto a número de asegurados es el de seguros de daños, con 325, 567 contratos, los cuales representan el 66.4% de las pólizas de seguro vigentes en el 2021; le sigue el seguro de vida, el cual mantuvo una colocación de 108, 762 pólizas, equivalente al 22.2% de las pólizas. Finalmente, los seguros de accidentes y enfermedades registraron un total de 44, 898 pólizas en el mismo año (Comisión Nacional de Bancos y Seguros, 2022). Estos números, aunque puedan parecer altos, al compararlos con la población económicamente activa que al cierre del 2021 se estima en 6,704,670

personas (INE, 2022), resulta en una baja penetración de mercado, es decir, en una baja cultura de seguro.

A manera de confirmar lo anterior, en el siguiente gráfico, se puede apreciar que la penetración de mercado de los seguros en Honduras se encuentra en un promedio de 2.5%, al calcularla como la relación entre las primas brutas anuales y el Producto Interno Bruto.

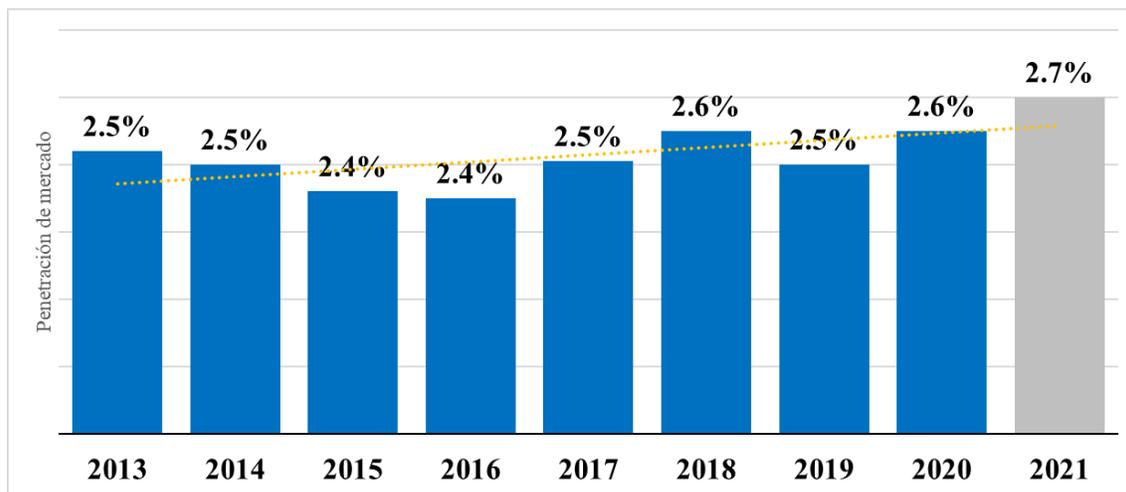


Figura 5. Penetración del mercado de seguros en función del Producto Interno Bruto.

Fuente: (Comisión Nacional de Bancos y Seguros, 2022).

Aunque la determinación del grado de cultura aseguradora no forma parte de los objetivos de la presente investigación, se recalca la cultura de seguro como parte de los beneficios que puede lograr un programa de becas estudiantiles del nivel superior para el sector asegurador, considerando la situación actual de los seguros en el país.

2.2 CONCEPTUALIZACIÓN

A lo largo de la investigación, se hace referencia a algunos términos que se deberán interpretar de acuerdo a los conceptos que se proveen a continuación:

- a. **Becas estudiantiles:** una beca es una subvención que se otorga a alguien para que realice estudios o investigaciones, y que generalmente se concreta como un aporte económico a los estudiantes o investigadores que no cuentan con el capital suficiente para alcanzar sus objetivos académicos. Por su fuente de financiamiento, las becas pueden ser estatales, pueden provenir de organizaciones no gubernamentales (ONG) o de empresas privadas. Por el alcance de estas, las becas estudiantiles pueden ser totales o completas, o bien,

pueden ser parciales. Finalmente, por su finalidad, las becas pueden ser generales (para estudios ordinarios) o especiales (para ciertos programas o carreras). Para los efectos de esta investigación, se podrán analizar becas completas, parciales, generales y de financiamiento privado (Definicion.de, s.f.).

- b. **Capital Humano:** “el capital humano integra las competencias intelectuales y las destrezas que las personas poseen y que generan valor a las organizaciones a través de la capacidad de innovación y creación de nuevos productos o servicios” (Delgado, et al., 2018).
- c. **Cultura Aseguradora:** Se entiende por cultura aseguradora al proceso por el cual los ciudadanos mejoran su comprensión de la actividad aseguradora, sus conceptos y riesgos, y a través de la información, la enseñanza y/o el asesoramiento objetivo, desarrollan las habilidades y confianza precisa para adquirir mayor conciencia de los riesgos y oportunidades que ofrece el seguro, tomar decisiones informadas, saber llevar a cabo cualquier acción eficaz para mejorar su bienestar y seguridad (OCDE, 2005).
- d. **Desarrollo:** Desarrollo significa crecimiento, aumento, reforzamiento, progreso, desenvolvimiento o evolución de algo. Designa la acción y efecto de desarrollar o desarrollarse. El concepto de desarrollo hace referencia a un proceso en desenvolvimiento, sea que se trate de un asunto de orden físico, moral o intelectual, por lo cual puede aplicar a una tarea, una persona, una sociedad, un país o cualquier otra cosa. (Significados, s.f.)
- e. **Educación privada:** el Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU) define los establecimientos privados [de educación privada] como aquellos que están sujetos al control y la gestión de una organización no gubernamental (ONG) o cuyo consejo de administración está integrado, en su mayoría, por miembros que no han sido elegidos por un organismo público (UNESCO, 2022).
- f. **Educación Superior:** educación que forma parte del sistema educativo y comprende la enseñanza universitaria, las enseñanzas artísticas superiores, la formación profesional de grado superior, las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado superior y las enseñanzas deportivas de grado superior (Diccionario prehispánico del español jurídico, 2022)
- g. **Pasantía:** es la práctica profesional que realiza un estudiante para poner en práctica sus conocimientos y facultades. El pasante es el aprendiz que lleva adelante esta práctica con la intención de obtener experiencia de campo, mientras que el encargado de guiarlo suele

conocerse como tutor (Definicion.de, s.f.).

2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO

2.3.1 BASES TEÓRICAS

Los programas de becas estudiantiles con elementos de experiencia laboral a través de pasantías o trabajo de medio tiempo son atractivas para las empresas en la medida que les permiten obtener nuevas perspectivas del talento joven, generando a la vez una herramienta efectiva de selección y reclutamiento para el futuro cercano y teniendo una ventaja adicional: la oportunidad para que sus empleados actuales desarrollen sus habilidades directivas a través del acompañamiento a nuevos talentos. Para ello, los programas de pasantía deben ser bien planificados, proveer experiencias “de la vida real”, y proveer una compensación.

En un artículo para una revista de Recursos Humanos sobre los beneficios de los programas de pasantías, Kate Rockwood, autora del artículo, comparte:

“Afortunadamente, satisfacer las necesidades de desarrollo de carrera de los pasantes y crear beneficios significativos para las organizaciones que los contratan no necesitan ser mutuamente excluyentes. Al proveer programas bien organizados con trabajo significativo, las empresas obtienen contribuciones positivas de los pasantes a la vez que están preparando candidatos para una transición hacia trabajos a tiempo completo”.

Con esta premisa en mente, y con el fin de enriquecer esta investigación con información actual, se buscaron estudios o investigaciones recientes relacionados a programas de becas que permitiesen al estudiante obtener experiencia laboral, para identificar y analizar la efectividad de las metodologías aplicadas en la consecución de objetivos similares a los del presente estudio.

A. Incidencia de becas académicas en el rendimiento académico de estudiantes de universidades públicas: casos de Costa Rica y Bolivia. (Ali Alarcón, 2018)

En el resumen de la investigación, se puede apreciar que esta investigación enmarca y ubica “la dimensión social y la equidad participativa” de tres universidades públicas de los dos países participantes, y realiza un análisis evaluativo de dos programas de apoyo a estudiantes, a través de becas de trabajo. También, analiza la preocupación del rendimiento académico de los estudiantes en dichos programas ante la diferencia entre los beneficios o desventajas que pudiesen experimentar en la educación debido a la crisis económica en los últimos años. El estudio plantea

un sistema de becas y ayudas como mecanismo de inclusión a través de una propuesta de ampliación de los reglamentos de otorgación de becas de universidades.

Con ello, la investigación pretende ampliar la perspectiva de los programas de becas como una herramienta para abordar los retos de la dimensión social de la educación, finalizando con una propuesta de programa de beca económica-social para estudiantes en desventajas debido a su situación económica.

B. Doctorado en Estudios Interculturales: un análisis de pertinencia y factibilidad para el modelo de Universidad Comunitaria Intercultural (Flores, 2018)

Esta investigación analiza la pertinencia y factibilidad de un programa de doctorado en estudios interculturales en la Universidad Comunitaria Intercultural, de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN), aplicando métodos y técnicas de los paradigmas cualitativos y cuantitativos. Los resultados de los estudios revelaron que existe demanda de formación de talento humano en el grado de doctorado para alcanzar niveles competitivos en investigación, desarrollo e innovación, al igual que se cuenta con recursos físicos, financieros y humanos para desarrollar el programa de doctorado.

C. Las estrategias de comunicación Intercultural para la adecuación cultural de los servicios para becarios del programa Beca 18 en Lima (Ballarta, 2020)

Este estudio está vinculado al programa social Beca 18, desarrollado por el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo² (Pronabec), mediante el cual el Estado de Perú asigna una beca universitaria integral a jóvenes en situación de pobreza o pobreza extrema. Emplea la metodología cualitativa, aplicando entrevistas a las diferentes partes involucradas. El estudio arroja importantes resultados de obstáculos como la discriminación, el sentimiento de inferioridad y a partir de ese trabajo de campo, se generan propuestas desde la comunicación intercultural para la gestión de la diversidad cultural en las universidades.

2.3.2 METODOLOGÍAS APLICADAS

Como se ha podido observar, las metodologías utilizadas para este tipo de investigación son, usualmente, la de análisis de literatura y estadísticas existentes, complementadas por investigaciones de mercado, encuestas, entrevistas o similares, que permitan el análisis cualitativo de la problemática.

En el estudio de Ali Alarcón (2018), es un estudio exploratorio de tipo aproximativo, de

enfoque mixto, respecto a una determinada realidad del rendimiento educativo en función a quienes ostentaban un tipo de apoyo o beca académica, que pretende comparar los resultados obtenidos en la recolección de datos para exponerlos en la propuesta final de programa de beca económica- social para estudiantes de situación económica desventajosa.

En el estudio de Flores & Castillo (2018), se aplicaron métodos y técnicas de los paradigmas cualitativo y cuantitativo sustentado en el diseño descriptivo; los datos fueron resultado de una entrevista semiestructurada a hombres y mujeres de la Universidad de la Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN) y a futuros empleadores de investigadores con el nivel de doctorado; además, revisó la documentación de políticas, normativas, artículos científicos y publicaciones en diarios de comunicación digital.

Finalmente, en el estudio de Ballarta en el 2020, se aplicó una metodología principalmente cualitativa, que consideró entrevistas a los tres principales actores involucrados: el Pronabec, las universidades y los becarios, provenientes de entornos culturalmente distintos.

2.3.3 ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS METODOLOGÍAS

Con el fin de facilitar el análisis, se presenta a continuación un cuadro de características y diferencias del presente estudio con las metodologías presentadas en la sección anterior, clasificándolas del uno (1) al tres (3), de acuerdo con su relevancia para los fines de este estudio de factibilidad, siendo el número de uno (1) el de mayor relevancia.

Tabla 3. Análisis crítico de metodologías estudiadas

Metodología	Características	Diferencias	Clasificación
A. Ali Alarcón	Estudio de tipo exploratorio, de tipo aproximativo y descriptivo. Análisis evaluativo de los programas de apoyo a estudiantes (becas-trabajo). Analiza la preocupación por el rendimiento académico de los becarios.	Enfoque en universidades públicas. Propone reformas a los reglamentos de dichas universidades.	1
B. Flores & Castillo	Estudio de factibilidad y pertinencia de un programa educativo. Métodos cualitativos y cuantitativos, de diseño descriptivo	Se utiliza un paquete estadístico para las Ciencias Sociales y una matriz de categorización. Enfoque en posgrado, en lugar de pregrado.	2

	Caracterización de las personas objeto de análisis. Entrevistas con personas clave en el área de integración del becario.	Estudio amplio que incluye el análisis de recursos financieros, físicos, infraestructura, talentos humanos y materiales.	
C. Ballarta	Metodología de carácter cualitativo Análisis de testimonios y experiencia del estudiante	Estudio comparativo entre programas estudiantiles. Problemática relacionada a la falta de reconocimiento a la diversidad cultural, más que a los factores para el desarrollo de capital humano.	3

Fuente: propia

2.3.4 INSTRUMENTOS UTILIZADOS

De acuerdo con el contenido de las investigaciones mencionadas, en la siguiente tabla se presentan los instrumentos utilizados en las investigaciones evaluadas en las bases teóricas:

Tabla 4. Instrumentos utilizados en las metodologías estudiadas

Metodología	Enfoque	Instrumentos
A. Ali Alarcón	Mixto	Instrumentos de diagnóstico, aplicación de encuestas, análisis comparativo entre las tres universidades.
B. Flores & Castillo	Mixto	Instrumentos de diagnóstico, análisis mediante paquete estadístico, matriz de categorización.
C. Laura Ballarta	Cualitativo	Instrumentos de diagnóstico, aplicación de entrevistas a los tres principales actores el Pronabec, las universidades y los becarios, análisis estadístico.

2.4 MARCO LEGAL

Para ilustrar el esquema de pasantía, se presenta una referencia de la regulación española relacionada a los “contratos en prácticas”, el cual se define como un contrato para la obtención de una práctica profesional como instrumento que proporciona “una formación complementaria de la que adolece el titulado al ingresar en el mercado de trabajo, a pesar de los esfuerzos que realizan en la actualidad las políticas educativas por proporcionar prácticas formativas a los estudiantes en los centros de trabajo” (Menéndez, 2019). El contrato de prácticas se interpreta, entonces, como un contrato de inserción laboral para quienes han culminado su formación teórica. En España, este tipo de contratos está regulado por el Estatuto de los Trabajadores, debe estar formalizado por escrito y ser establecido por un tiempo determinado, además de que se requiere que los trabajos

encomendados al practicante estén relacionados con su materia de estudio.

Es importante mencionar que la regulación laboral del país no tiene como objetivo normar las pasantías estudiantiles, por lo que esta investigación no contemplará las disposiciones del país en materia laboral. A falta de un reglamento o ley similar en Honduras que regule el diseño o implementación de programas de becas del sector privado, se pueden tomar en cuenta los siguientes elementos de las regulaciones hondureñas vigentes en materia de educación y de organizaciones no gubernamentales, para tomar sus principios rectores en el manejo de programas de apoyo a la educación. Adicionalmente, se incluyen los estatutos de la Cámara Hondureña de Aseguradores, como documento que establece los principios y objetivos de la asociación que aglutina las 12 compañías de seguros que operan en país, y como tal, representante del sector asegurador.

2.4.1 LEY FUNDAMENTAL DE EDUCACIÓN

Decreto No. 262-2011, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 22 de febrero de 2012, bajo el número 32,754. Regula la constitución, funcionamiento y operación de los centros educativos y entidades estatales responsables de la gestión de la educación en todos los niveles, incluyendo la obligación de los centros educativos no gubernamentales de sujetarse a la supervisión de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, y reconociendo que estas instituciones no gubernamentales “contribuyen a la expansión, diversificación y mejoramiento del proceso educativo en cuanto a cobertura y calidad de la educación formal y no formal.”

2.4.2 LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Aprobada por El Congreso Nacional el 14 de septiembre de 1989, mediante el Decreto Número 142-89 y vigente desde su publicación en el Diario Oficial La Gaceta No. 25961 del 17 de octubre del mismo año. Su reglamento fue aprobado por el Consejo de Educación Superior el 14 de diciembre de 1989 y entró en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta del 17 de octubre de 1989. Establece la exclusividad de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras de organizar, dirigir y desarrollar la educación superior y profesional.

En tal sentido, las universidades privadas a las que hace referencia esta investigación están supeditadas al cumplimiento de esta Ley y su reglamento.

2.4.3 REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE BECAS DE LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

Publicado en el Diario Oficial La Gaceta bajo edición número 32,413 de fecha 11 de enero del 2011, bajo Acuerdo No.742-2010 de la Secretaría de Estado en los Despachos de Agricultura y Ganadería. Se incluye este reglamento dentro del marco legal, con el fin exclusivo de tomar de estas algunas referencias a principios rectores de los programas de becas para garantizar transparencia e imparcialidad en los procesos de selección de becarios. Entre ellos, se puede mencionar la creación de un Comité de Becas que se encargue de recibir y analizar las solicitudes de becas que se reciban en el seno del sector asegurador, la designación de un responsable del programa de becas, la clara definición de requisitos y criterios de elegibilidad y el concepto de “contrato de beca” como documento en el cual constan las condiciones para su otorgamiento y continuidad.

2.4.4 LEY ESPECIAL DE FOMENTO PARA LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE DESARROLLO (ONGD)

Esta Ley, publicada bajo Decreto No. 32-2011 en la edición Num.32,552 del 27 de junio del 2011, aunque expresamente excluye de su alcance a las organizaciones gremiales, tiene por objeto regular a las fundaciones o asociaciones sin fines de lucro de carácter privado, apolíticas y con objetivos de contribución al desarrollo humanitario e integral de la población, razón por la cual, ante la posibilidad de que la presente investigación pueda resultar en la evaluación por parte del sector asegurador de una posible alianza con una ONGD, se considera importante incluirla en el marco legal.

2.4.5 LEY DE INSTITUCIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS

Aprobada mediante Decreto No. 22-2001, esta Ley regula la organización, funcionamiento y supervisión de las instituciones que realicen actividades u operaciones de seguros y reaseguros en el territorio hondureño, y consecuentemente, regula las compañías de seguros afiliadas a la Cámara Hondureña de Aseguradores. La regulación complementaria referente a la administración y gobierno corporativo de las empresas de seguros se basa en esta ley.

2.4.6 ESTATUTOS DE LA CÁMARA HONDUREÑA DE ASEGURADORES

De acuerdo con los Estatutos de la Cámara Hondureña de Aseguradores, cuya última

reforma fue publicada en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 18 de enero de 2017, bajo la edición No. 34, 242, uno de sus principios establece que “todas las personas naturales o jurídicas que intervienen en las actividades del seguro deben colaborar coordinadamente para fortalecer la industria, mediante la realización de procesos continuos de educación, capacitación, divulgación y otras acciones en beneficio de los miembros de CAHDA, de los contratantes, asegurados, intermediarios y de la sociedad hondureña.”

Adicionalmente, uno de sus objetivos es “La difusión del seguro y el fortalecimiento institucional del sector y de las empresas afiliadas a la CAHDA.” (CAHDA, 2017)

Sobre la base de ello, la Cámara estaría facultada para considerar la aplicación del programa de becas para estudiantes universitarios, en especial por su enfoque de formación profesional temprana para el desarrollo de capital humano en materia relacionada al rubro que representa, y su consecuente beneficio para el fomento de la cultura de seguro y el desarrollo del mercado de seguros.

2.4.7 REGLAMENTOS DE BECAS DE UNIVERSIDADES PRIVADAS

Los reglamentos que establecen los lineamientos bajo los cuales las universidades privadas otorgan becas a sus estudiantes son relevantes para el diseño e implementación del programa becas objeto de estudio. Por consiguiente, se muestra a continuación un resumen de los requisitos y condiciones de reglamentos de becas de dos universidades privadas con presencia en el Distrito Central.

El Programa de Becas Fundación Nasser-UNITEC, creado mediante alianza estratégica entre la fundación y la universidad, establece como objetivo la promoción de la educación en el nivel de pregrado para jóvenes en Honduras y para el cumplimiento del reglamento, se instituye un Comité de Becas. Las condiciones para el otorgamiento de las beca, cuya cobertura podrá ser parcial o total para los beneficiarios seleccionados, incluyen: no contar con un título de pregrado previo y no ser estudiante activo de UNITEC | CEUTEC; edad entre 15 y 22 años al momento de la postulación para UNITEC, y entre 15 y 30 años para CEUTEC; cumplir con el índice académico requerido; algunas condiciones de permanencia, como cumplimiento de requerimientos de asistencia a clases y de las políticas y reglamentos de la universidad; estudio de tiempo completo (Fundación Nasser – UNITEC, 2022).

Por su parte, el Reglamento de Becas de la Universidad José Cecilio del Valle, también incorpora el concepto de alianzas estratégicas con otras instituciones o empresas con el fin de “beneficiar a estudiantes que han sobresalido en el campo académico, artístico, deportivo y cultural”, y también requiere de la constitución de una Comisión de Becas para la selección y propuesta de candidatos al beneficio. Faculta el otorgamiento de becas para estudiantes con alto rendimiento académico y bajos recursos económicos, y establece un promedio mínimo de noventa por ciento (90%) en cada período académico para mantener el beneficio, con la obligación de realizar cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo en la Universidad durante cada Período Académico en la actividad que le sea asignada por la Vice Rectoría Académica (UJCV, 2013)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El objetivo general de la investigación es determinar la factibilidad de un programa de becas para estudiantes universitarios del Distrito Central financiado por el sector asegurador del país, con el fin primordial de facilitar la inserción laboral de estudiantes recién egresados, y, además, sentar bases para el desarrollo de capital humano capacitado para desempeñarse en el sector asegurador.

Para el logro de este objetivo, se ha determinado un enfoque metodológico mixto de investigación de tipo exploratoria-descriptiva. El estudio se realizará con estudiantes universitarios con excelencia académica que pretenden iniciar o continuar sus estudios en universidades privadas del Distrito Central. Para ello, se deberá conocer la percepción de los estudiantes respecto de programas de becas con un componente de pasantías en el sector asegurador. Además, se deben conocer las percepciones y necesidades de capital humano del sector asegurador. Finalmente, se debe estimar los costos que el programa implicaría para el sector asegurador, y determinar qué recibirán a cambio de esa inversión.

El estudio se centrará en la viabilidad del programa, sin entrar en detalles de causas de la situación o percepción identificada, sin embargo, a través de la investigación, podrían surgir elementos colaterales a considerar en la propuesta final al sector asegurador.

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

“La investigación científica se concibe como un proceso, término que significa dinámico, cambiante y evolutivo. Un proceso compuesto por múltiples etapas estrechamente vinculadas entre sí, que se da o no de manera secuencial o continua” (Sampieri, et. al, 2004).

Para visualizar en forma concisa y clara los elementos básicos de la investigación, se hace uso de una matriz de congruencia metodológica, la cual provee una visión panorámica del proceso de investigación. A través de esta matriz, se pueden organizar dicho proceso y determinar las variables de investigación con el fin de integrarlas con el problema planteado y los objetivos de investigación. El objetivo principal de la matriz es facilitar el análisis e interpretación del trabajo de investigación.

3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA

La matriz metodológica tiene como objeto presentar una secuencia lógica de cada una de las etapas de la investigación (O. Pedraza, 2001). Con el mismo objetivo, en la Tabla 3 a continuación, se presenta la matriz metodológica, la cual parte del título y planteamiento del problema, las preguntas de investigación y los objetivos, para luego detallar las variables, indicadores y metodologías a utilizar de manera general.

En resumen, la matriz muestra la coherencia y el orden lógico de la investigación para garantizar que el conocimiento que se obtendrá a través de esta conduzca al logro de los objetivos planteados y motive la conducción de estudios posteriores sobre la temática estudiada.

Nótese que, al ser una investigación de tipo no experimental y de carácter descriptivo, no será necesario el uso de variables dependientes, sino únicamente variables independientes.

Tabla 5. Matriz Metodológica

Título de la investigación	Objetivo General	Preguntas de Investigación	Objetivos Específicos	Variables Independientes	Variable dependiente	Técnicas e Instrumentos
Estudio de factibilidad de programa de becas del sector asegurador para estudiantes de universidades privadas del distrito central	Determinar la factibilidad de implementación por parte del sector asegurador de un programa de becas para estudiantes con excelencia académica en universidades privadas del Distrito Central a partir del segundo semestre del 2023, con el fin de contribuir a su inserción laboral.	1. ¿Bajo qué condiciones estarían los estudiantes dispuestos a entrar a un programa de becas por excelencia académica del sector asegurador?	1. Determinar si los programas de becas con componente de pasantía son deseables en la actualidad para estudiantes con excelencia académica que están por comenzar o continuar sus estudios superiores en universidades privadas del Distrito Central.	Variables: demanda becas, perfil del estudiante Indicadores: porcentaje de estudiantes que desean acceso a una beca universitaria; edad, género, carrera universitaria, nivel de ingresos.	Factibilidad de programa de becas del sector asegurador para estudiantes de universidades privadas del distrito central	Aplicación de instrumentos de diagnóstico (encuestas) a través de medios electrónicos. Matrices de tabulación de datos. Gráficos de resultados.
		2. ¿Qué nuevos conocimientos adquiere el estudiante al realizar una pasantía en una aseguradora?	2. Analizar los beneficios que obtendrían los estudiantes al realizar pasantías en el sector asegurador, comenzando en el segundo semestre del 2023.	Variable: áreas de aprendizaje Indicador: preferencia por categorías de beneficios		Aplicación de instrumentos de diagnóstico (encuestas) a través de medios electrónicos. Matrices de tabulación de datos. Gráficos de resultados.
		3. ¿Qué porcentaje de empleados del sector asegurador cuentan con la experiencia y conocimiento necesario para el puesto en el cual se desempeñan al momento de ser contratados?	3. Investigar las necesidades de capital humano que tiene el sector asegurador al momento de contratar personal, con base en las contrataciones de los últimos 3 años.	Variable: empleados sin experiencia en seguros Indicador: porcentaje de empleados contratados sin experiencia previa.		Aplicación de instrumentos de diagnóstico (grupo focal) a través de sesiones presenciales o virtuales.
		4. ¿De cuánto sería la inversión del sector asegurador en un programa de becas estudiantiles de nivel universitario? ¿Se	4. Desarrollar un análisis financiero para determinar si un programa de becas para estudiantes con excelencia académica de universidades privadas del Distrito Central sería	Variable: rentabilidad Indicador: cuantificación de beneficios		Aplicación de herramientas de análisis costo-beneficio. Análisis de valor de inversión anual y de gastos en capital humano.

		considera alcanzable?	técnicamente sostenible para el sector asegurador, en un período piloto de 5 años.			
		5. ¿Qué programas nacionales de becas estudiantiles son referentes para que el sector asegurador pueda garantizar la sostenibilidad del proyecto?	5. Presentar un esquema de un programa de becas para estudiantes de universidades privadas del Distrito Central al sector asegurador, para su implementación a partir del segundo semestre del 2023.	Variable: estudiantes que participan en programas de becas. Indicador: porcentaje de participación en programas de becas.		Aplicación de instrumentos de diagnóstico (encuestas) a través de medios electrónicos. Matrices de tabulación de datos. Gráficos de resultados.

Fuente: propia

3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO

Las variables de estudio se definen con base en las características de los estudiantes universitarios y de las compañías de seguros. Al ser una investigación no experimental, no se definen como variables dependientes o independientes, pues no se modificarán atributos ni características de los estudiantes para conducir la investigación. Para el análisis de los resultados de la encuesta, se deberán considerar las siguientes variables:

3.1.2.1 VARIABLES CONTINUAS

Son aquellas que representan valores en escalas o rangos con una continuidad, y que permite un fraccionamiento. En este estudio, se incluirán las siguientes:

- a. Necesidad de beca estudiantil: esta variable ayudará a determinar la demanda o necesidades de beca de los estudiantes, en función del porcentaje de beca que el estudiante estaría interesado en recibir (sobre los costos de matrícula y mensualidad) y es importante para la propuesta del programa que se presentará en el capítulo VI.

Se establecerán los siguientes rangos:

- i. 20-50%
 - ii. 50-75%
 - iii. 76-100%
- b. Tiempo de pasantía: con base en esta información, se podría deducir el número de horas semanales que los estudiantes estarán dispuestos a dedicar a la pasantía, a cambio de una beca estudiantil. Este es un elemento presente en algunos programas de becas, como el Programa UNIDOS de UNITEC que se menciona en el marco teórico. Es un elemento importante para determinar la factibilidad, pues el número de horas deseables por parte de las empresas de seguros y el número de horas que los estudiantes consideran justas a cambio de la beca deberán ser lo más cercanas posible. Se determinarán los siguientes rangos de horas para el estudio:
 - i. De 8 a 12 horas semanales
 - ii. De 12 a 16 horas semanales
 - iii. De 16 a 20 horas semanales

- c. Empleados sin experiencia previa: en las empresas de seguros. A través de esta variable, se podrá determinar el impacto que tendría el programa, proponiendo reducir dicho porcentaje a través de la generación de una base de candidatos con experiencia en seguros. El dato se obtendrá a través de un grupo focal, y se podrá mostrar en rangos porcentuales como se muestra a continuación:
 - i. Del 0% al 25%
 - ii. Del 25% al 50%
 - iii. Del 50% al 75%
 - iv. Del 75% al 100%
- d. Costo del capital humano sin experiencia: para las empresas de seguros. Con base en esta información, se podrá incorporar en el estudio el análisis costo-beneficio para las empresas de seguros. El dato se obtendrá a través de un grupo focal, y se podrá mostrar en rangos de salarios mínimos como se muestra a continuación:
 - i. De 1 a 3 salarios mínimos
 - ii. De 3 a 5 salarios mínimos
 - iii. Más de 5 salarios mínimos

3.1.2.2 VARIABLES CATEGÓRICAS

Definidas como aquellas variables que permiten clasificar los datos mediante valores fijos predeterminados o asociados a una cualidad concreta de la persona objeto de estudio, se determinaron las siguientes para este:

- a. Edad: se incluirán rangos de edad probables para estudiantes del nivel superior, para conocer los rangos de edad de estudiantes interesados en los programas de becas y pasantías
 - i. 18 a 21 años
 - ii. 22 a 25 años
 - iii. Más de 25 años
- b. Género: de manera similar, se desea conocer tanto la percepción y demanda por género.

- i. Femenino
 - ii. Masculino
- c. Rango de ingreso familiar: del estudiante, para analizar si esto también incide en su percepción y en la demanda.
 - i. Menos de L25,000.00
 - ii. Entre L25,000.00 y L50,000.00
 - iii. Más de L50,000.00
- d. Áreas de aprendizaje: esta será una variable importante para la propuesta de desarrollo de capital humano, es decir, las áreas de las compañías de seguros en las que podría haber mayor demanda para realización de pasantías, y consecuentemente, que generarían mayor número de candidatos para contrataciones futuras. Dado el componente de pasantía que se requeriría en el programa, se consideran las siguientes áreas afines al sector asegurador:
 - i. Administrativa
 - ii. Técnica (Suscripción)
 - iii. Reclamos
 - iv. Comercial / Mercadeo / Servicio al cliente
 - v. Financiera - Contable
 - vi. Auditoria, Riesgos, Cumplimento
 - vii. Tecnología
- e. Área de estudio actual o deseado: del estudiante. Esta área ayudará a determinar el enfoque deberá tener el programa de becas en cuanto a carreras universitarias en las que se puede promover. Se consideran las siguientes áreas afines al sector asegurador:
 - i. Finanzas y economía
 - ii. Mercadotecnia y Negocios
 - iii. Administración
 - iv. Ingeniería
 - v. Derecho
- f. Centro de estudio actual o deseado: por el estudiante. Podrá indicar al sector asegurador las universidades con las cuales puede comenzar el programa. Se consideran las principales universidades presentes en el Distrito Central, de carácter privado:

- i. UNITEC
- ii. UNICAH
- iii. UJCV
- iv. UTH
- v. UPH

3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

A continuación, presentamos ahora un resumen de las variables de investigación sujetas de operacionalización:

Tabla 6. Operacionalización de Variables

Variable independiente	Tipo de Variable	Operacionalización		Categorías o Dimensiones	Indicador	Unidad de Medida	Ítems en el instrumento
		Definición conceptual	Definición Operativa				
Demanda de becas	Cuantitativa	Deseo de acceder a una beca, sobre la base de capacidad económica y rendimiento académico	Necesidad de becas y porcentaje de beca deseada por la mayoría de los estudiantes de carreras afines al sector asegurador.	Nivel de aceptación	Porcentaje de selección de cada rango propuesto.	Nivel de medición: ordinal Unidad de Medida: Porcentaje	Encuesta: Ítems 1 al 6 Grupo Focal: Ítems 6 al 9, 12
Tiempo de pasantía	Cuantitativa	Tiempo de pasantía, que se considera viable o deseable para ambas partes	Número de horas de pasantía que debe tener el programa para que sea deseable para los estudiantes universitarios y para las empresas de seguros.	Administración del tiempo y recursos	Porcentaje de selección de cada rango propuesto	Nivel de medición: ordinal Unidad de Medida: Porcentaje	Encuesta: Ítems 8 a 10 Grupo Focal: Ítem 10
Empleados sin experiencia	Cualitativa discreta	Número de empleados que las empresas de seguros deben contratar sin experiencia en el rubro, y que implica un costo para la empresa.	Porcentaje de empleados que las empresas de seguros contratan sin experiencia previa, para determinar el beneficio del programa de pasantías.	Capital Humano	Porcentaje de contrataciones sin experiencia	Nivel de medición: de razón o proporción Unidad de Medida: Porcentaje	Encuesta: Ítem 14 Grupo Focal: Ítems: 1,2, 11 a 12
Costo del capital humano	Cualitativa discreta	Costos por servicios y actividades necesarias para contratar a un empleado, incluyendo actividades de formación.	Costo en lempiras por reclutamiento, selección, capacitación, inducción y formación de empleados sin experiencia.	Capital Humano	Costo estimado	Nivel de medición: Nominal Unidad de medida: Lempiras	Encuesta: Ítems 11, 13 Grupo Focal: Ítems: 3, 4, 5

Fuente: propia

3.1.4 HIPÓTESIS

Dada la naturaleza de este trabajo de investigación, el cual se ha definido de tipo exploratorio y descriptivo, no se formularán hipótesis.

3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Tal como se menciona anteriormente, con base en el objetivo de la investigación y en las fuentes que serán consultadas para realizar el estudio de factibilidad, el enfoque se base en el método mixto, el cual representa un grado de integración o combinación del enfoque cualitativo y cuantitativo, complementando ambos sus ventajas en todo el estudio de la factibilidad.

El alcance del estudio de factibilidad es No Experimental, puesto que no se llevará a cabo una manipulación de variables, sino únicamente una observación de la situación actual, y de tipo transeccional correlacional-causal ya que se describe conceptos o variables y establecen procesos de causalidad entre esos términos (Sampieri, 2014)

Considerando que el enfoque de la investigación es mixto, combinando estadísticas de estudiantes y de situación del sector asegurador, con la información cualitativa que proveerá la encuesta a estudiantes universitarios del Distrito Central y el grupo focal con las compañías de seguros, se utilizará un diseño cuantitativo no experimental transversal para describir la situación actual y las expectativas de ambas partes.

El diseño de investigación cuantitativa no experimental transversal de tipo descriptivo se basa en la observación de los fenómenos bajo estudio, en un tiempo y contexto específicos. Se basa en categorías, variables o conceptos que ya tuvieron lugar y permite la observación de la relación entre variables. Por esto también se le puede conocer como investigación “ex post facto”.

Bajo este diseño, se podrá observar si existe alguna relación entre la situación actual de los estudiantes universitarios con excelencia académica y las necesidades de capital humano del sector asegurador, que se pueda aprovechar para la creación de un programa de becas de dicho sector.

Habiendo reportado los resultados de la investigación y analizado los resultados de la encuesta, estaremos en la posición de proponer algunas soluciones que podrían ser implementadas por grupos de interés relacionados al sector asegurador o al sector privado en general para estimular el acceso a la educación superior.

3.2.1 DIAGRAMA DE ENFOQUE Y METODOLOGÍA

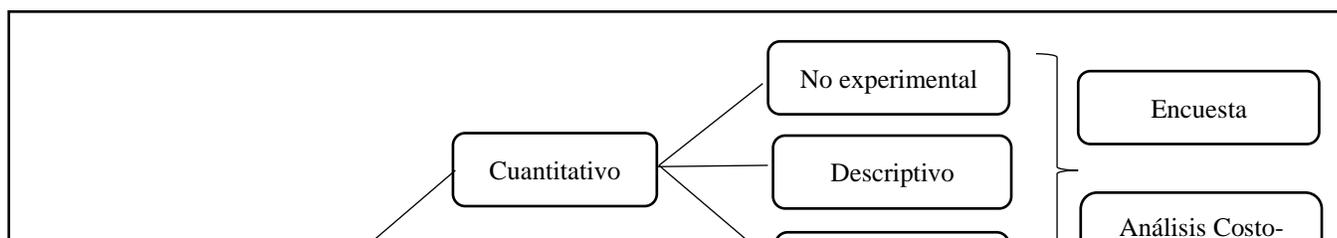


Figura 6. Diagrama de Enfoque y Metodología de Investigación

Fuente: propia

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 POBLACIÓN

Para la determinación de la población, se considera la información disponible sobre la población universitaria matriculada en las universidades privadas del distrito central, tal como se detalla en el marco teórico.

El total de estudiantes universitarios matriculados en universidades privadas en el año 2021 que se muestra en la Tabla 1 es de 95,749 a nivel nacional. En ausencia de disponibilidad de datos desagregados por departamento o municipio, es importante determinar una estimación de población universitaria en el Distrito Central que sea congruente con 2 realidades: la primera, que según el informe de Honduras en Cifras 2019-2021, la proporción de estudiantes matriculados en la Ciudad Universitaria de la UNAH en el 2021 se estima en un 59.8%; la segunda, que las principales universidades privadas en función del número de estudiantes a nivel nacional (UNITEC, UTH, UNICAH) tienen sus inicios en la ciudad de San Pedro Sula, lo cual puede influir en el porcentaje de matrícula en el Distrito Central por simple antigüedad en la zona norte. En definitiva, no se cuenta con datos estadísticos suficientes para una estimación aceptable, por lo que se utilizará entonces el punto medio, es decir, se considerará que el 50% de la población universitaria estudia en el Distrito Central.

Lo anterior, Esto conduce a una población universitaria estimada para universidades privadas del Distrito Central de 72,583 estudiantes, tal como se describe en la siguiente tabla.

Tabla 7. Estimación de la Población

Dato investigado	No. Estudiantes	Comentarios
Estudiantes matriculados en Universidades Privadas	95,749	48.16% de la matrícula nacional (Honduras en Cifras 2019-2021)
Proporción de estudiantes universitarios matriculados en el Distrito Central	50%	Estimación propia
Estimación de estudiantes universitarios matriculados en universidades privadas en el Distrito Central	47,875	Se toma como referencia la proporción de estudiantes matriculados en la Ciudad Universitaria, ante ausencia de información oficial de universidades privadas.

Fuente: propia

3.3.2 MUESTRA

La encuesta será aplicada a estudiantes de nivel superior, y distribuida a través de maestros universitarios a solicitud de los investigadores, en universidades privadas y públicas.

Para la selección de la muestra para grupo focal, se recurrirá a muestreo de voluntarios, es decir, se realizará una convocatoria de voluntarios para participar en el grupo focal, teniendo como meta incluir al menos 4 representantes del sector asegurador.

3.3.3 TÉCNICAS DE MUESTREO

Se aplicará una técnica de muestreo aleatorio simple, aplicando la siguiente fórmula de cálculo de tamaño de muestra:

$$\text{Tamaño de muestra} = Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$$

Donde:

Z = Nivel de confianza (95 o 99%).

P = Tamaño de la población.

C = Margen de error.

- El nivel de confianza o probabilidad que se expresa en porcentaje realiza la estimación a través de un estadístico muestral efectivo. El más utilizado es del 95%.
- El margen de error es un indicador de la confiabilidad de la factibilidad y si la misma es factible o no. Este margen de error se expresa como porcentaje. Por lo regular se utiliza 5% o menos.

Tomando en cuenta la población mostrada en la Tabla No.5, se introducen las variables

para el cálculo de la muestra a través de la herramienta de encuestas en línea Survey Monkey, la cual cuenta con su propia calculadora de muestras simples. En Figura 7 se muestra el cálculo de muestra, el cual resulta en 382 encuestas.

The screenshot shows the SurveyMonkey website's sample size calculator. The header includes the SurveyMonkey logo and navigation links for Products, Solutions, Resources, and Plans & Pricing. There are 'Log in' and 'Sign up free' buttons. The main heading is 'Calculate your sample size'. Below this, there are three input fields: 'Population Size' with the value 47875, 'Confidence Level (%)' with a dropdown menu set to 95, and 'Margin of Error (%)' with the value 5. The calculated 'Sample size' is displayed in large green text as 382. Below the result, there is a promotional message: 'Doing market research? SurveyMonkey Audience gets you the right survey respondents fast and easy and helps you target them by demographics, consumer behavior, geography, or even designated marketing area.'

Figura 7. Cálculo de muestra a través de herramienta Survey Monkey

Fuente: <https://www.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

Dado el tiempo disponible para la investigación, en la cual se contaría con un período máximo de dos semanas para la recolección de datos, es importante anticipar un rango de tolerancia en el margen de error. Al calcular la muestra necesaria para un margen de error de 5.5%, la mínima requerida es la que se observa en la Figura 8 a continuación. La muestra para la investigación de mercado, entonces, deberá ser de entre 316 y 382 encuestas para que el margen de error sea entre 5.0% y 5.5%.

This screenshot is similar to the previous one, showing the SurveyMonkey sample size calculator. The inputs are: 'Population Size' (47875), 'Confidence Level (%)' (95), and 'Margin of Error (%)' (5.5). The resulting 'Sample size' is 316. The same promotional text is present at the bottom.

Figura 8. Tamaño de muestra con margen de error de 5.5%

Fuente: <https://www.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

3.4 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS

3.4.1 TÉCNICAS

Para la recolección de datos se aplicarán encuestas a estudiantes de universidades privadas y se llevará a cabo un grupo focal con ejecutivos de las diferentes aseguradoras del país, quienes serán contactados a través del personal de la Cámara Hondureña de Aseguradores.

3.4.2 INSTRUMENTOS

3.4.2.1 ENCUESTAS

Se requerirá la utilización de Survey Monkey en el diseño de la encuesta diseñada para conocer la percepción de los estudiantes de nivel superior sobre los programas de becas, pasantías en el sector asegurador, y el perfil del universitario que potencialmente se haga acreedor de una beca. Ver Anexo 3 con la encuesta diseñada para tal fin.

El análisis de los resultados de la encuesta permitirá conocer las percepciones y necesidades de los estudiantes, y consecuentemente, proveer recomendaciones en la propuesta para la creación del programa de becas del sector asegurador.

3.4.2.2 GRUPO FOCAL

Es posible que la información recabada contenga perspectivas que contrasten con las expectativas de las empresas de seguros, por lo que también es necesario recabar información de primera mano a través de un grupo focal con ejecutivos de las empresas de seguros, es decir, las conclusiones sobre factores que inciden en la determinación de la viabilidad de un programa de becas debe incluir la perspectiva y opinión experta de representantes del sector asegurador, como fuente de fondeo del programa de becas. Para ello, se conducirá un grupo focal, ya sea de manera personal o remota, según la preferencia y disponibilidad de los ejecutivos participantes. Para lograr un espectro amplio de opiniones y experiencia, el grupo focal deberá incluir los siguientes perfiles de ejecutivos:

- a. Personal de Recursos Humanos
- b. Ejecutivos de mandos medios y que tengan personal a cargo.
- c. Personal de la Cámara Hondureña de Aseguradores

Ver Anexo 4 con el cuestionario guía diseñado para conducir el grupo focal con los representantes del sector asegurador.

3.4.2.3 ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

Para la determinación de la factibilidad del programa objeto de investigación, está claro que es importante estimar los valores de inversión del sector asegurador para lograr su objetivo de desarrollo de capital humano. Para ello, se recurrirá a un análisis de costo-beneficio, elaborado sobre la base de los costos anuales que debe incurrir cada estudiante, en promedio, para costear sus estudios en una universidad privada. Esto requerirá de una investigación directa de costos en las universidades privadas que, de acuerdo con los resultados de la encuesta, resulten ser las preferidas por los universitarios encuestados.

Adicionalmente, se deberán considerar los costos de contratación y capacitación que se conozcan a través del grupo focal, para cuantificar el beneficio de la inversión para las empresas de seguros. Estos costos pueden incluir: costos por reclutamiento, costos por capacitación en seguros, costo del tiempo para que el empleado llegue al nivel de conocimiento deseado, costos de capacitaciones técnicas para el puesto de trabajo. Los detalles de estos costos se deberán investigar a través de consultas directas, una vez que se obtenga la retroalimentación de los costos a través del grupo focal.

Teniendo claro el monto de inversión, y los ahorros que esta inversión pueden significar para las empresas de seguros, se podrá hacer un análisis de costo-beneficio, incluyendo algunas herramientas de análisis de la recuperación de la inversión o los beneficios sociales del programa y su impacto en la visibilidad e imagen del sector.

3.4.3 PROCEDIMIENTOS

La recolección de datos y aplicación de grupos focales se programará para su realización en un espacio de 1 a 2 semanas como máximo. Se compartirá el enlace a la encuesta (<https://es.surveymonkey.com/r/SZFWVPD>) con los estudiantes mediante WhatsApp, indicando que está dirigida a los sujetos que cumplen con los criterios de inclusión mencionados.

La encuesta será aplicada a un mínimo de 383 estudiantes, tal como lo estima el calculador de Survey Monkey. Los resultados de la encuesta serán tabulados en una matriz de Microsoft Excel para facilitar su análisis y representación gráfica. El análisis de resultados de la encuesta podrá

facilitar el análisis sobre la base del cruce de variables demográficas para generar conclusiones sobre el mercado meta para el programa de becas.

Para la conducción del grupo focal se solicitó con anticipación la participación de ejecutivos voluntarios de empresas de seguros afiliadas a la Cámara Hondureña de Aseguradores, y se programó para un tiempo máximo de una hora y media. Las percepciones y opiniones expresadas durante el grupo focal serán plasmadas en una matriz de resumen con las variables de investigación, para presentar conclusiones sobre las necesidades y expectativas del sector asegurador al considerar un programa de becas y pasantías.

Por otra parte, para la conducción del análisis costo-beneficio, se cuantificarán los costos relacionados a la contratación de empleados sin experiencia en seguros y los costos de mano de obra no calificada, para compararlos con la inversión en el programa de becas y los costos relacionados a esta, a manera de traducirlos en un análisis de costo-beneficio y de cuantificar el impacto social del programa. Para la determinación de costos, se consultará a los ejecutivos de empresas sobre los costos del capital humano, a través del grupo focal, y se investigarán los costos de universidades privadas, y en empresas de reclutamiento y capacitación. En la siguiente tabla, se muestran los elementos de análisis.

Tabla 8. Elementos para análisis costo-beneficio

Costo del Capital Humano	Costos del programa de becas
Reclutamiento	Matrícula
Inducción	Mensualidades
Capacitación	Bonos de transporte
Formación en el puesto	Asignación de recursos (computadora, espacio de trabajo, suministros de oficina)
Salario	Pasantía, Supervisor de becarios, Capacitación de Becarios

Fuente: propia

Para la aplicación de todos estos instrumentos, se requiere de los siguientes materiales:

- SOFTWARE:
 - Survey Monkey
 - Microsoft Word, Office 365
 - Microsoft Excel, Office 365

- Microsoft Outlook, Office 365
- Microsoft Teams, Office 365
- HARDWARE:
 - Laptop DELL Latitude 7290, Intel Core i7.
 - Celulares

3.4.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Los criterios de inclusión para desarrollo de la encuesta se definen con base en las características de los estudiantes, como se describe a continuación:

- a. Estudiantes con excelencia académica.
- b. Comenzarán o continuarán sus estudios de nivel superior en los próximos seis meses.
- c. Residen y pretenden cursar sus estudios en el Distrito Central.
- d. Pretenden cursar estudios universitarios en una universidad privada.
- e. Estudio de tiempo completo.

Consecuentemente, los criterios de exclusión deberán ser los siguientes:

- a. Estudiantes en nivel de educación distinto al superior.
- b. Estudiantes sin excelencia académica.
- c. No comenzarán o continuarán sus estudios de nivel superior en los próximos seis meses.
- d. Residen y pretenden cursar sus estudios en un lugar distinto al Distrito Central.
- e. Pretenden cursar estudios superiores en otro tipo de centro de estudio o en el extranjero.
- f. Personas que laboran a tiempo completo o a medio tiempo, y que no podrían realizar una pasantía a cambio de una beca estudiantil.

En cuanto al grupo focal, se definen los siguientes criterios de inclusión:

- a. Ejecutivos que laboran en empresas de seguros.
- b. Ejecutivos que tienen o han tenido personal a cargo, a nivel de supervisión o jefatura.
- c. Ejecutivos que tienen facultades para tomar decisiones sobre contrataciones de

personal.

Se excluirán de los participantes aquellos no tienen experiencia en administración de personal, o que no pertenecen al sector asegurador.

Finalmente, para la investigación de costos de matrícula y mensualidades en las universidades, se investigarán costos en universidades con campus en el Distrito Central.

3.4.5 PLAN DE ANÁLISIS

A manera de resumen, se presenta en la Tabla No. 7, un cronograma de actividades con el detalle de las actividades a realizar en el proceso de recolección de datos para la investigación.

Tabla 9. Plan de análisis y cronograma de actividades de investigación.

Actividades	Participantes	Análisis	Instrumentos	Día													
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Investigación de Mercado (Encuesta a estudiantes)	Estudiantes universitarios	Determinación de demanda de beca y condiciones deseables del programa de becas y pasantías	Encuesta Survey Monkey														
Desarrollo de grupo focal	Ejecutivos de empresas de seguros	Determinación de necesidades de capital humano y condiciones para creación del programa por parte del sector asegurador	Grupo Focal Matriz para recolección de información														
Investigación de costos de capital humano	Empresas de reclutamiento, capacitación	Insumos para análisis costo-beneficio	Grupo Focal Matriz para recolección de información														
Investigación de costos de	Universidades	Insumos para análisis costo-beneficio	Consultas a universidades														

matrícula y mensualidades			Matriz de recolección de información															
Análisis de resultados de encuesta	Investigadores	Análisis de demanda	Survey Monkey Matrices de Microsoft Excel															
Análisis de resultados de grupo focal	Investigadores	Análisis de oferta	Matriz de resultados															
Análisis costo-beneficio	Investigadores	Análisis de viabilidad financiera	Matriz de análisis y comparación de costos, cuantificación de beneficios															

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

3.5.1 FUENTES PRIMARIAS

Las fuentes primarias de información constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica y son los que proporcionan datos de primera mano como ser libros, tesis, periódicos (Sampieri, 2018)

En el presente estudio de factibilidad, las fuentes primarias serán los datos recopilados en las encuestas realizadas a los diferentes alumnos de las universidades privadas del distrito central y la información recabada en el grupo focal con los directivos de las diferentes Aseguradoras del país.

3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias son compilaciones, resúmenes o listados de fuentes primarias. Para los efectos de esta investigación, las fuentes secundarias de información son libros, búsquedas en la web, revistas, páginas web oficiales de instituciones públicas y privadas, tesis e investigaciones sobre temas relacionados al objeto de investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Los resultados, y su análisis, se presentarán siguiendo el orden de las preguntas de investigación, y consecuentemente, de los objetivos planteados, con el fin de facilitar una comprensión de la congruencia de los instrumentos y técnicas aplicadas con la metodología de investigación, con la ventaja adicional de sentar las bases para las conclusiones y recomendaciones que se presentarán en el capítulo subsiguiente.

Se presentará un informe del proceso de recolección de datos, comentando sobre los resultados obtenidos en cada instrumento, y organizados por variables (independientes), y a partir de ello, se realizará un análisis de los resultados de cada una de estas variables.

Tal como se comentó anteriormente, se llevó a cabo una encuesta a estudiantes universitarios para conocer la demanda de programas de becas y pasantías, conocer las condiciones bajo las cuales sería deseable el programa y conocer las oportunidades de mejora de programas existentes. Por otra parte, se realizó un grupo focal con un total de 4 representantes del sector asegurador, para conocer su experiencia y expectativas en cuanto a las necesidades de capital humano y cómo un programa de becas y pasantías podría ser uno de los mecanismos de solución de dichas necesidades (ver Anexo 6 con detalle de participantes). Finalmente, se complementa la investigación con la recolección de datos relacionados a los costos del programa y los costos relacionados a la contratación de personal, de cara a la realización del análisis costo-beneficio requerido para preparar la propuesta final.

4.1 INFORME DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos a través de la encuesta a estudiantes, se recurrió a contactos de maestros universitarios de pregrado y de carreras afines al sector asegurador, quienes colaboraron

compartiendo el enlace a la encuesta de Survey Monkey con sus alumnos. De esta forma, la muestra de estudiantes sería adecuada al segmento de mercado meta y bajo los criterios de inclusión y exclusión: estudiantes universitarios de carreras afines al sector asegurador, en edad de estudios superiores, y que probablemente estudian a tiempo completo.

En cuanto al grupo focal, se solicitó la colaboración de 4 ejecutivos de compañías de seguros, a través de la Cámara Hondureña de Aseguradores, todos ellos de las áreas de Recursos Humanos puesto que son los funcionarios que conocen a cabalidad las competencias y habilidades que se buscan en un nuevo candidato de cualquiera de las áreas de las empresas de seguros, y pueden dar la retroalimentación esperada sobre las necesidades de capital humano del sector, además de su percepción y expectativas sobre un programa de becas y pasantías.

Finalmente, para la determinación de costos relacionados a los programas de becas y los costos relacionados a al reclutamiento, selección, contratación y entrenamiento de personal, se recolectó información de distintos medios, como artículos de periódicos digitales, boletines, comunicados, regulación vigente relacionada a salarios mínimos, y costos de servicios de terceros, además de la información de costos que se pudo obtener de los funcionarios que participaron en el grupo focal.

4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE TÉCNICAS APLICADAS

En la presente sección se muestran los resultados de las encuestas y del grupo focal, en el orden que muestra la Tabla No. 3 Matriz Metodológica, y enlazándolos con los ítems por variable que muestra la Tabla No.4 Operacionalización de Variables.

Durante el período disponible para recolección de datos, se obtuvieron un total de 342

Calculate your sample size

Population Size ⓘ 72583

Confidence Level (%) ⓘ 95 ▼

Margin of Error (%) ⓘ 5.3

Sample size

341

Doing market research? SurveyMonkey Audience gets you the right survey respondents fast and easy and helps you target them by demographics, consumer behavior, geography, or even designated marketing area.

encuestas por estudiantes del nivel superior. Esto equivale a un margen de error de 5.3% (como se muestra en la figura 9), el cual se ubica dentro del margen de tolerancia de 5.0% y 5.5% mencionado en el capítulo III.

Figura 9. Margen de error para muestra obtenida

Fuente: <https://www.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

4.2.1 PERFIL DE LOS ESTUDIANTES ENCUESTADOS

Se comienza por conocer el perfil de los estudiantes encuestados, para proveer un contexto de los resultados de cada variable en función de la muestra.

Ítem 12. Por favor, indique su área de estudio actual, o la que pretende estudiar.

Tabla 10. Área de estudio actual o deseada por el encuestado

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Finanzas, economía	142	41.52%
Mercadotecnia, Negocios	71	20.76%
Administración	41	11.99%
Ingeniería	57	16.67%
Derecho	31	9.06%
TOTAL	342	100.00%

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

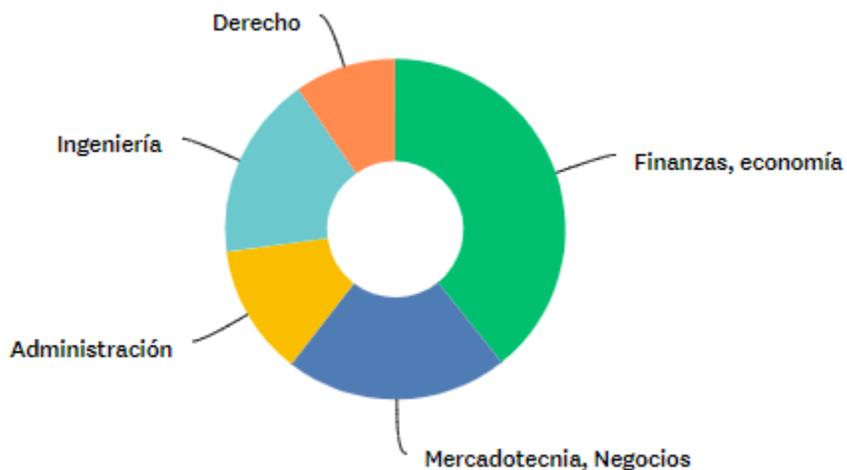


Figura 10. Área de estudio actual o deseada por el encuestado

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Ítem 15. Género

Tabla 11. Género de los estudiantes encuestados

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Femenino	200	58.48%
Masculino	142	41.52%
TOTAL	342	100.00%

Fuente: propia, datos obtenidos a través de herramienta Survey Monkey.

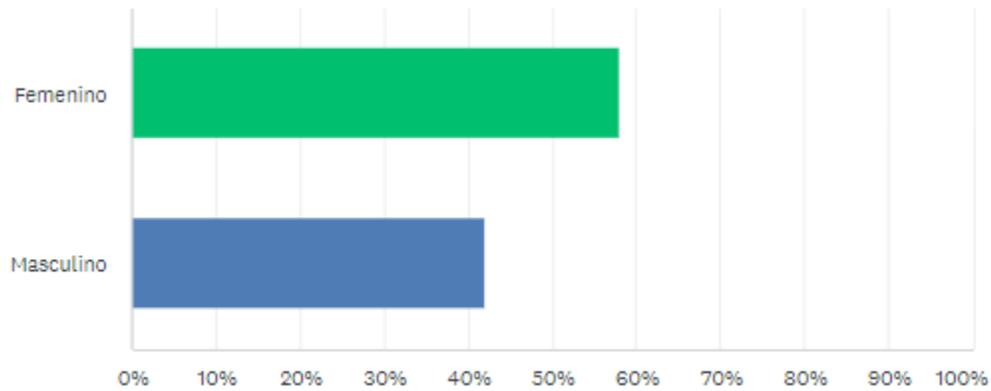


Figura 11. Género de los estudiantes encuestados

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Ítem 16. Rango de Edad

Tabla 12. Rango de edad de los estudiantes encuestados

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Menor de 21 años	84	24.56%
22 a 25 años	119	34.80%
Más de 25 años	139	40.64%
TOTAL	342	100.00%

Fuente: propia, datos obtenidos a través de herramienta Survey Monkey.

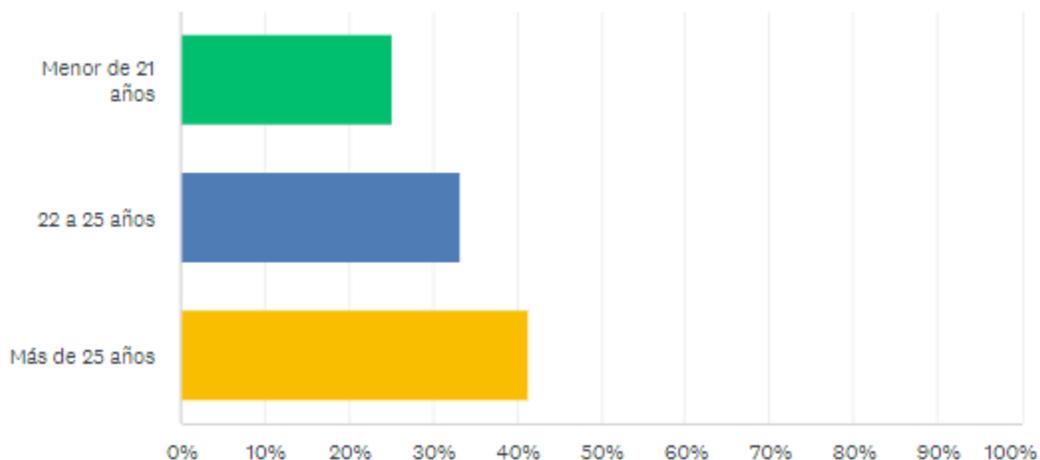


Figura 12. Rango de edad de los estudiantes encuestados

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Ítem 17. Rango de ingreso familiar

Tabla 13. Ingreso familiar promedio de los encuestados

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Menos de L25,000	209	61.11%
Entre L25,000 y L50,000	96	28.07%
Más de L50,000	37	10.82%
TOTAL	342	100.00%

Fuente: propia, datos obtenidos a través de herramienta Survey Monkey.

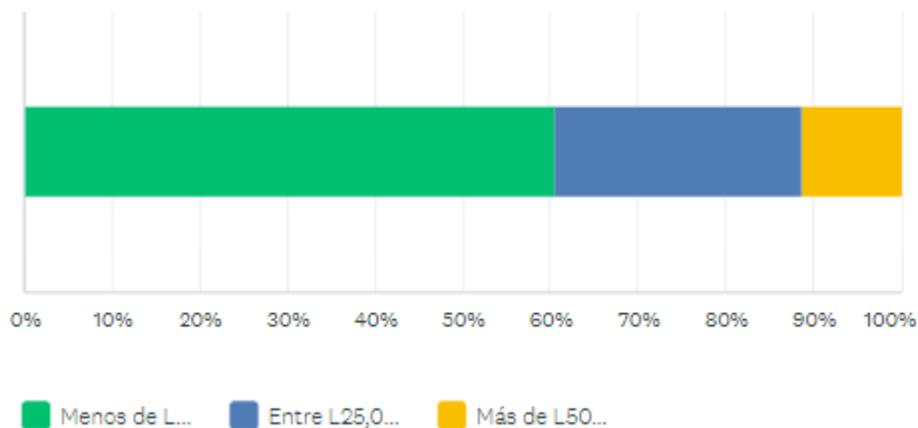


Figura 13. Ingreso familiar promedio de los encuestados

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Se deduce a través de la estadística de los datos demográficos que el perfil promedio de los encuestados es representativo y favorable para determinar la factibilidad, considerando los

criterios de inclusión y exclusión, puesto que la mayoría son estudiantes de carreras afines a seguros, principalmente relacionadas a finanzas y economía, y en el rango menor de ingresos, de manera que la opinión de la población meta puede ser considerada para efectos de determinación de la demanda de un programa de becas, y de las condiciones que los estudiantes prefieren para tales. La estadística de edad y género podría ser considerada en la elaboración de la propuesta, en especial si se deseara tener un enfoque de inclusión laboral de jóvenes y de equidad de género. Adicionalmente, se espera que los estudiantes de edad más avanzada hayan alcanzado un nivel de madurez profesional más alto, haciéndolos buenos candidatos para el programa de pasantías.

4.2.2 DEMANDA DE BECAS UNIVERSITARIAS Y PROGRAMAS DE PASANTÍA

La encuesta realizada plantea las siguientes preguntas con el fin de determinar si los programas de becas con componente de pasantía son deseables para estudiantes que están por comenzar o continuar sus estudios superiores en el Distrito Central, y las condiciones bajo las cuales serían deseables.

Ítem 4. ¿Qué porcentaje de beca estudiantil le interesaría obtener, como mínimo?

Tabla 14. Porcentaje mínimo de beca deseado

OPCIONES DE RESPUESTA	No me interesa	Me interesa poco	Me Interesa	Me interesa Mucho	Total	Promedio Ponderado
20-50%	22.59% 61	25.19% 68	28.52% 77	23.70% 64	270	2.53
51-75%	7.02% 20	9.47% 27	45.61% 130	37.89% 108	285	3.14
76-100%	1.94% 6	1.94% 6	19.09% 59	77.02% 238	309	3.71

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

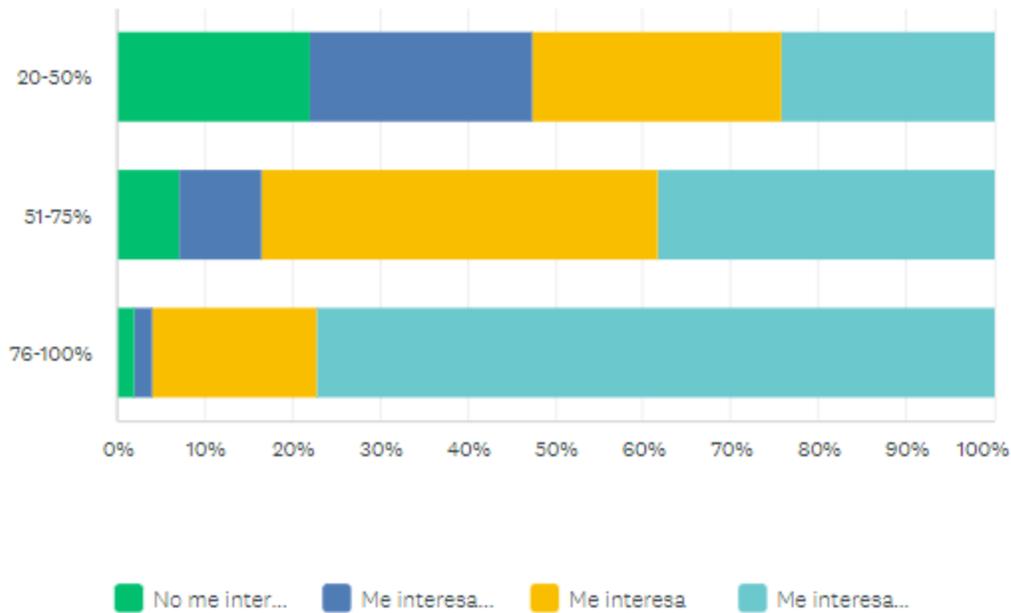


Figura 14. Porcentaje mínimo de beca deseado

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Ítem 5. Si no tuviese acceso a una beca completa (100%), ¿Cómo financiaría el complemento de sus estudios universitarios?

Tabla 15. Fuente de financiación de estudios en caso de no tener opción a beca completa

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Apoyo familiar	120	35.09%
Trabajo de medio tiempo o tiempo completo	179	52.34%
Préstamo estudiantil	19	5.56%
No podría comenzar o continuar sus estudios universitarios en este momento	24	7.02%
TOTAL	342	100.00%

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

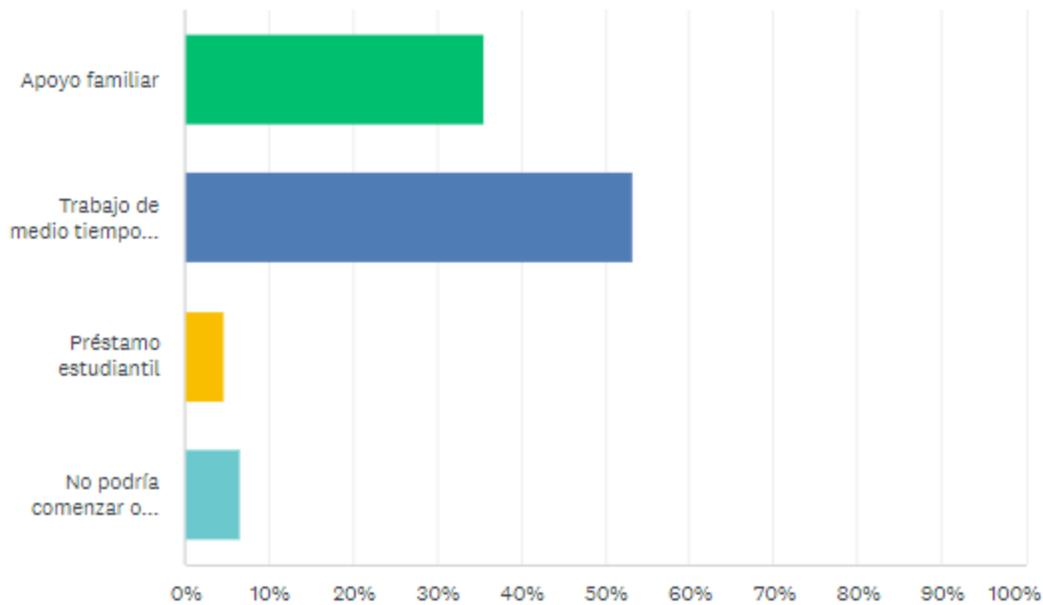


Figura 15. Fuente de financiación de estudios en caso de no tener opción a beca completa
Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Con el análisis de resultados de estos dos ítems, se concluye que existe una demanda de programas de becas universitarias, y que dichos programas deben ser diseñados para cubrir al menos el 50% de los costos de matrícula y mensualidades. Al considerar el nivel de ingresos de los estudiantes y la alternativa en caso de no lograr una beca completa (en el sentido que requerirían de trabajo de medio tiempo para financiar sus estudios), se confirma aún más la necesidad de un programa de becas como apoyo económico para incentivar la continuidad de estudios en el nivel superior.

Ahora bien, la necesidad del trabajo de medio tiempo como medio de financiación, se puede comparar con la disposición de los estudiantes para realizar una pasantía en el sector asegurador a cambio de dicha beca. Con tal fin, se evalúan los resultados de los siguientes ítems.

Ítem 6. ¿Estaría dispuesto a realizar una pasantía en una compañía aseguradora a cambio de una beca estudiantil universitaria?

Tabla 16. Aceptación de pasantías en el sector asegurador a cambio de becas

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Sí	282	82.46%

No	60	17.54%
TOTAL	342	100.00%

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

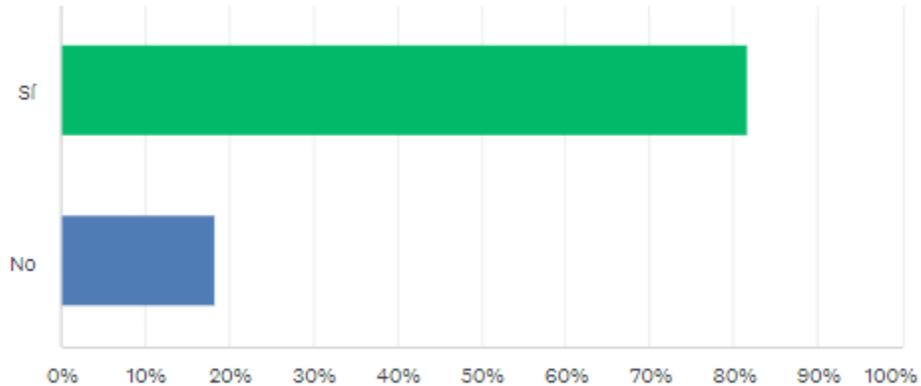


Figura 16. Aceptación de pasantías en el sector asegurador a cambio de becas

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Ítem 7. Si su respuesta a la pregunta anterior fue negativa, por favor, indique el motivo principal por el cual no realizará una pasantía.

Tabla 17. Motivo por el cual no realizaría pasantías a cambio de becas

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Falta de tiempo	47	61.04%
Dificultad para transportarse o trasladarse a la compañía	9	11.69%
Falta de interés hacia el sector asegurador	7	9.09%
Poco conocimiento del sector asegurador	14	18.18%
TOTAL	77	100.00%

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

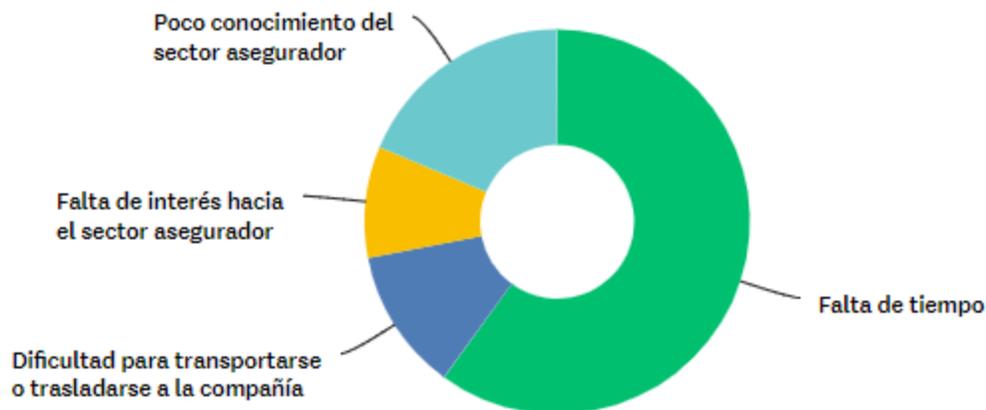


Figura 17. Motivo por el cual no realizaría pasantías a cambio de becas

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Se observa, entonces, que existe un alto interés de parte de los estudiantes para participar en pasantías a cambio de becas universitarias, lo cual es congruente con la voluntad de buscar un trabajo de medio tiempo en caso de acceder a una beca completa. Un elemento importante a considerar, aparte de la falta de tiempo como disuasivo para las pasantías, es el poco conocimiento del sector asegurador, argumento que se ha mencionado anteriormente al comentar sobre la poca o baja cultura de seguro en el país.

Ítem 8. ¿Cuántas horas semanales cree que podría invertir en la pasantía?

Tabla 18. Horas semanales de pasantía a los que estarían anuentes los estudiantes

OPCIONES DE RESPUESTA	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total	Promedio Ponderado
8-12 horas	4.78% 13	6.99% 19	50.74% 138	37.50% 102	272	3.21
12-16 horas	12.78% 29	25.99% 59	44.49% 101	16.74% 38	227	2.65
16-20 horas	32.48% 76	27.35% 64	27.35% 64	12.82% 30	234	2.21

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

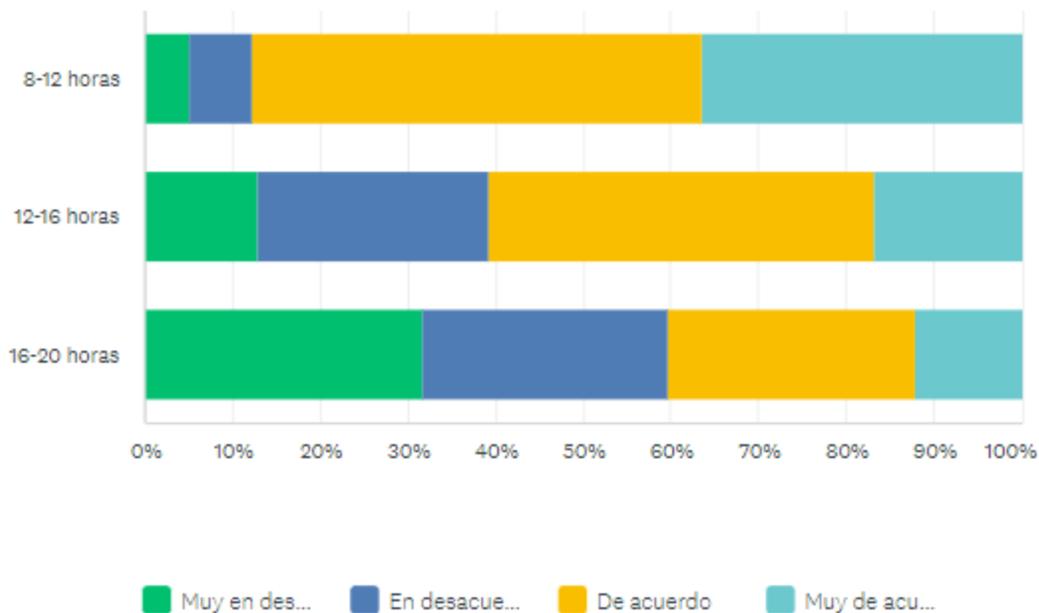


Figura 18. Horas semanales de pasantía a los que estarían anuentes los estudiantes.

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Analizando la contraparte, es decir, las empresas de seguros, a través del grupo focal se indagó sobre la experiencia del sector asegurador en relación con programas de becas, pasantías, e incluso, prácticas profesionales, planteando consultas sobre su nivel de conocimiento de este tipo de programas, experiencia de la empresa con ellos, si se considera que estos proveen una solución a las necesidades de capital humano y de incrementar la oferta laboral para el sector de seguros, y si, consecuentemente, estarían dispuestos a crear un programa de becas a cambio de pasantías, incluyendo si se tiene un presupuesto o recursos disponibles para ello. Se resumen las respuestas a continuación:

- a. Varias empresas cuentan actualmente con programas de pasantías o han tenido experiencia sobre estos. Para ello, consideran como requisito indispensable la excelencia académica, mencionando un índice académico por encima del 75% como mínimo, y para áreas especializadas, como Tecnologías de Información, consideran un índice mínimo de 80%.
- b. Se considera que el nivel de avance en la carrera es importante para la efectividad del programa, indicando que sería preferible que el programa fuese creado para estudiantes con avances por encima del 60% de la carrera, de manera que el estudiante haya alcanzado un nivel de madurez y conocimiento que pueda ser nutrido a través de la

- pasantía.
- c. En cuanto a los beneficios, las expectativas de los participantes son altas, ya que cuentan con que dichos programas servirían como semilleros, pudiendo contar con los estudiantes becados al finalizar sus carreras, en especial porque ya tendrían una experiencia previa en el área de seguros. Es decir, en general, se considera que los programas de pasantías son una de las soluciones que se pueden implementar para mejorar la disponibilidad de mano de obra calificada para el sector asegurador.
 - d. Todos los entrevistados del grupo focal estarían anuentes a crear un programa de becas para estudiantes universitarios, a cambio de pasantías, previo análisis de costos y del presupuesto requerido, además de que se debe formalizar un plan para tal fin.
 - e. El número de pasantes que podrían aceptar dependería del costo por estudiante y del presupuesto disponible, pero idealmente, les gustaría tener al menos un pasante por área, aunque sea de manera escalonada.
 - f. Como comentario adicional, sería indispensable que el estudiante becado realice su práctica profesional en la empresa que otorgó la beca, como un medio de retribución por la contribución a su educación.
 - g. Todos los participantes coincidieron en que los programas de becas y pasantías como el planteado, tendrían un beneficio en la cultura de seguro de la población más joven, en la oportunidad de contar con mejores talentos para el sector y en reducir la curva de aprendizaje de las nuevas contrataciones.

En cuanto al tiempo de pasantía, el rango de horas semanales deseadas por los estudiantes se debe presentar en contraste con el rango de horas semanales que las empresas de seguros requieren, razón por la cual se consultó sobre esa expectativa al grupo focal. En ese sentido, durante la sesión hubo consenso en cuanto a que la jornada de pasantía debe ser de al menos medio día, para que el recurso pueda ser aprovechado y la productividad sea la esperada.

4.2.3 ÁREAS DE APRENDIZAJE A TRAVÉS DE PASANTÍAS EN EL SECTOR ASEGURADOR

A través del grupo focal, se indagó sobre las actividades o tareas relevantes que las empresas de seguros estarían anuentes a delegar en los estudiantes becados. A continuación, se muestra un resumen de los comentarios principales:

- a. El pasante universitario debería tener cursado al menos el 70% de la carrera, y para algunas áreas sería aceptable el 60% de avance.
- b. Para la asignación de actividades relevantes, es indispensable la firma de un acuerdo de confidencialidad.
- c. Se deberá evaluar al estudiante previo al otorgamiento de la beca, y, por consiguiente, previo a la asignación de responsabilidades, y se evaluaría con la misma base de un empleado nuevo: personas extrovertidas, que puedan adaptarse a los cambios, y que tengan buena actitud de servicio.
- d. Se pueden asignar tareas relevantes a los estudiantes a nivel operativo, y no estratégico, debido al nivel de responsabilidad que requiere lo último, aunque podrían involucrarse en algunas etapas del proceso de planeación.
- e. Se evaluarían también habilidades blandas, al igual que los valores del estudiante, como su honestidad, responsabilidad, compromiso y comunicación efectiva.
- f. Para el uso de herramientas digitales, la experiencia de las empresas ha sido que los estudiantes de universidades privadas sobresalen ante los de universidades públicas, sin embargo, también se considera que esta evaluación debe ser caso a caso, puesto que la actitud del estudiante es lo que hará la diferencia, y algunas habilidades técnicas podrán ser aprendidas en el lugar de trabajo.
- g. Para las actividades o tareas que se le puedan asignar a los estudiantes, es posible que existan algunas limitantes, ya que cierta información confidencial, aún con la firma de un acuerdo de confidencialidad, no se les podría compartir, ya que no existirá relación laboral.

En contraste, a través de la investigación, también se identificaron los beneficios y oportunidades de aprendizaje que los estudiantes consideran importante obtener a través de las pasantías que realizarían en el sector asegurador. Con este fin, se presentan los resultados a las siguientes consultas realizadas a través de la encuesta.

Ítem 9. ¿En qué áreas de la empresa de seguros le gustaría hacer la pasantía?

Tabla 19. Áreas de interés de los estudiantes, para realizar la pasantía

OPCIONES DE RESPUESTA	No me interesa	Me interesa poco	Me interesa	Me interesa Mucho	Total	Promedio Ponderado
------------------------------	-----------------------	-------------------------	--------------------	--------------------------	--------------	---------------------------

Administrativa	10.14% 28	14.86% 41	46.74% 129	28.26% 78	276	2.93
Técnica (suscripción, análisis de riesgos)	20.87% 53	19.29% 49	41.73% 106	18.11% 46	254	2.57
Comercial, mercado o servicio al cliente	10.94% 29	18.11% 48	38.11% 101	32.83% 87	265	2.93
Financiera/contable	24.52% 64	19.54% 51	34.48% 90	21.46% 56	261	2.53
Reclamos	37.70% 95	27.38% 69	26.59% 67	8.33% 21	252	2.06
Auditoría, Cumplimiento, Gestión de Riesgos	19.16% 50	22.22% 58	31.80% 83	26.82% 70	261	2.66
Tecnología	20.31% 52	20.70% 53	32.03% 82	26.95% 69	256	2.66

Fuente: propia, datos obtenidos a través de herramienta Survey Monkey.

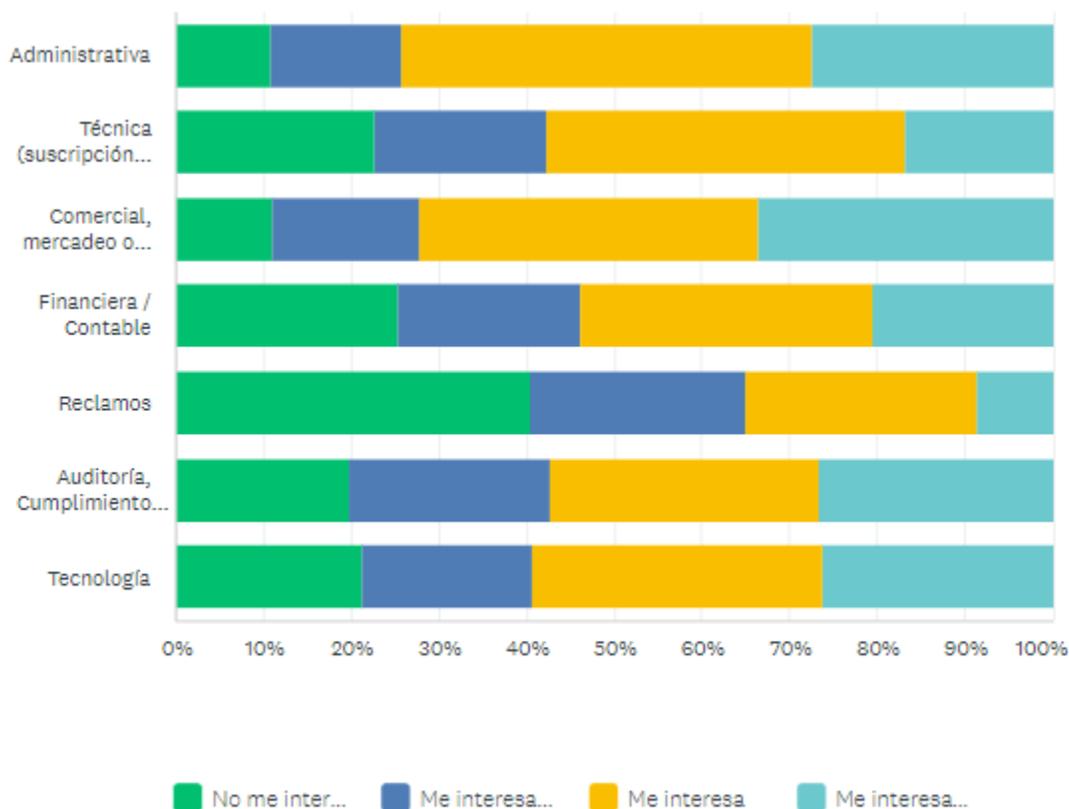


Figura 19. Áreas de interés de los estudiantes, para realizar la pasantía

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Ítem 10. ¿Qué conocimientos le gustaría adquirir durante su pasantía, que considera que no adquiere a través de los estudios universitarios?

Tabla 20. Conocimientos que desean adquirir los estudiantes a través de la pasantía

OPCIONES DE RESPUESTA	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	Total	Promedio Ponderado
Elaboración de informes ejecutivos	2.15% 6	7.17% 20	48.75% 136	41.94% 117	279	3.30
Análisis de datos / inteligencia de negocios	1.75% 5	3.15% 9	40.56% 116	54.55% 156	286	3.48
Gestión / control de calidad	2.19% 6	6.57% 18	44.16% 121	47.08% 129	274	3.36
Manejo de personal	2.12% 6	7.77% 22	34.98% 99	55.12% 156	283	3.43
Planificación estratégica	2.11% 6	2.46% 7	32.75% 93	62.68% 178	284	3.56

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

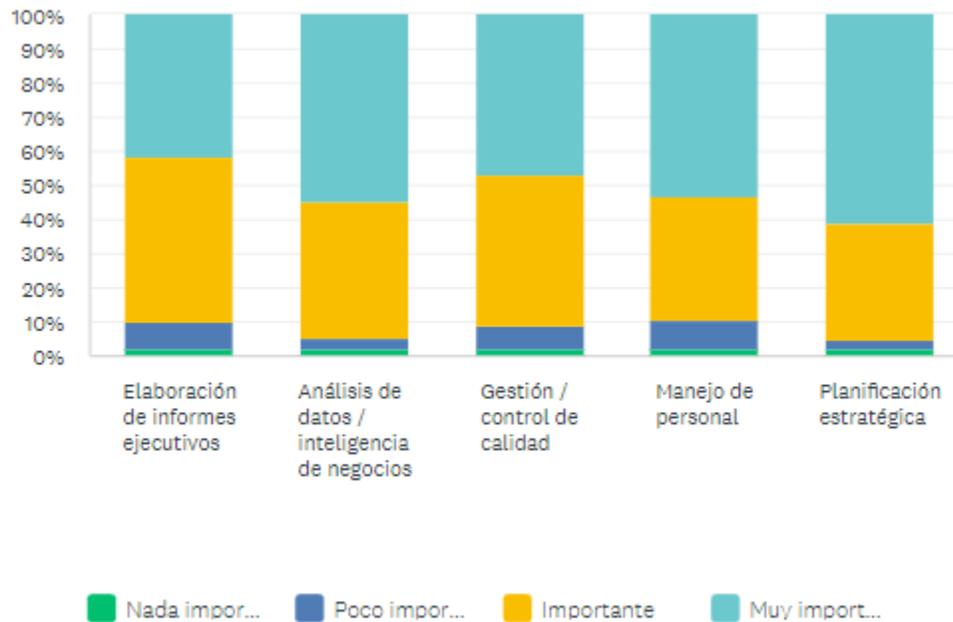


Figura 20. Conocimientos que desean adquirir los estudiantes a través de la pasantía

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Las áreas de negocios donde los estudiantes desean realizar sus pasantías están claramente relacionadas al área principal de estudio de los encuestados. Esto es positivo, puesto que del grupo focal se pudo identificar que, por razones de confidencialidad y responsabilidad en el manejo de la información, las actividades que se podrían asignar a los estudiantes son de carácter operativo, y estas áreas son las que generalmente producen altos volúmenes de transacciones y tareas que

darían oportunidad para sacar provecho del pasante, y a la vez, que le sean útiles.

En cuanto a los conocimientos que esperan adquirir, aunque la planificación estratégica tiene un promedio ponderado mayor al resto de categorías, se puede decir que se tiene interés similar en todas las categorías, es decir, los estudiantes consideran importante involucrarse en actividades que agregan valor a las empresas, como beneficio de las pasantías. Tomando en cuenta lo indicado en el párrafo anterior respecto de la confidencialidad, dado el interés prácticamente ecuaníme en todas las áreas, se tendría la oportunidad de asignar actividades en cualquiera de estas categorías con algunas restricciones de acceso a información.

4.2.4 EMPLEADOS SIN EXPERIENCIA EN SEGUROS

El grupo focal proporcionó información importante sobre las competencias que se consideran más importantes en el proceso de contratación de un nuevo empleado, el porcentaje de empleados del sector asegurador que cuentan con la experiencia y conocimiento necesario para el puesto en el cual se desempeñan al momento de ser contratados, y, el tiempo en que un empleado se consideraría listo para desempeñar su cargo (la curva de aprendizaje).

Los participantes en el grupo focal consideraron lo siguiente:

- a. Hablando de la experiencia, los aspirantes en su mayoría tienen muy poco conocimiento en seguros. Uno de los participantes mencionó que de 400 hojas de vida que puede recibir para distintos puestos de trabajo de nivel operativo, de 2-3 candidatos cuenta con experiencia previa en seguros, lo cual representa menos del 1%.
- b. Ahora bien, cuando un recién egresado de la universidad es contratado, se requiere una inversión para el proceso de inducción, comenzando con entrenamiento en seguros, desde su terminología hasta el nivel técnico que se requiera para el puesto; adicionalmente, también se invierte en entrenamiento en herramientas tecnológicas como manejo de hojas de cálculo (como Microsoft Excel), manejo de presentaciones ejecutivas (incluyendo el uso de Microsoft PowerPoint), haciendo énfasis en que esto es una falencia que la mayoría de los universitarios está presentando, aun estando en una era digital.
- c. El tiempo de preparación de un empleado sin experiencia es vital para una empresa. Los participantes mencionaron que este tiempo depende del área en la que se va a desempeñar, pero se estima un aproximado de tres a seis meses, y lo que más incide en

este tiempo es la actitud que cada persona demuestre durante el entrenamiento.

El resultado de la oferta laboral sin experiencia en seguros se puede confirmar con lo que muestra la encuesta en el ítem 14, la cual muestra un bajo conocimiento del sector asegurador en general, y la minoría que indica conocimiento intermedio o alto, probablemente, lo considere así con base en los conocimientos que han adquirido en sus clases de finanzas y economía.

Ítem 14. ¿Qué nivel de conocimientos considera que tiene sobre el sector asegurador?

Tabla 21. Nivel de conocimiento del sector asegurador por parte del estudiante

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
No conoce el sector	109	31.87%
Conocimiento Básico	161	47.08%
Conocimiento Intermedio	61	17.84%
Alto nivel de conocimiento	11	3.22%
TOTAL	342	100.00%

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

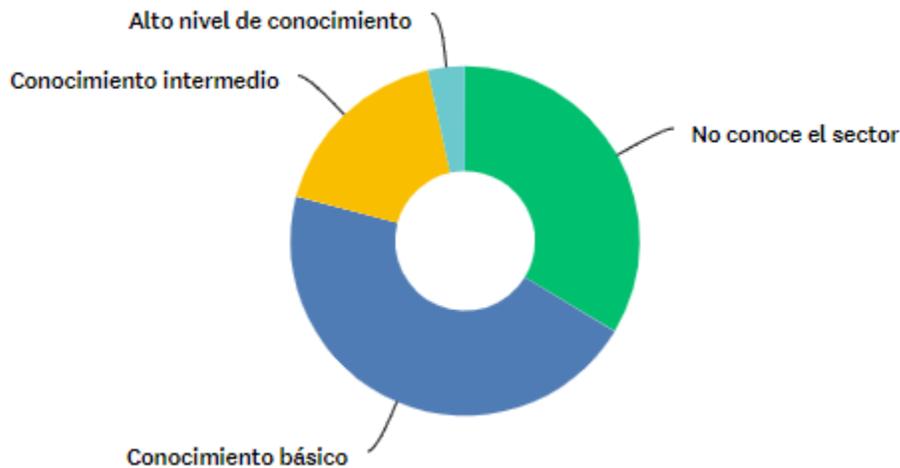


Figura 21. Nivel de conocimiento del sector asegurador por parte del estudiante

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

4.2.5 RENTABILIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BECAS Y PASANTÍAS

Para determinar la rentabilidad del programa de becas y pasantías para las empresas de

seguros, se deben considerar elementos de costos relacionados a los programas de becas.

A través del grupo focal, se identificaron los costos relacionados a la contratación de un empleado sin experiencia previa en seguros, siendo los siguientes los mencionados durante la sesión:

- a. Costos de reclutamiento: algunas empresas lo realizan de manera interna, pero el costo puede andar entre L5,000 (cinco mil lempiras) y L15,000 (quince mil lempiras), dependiendo del puesto de trabajo.
- b. Capacitación interna: el tiempo que invierten otros empleados en el entrenamiento de la persona, que puede durar de tres a seis meses, como se mencionó anteriormente.
- c. Capacitación externa: cuando sea necesaria. El costo dependerá del nivel de capacitación, de la experiencia del tercero contratado para tal fin y del tiempo de capacitación.
- d. Pasivo laboral: una diferencia importante entre un pasante universitario y un recurso contratado para laborar a medio tiempo, son las cargas sociales y pasivo laboral que requiere el segundo. Esto se debe estimar dependiendo del puesto, pero sería una ventaja del programa de becas.

Adicionalmente, se deberán considerar otros apoyos que los beneficiarios de las becas considerarían importantes y que pueden ser interpretados como incentivos para el estudiante.

En tal sentido, y tal como se muestra en la Tabla 20 y Figura 22 a continuación, cualquiera de los bonos propuestos podría ser viable, ya que las tres opciones brindadas prácticamente se consideran igual de relevantes para los estudiantes. Esto se considera altamente positivo, pues las empresas de seguros podrán elegir el tipo de bono a ofrecer, tomando en cuenta la distancia del traslado, el tiempo diario de pasantía o los costos relacionados a la carrera del estudiante.

Ítem 11. ¿Qué otros beneficios le gustaría que le ofrezca una beca estudiantil, además de la oportunidad de realizar una pasantía? Califique cada opción del 1 al 3, donde 1 es el más importante y 3 el menos importante para usted.

Tabla 22. Otros beneficios prioritarios para el estudiante

OPCIONES DE RESPUESTA	1	2	3	Total	Promedio Ponderado
------------------------------	----------	----------	----------	--------------	---------------------------

Bono de transporte	41.44% 121	31.85% 93	26.71% 78	292	2.15
Bono de alimentación	28.10% 86	36.93% 113	34.97% 107	306	1.93
Bono para compra de libros o materiales de estudio	33.77% 104	27.60% 85	38.64% 119	308	1.95

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

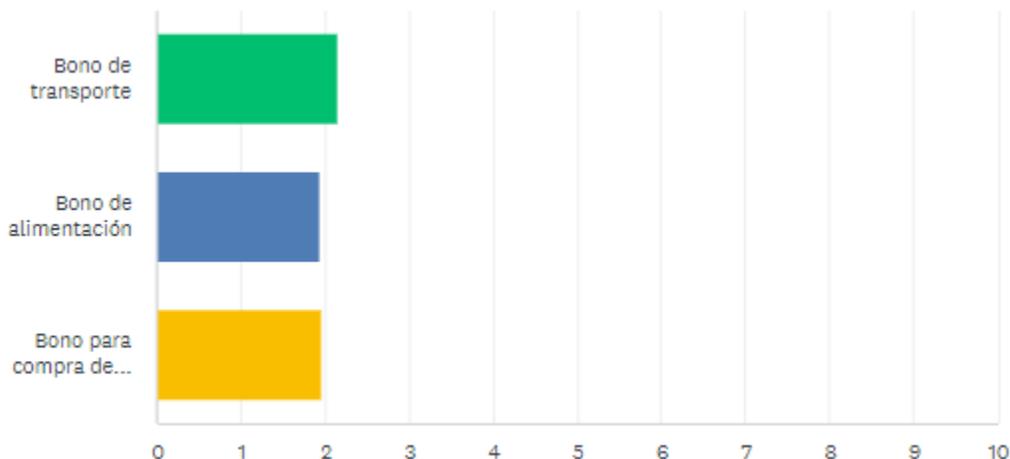


Figura 22. Otros beneficios prioritarios para el estudiante

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

En la determinación de los costos, también es importante considerar las universidades preferidas por los estudiantes. La Tabla 21 y Figura 23 muestran las preferencias de los estudiantes en cuanto las universidades con las cuales se puede comenzar el programa. De este resultado, se consideran las tres principales universidades privadas para el análisis costo-beneficio, dado que el enfoque del estudio de factibilidad es en universidades privadas del Distrito Central.

Ítem 13. ¿Tiene alguna preferencia de universidad del Distrito Central en la cual le gustaría estar becado? Favor proveer una respuesta para cada opción.

Tabla 23. Universidades preferidas por los estudiantes

OPCIONES DE RESPUESTA	No me interesa	Me interesa poco	Me Interesa	Me interesa Mucho	Total	Promedio Ponderado
UNITEC	19.12% 65	10.00% 34	32.35% 110	38.53% 131	340	2.90
UNICAH	37.06% 126	20.59% 70	30.88% 105	11.47% 39	340	2.17
UJCV	50.00%	24.71%	19.12%	6.18%		

	170	84	65	21	340	1.81
UTH	52.65%	22.06%	16.76%	8.53%	340	1.81
	179	75	57	29	340	1.81
UPI	61.47%	22.06%	13.24%	3.24%	340	1.58
	209	75	45	11	340	1.58
UNAH	15.79%	7.31%	23.10%	53.80%	342	3.15
	54	25	79	184	342	3.15

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

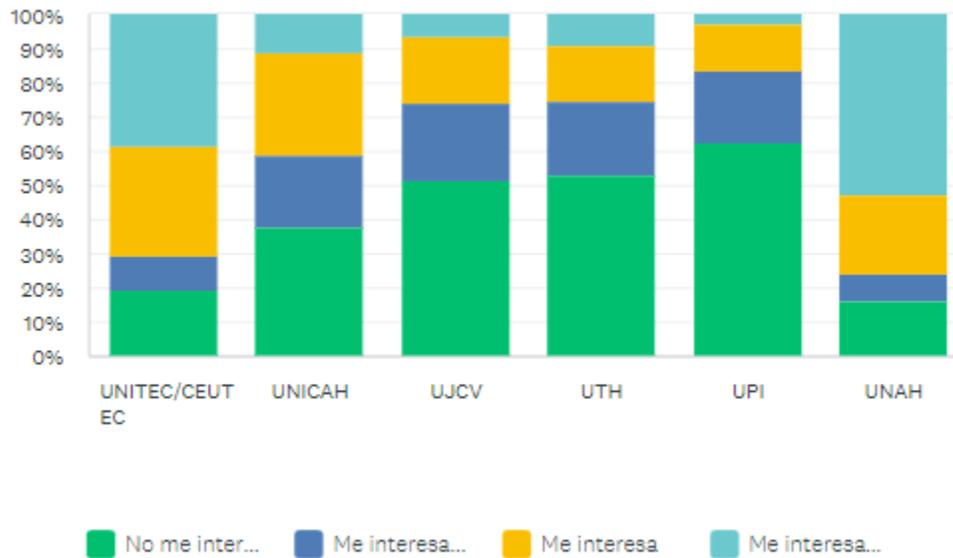


Figura 23. Universidades preferidas por los estudiantes

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

4.2.6 REFERENCIAS DE PROGRAMAS NACIONALES DE BECAS

Para proveer un sustento a la propuesta del programa de becas y pasantías del sector asegurador, es necesario conocer la percepción de los estudiantes que han sido beneficiarios de programas de becas, en especial los programas de becas en los que ha habido mayor participación y los aspectos que los encuestados consideran que se pueden cambiar o mejorar para hacer el programa más deseable. A continuación, los resultados de las preguntas relacionadas a esta variable.

Ítem 1. ¿Ha sido beneficiario de un programa de becas educativas?

Tabla 24. Número de estudiantes encuestados que han sido beneficiarios de becas

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
-----------------------	------------	------------

Sí	52	15.20%
No	290	84.80%
TOTAL	342	100.00%

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

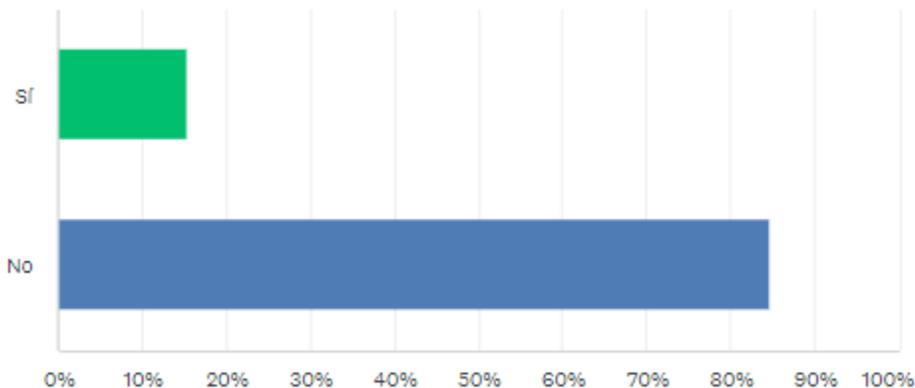


Figura 24. Número de estudiantes encuestados que han sido beneficiarios de becas

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Ítem 2. Por favor, indique el nombre del programa de becas y/o la institución educativa donde fue beneficiario

Tabla 25. Programas de becas en los que han participado los encuestados

Tipo de Programa	Resultados
Universitario	16
Fundación / ONG	13
Estatal	10
Colegial	6
Empresarial	6
Total general	51

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Esta clasificación de los tipos de programas de becas se realiza para efectos de comprender la fuente de financiamiento de los programas a los que los estudiantes encuestados han tenido acceso. Los detalles de los programas de becas se pueden observar en el Anexo 5.

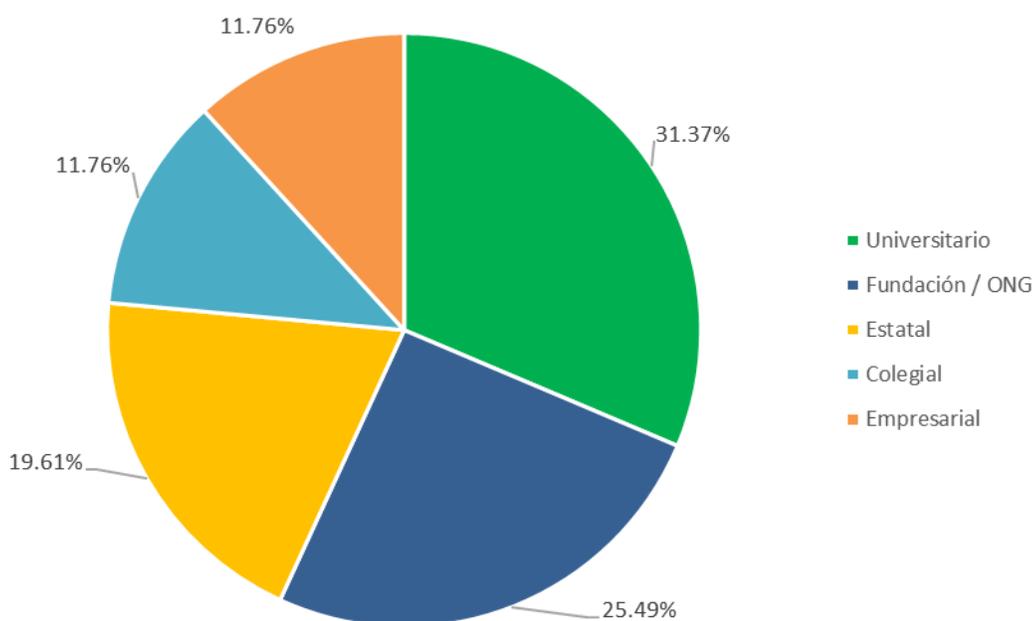


Figura 25. Programas de becas en los que han participado los encuestados

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

Ítem 3. Si ha participado en programas de becas, ¿Qué aspectos cambiaría del programa de becas en el cual participó?

Tabla 26. Aspectos que los encuestados cambiarían del programa de becas

OPCIONES DE RESPUESTA	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total	Promedio Ponderado
Índice académico requerido	11.36% 10	14.77% 13	37.50% 33	36.36% 32	88	2.99
Rango de edades	18.18% 16	20.45% 18	38.64% 34	22.73% 20	88	2.66
Requisitos de pasantía o trabajo	15.91% 14	26.14% 23	40.91% 36	17.05% 15	88	2.59
Condiciones de permanencia	8.05% 7	22.99% 20	44.83% 39	24.14% 21	87	2.85

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

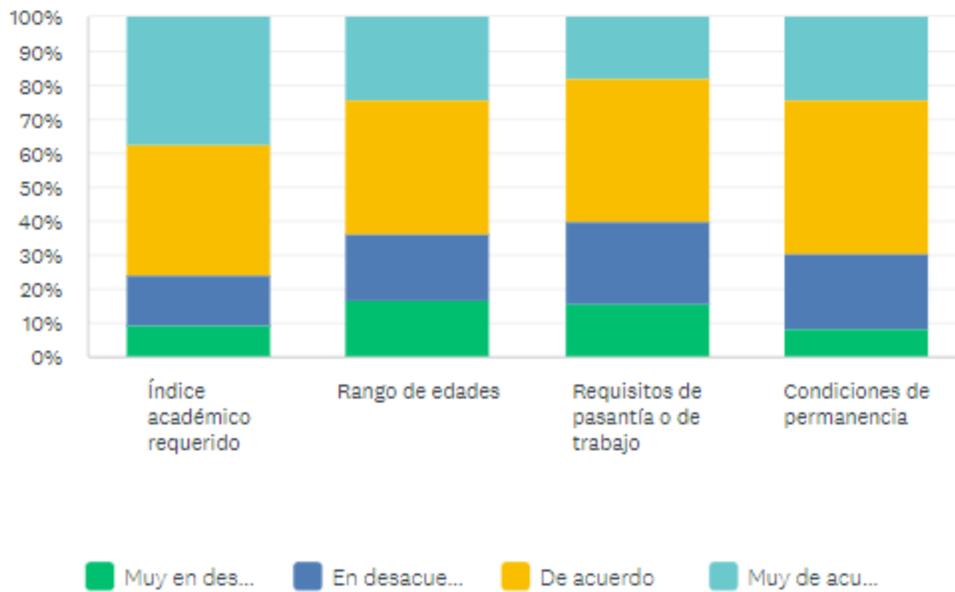


Figura 26. Aspectos que los encuestados cambiarían del programa de becas

Fuente: propia, obtenido a través de herramienta Survey Monkey.

4.3 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE OTROS DATOS

Como se mencionó anteriormente, para el análisis costo-beneficio, se deberán comparar los costos relacionados al programa de becas, para compararlo con los beneficios, ahorros y costos que implique para la compañía de seguros.

Para efectos de este estudio, se realiza el análisis con los siguientes supuestos:

- Para la determinación de los costos de matrícula y mensualidades, se realizaron cotizaciones de servicios en las tres universidades privadas de mayor preferencia, según el resultado mostrado en la Tabla 21, con el fin de proveer un análisis con enfoque en las expectativas del mercado meta. A continuación, se resumen los resultados de la investigación.

Tabla 27. Costos de estudios superiores en universidades privadas preferidas

Ítem	Concepto	UNITEC	UNICAH	UTH	Media del costo
1	Matrícula y servicios estudiantiles (costo trimestral)	L6,500.00	L0.00	L1,100.00	L2,533.33
2	Mensualidades (3 clases por período)	L7,790.00	L6,000.00	L2,475.00	L5,421.67
3	Costo total mensual	L9,956.67	L6,000.00	L2,841.67	L6,266.11

Fuente: cotización en universidades

- b. Se presentan estimaciones del costo del programa de becas en términos del costo de la beca y pasantía de un estudiante, para cada una de las tres universidades privadas con mayor porcentaje de matrícula en el Distrito Central. Este análisis incluye los costos de los recursos y los supervisores que estarían a cargo del programa y del trabajo asignado al estudiante. Los costos se estiman por el equivalente a un trabajo de 4 horas diarias y los 5 días de la semana, ya que los comentarios de las empresas de seguros en el grupo focal se orientaron a que se requiere un mínimo de 4 horas al día para garantizar productividad y eficiencia en el trabajo asignado. En cada tabla a continuación, se detallan los costos relacionados al programa de becas y pasantías.
- c. El costo del programa de becas se compara con el costo de contratar un empleado de medio tiempo sin experiencia previa en seguros, ya que sería el tiempo de pasantía esperado por el sector asegurador, según los resultados del grupo focal. Este costo incluye el proceso completo, desde el reclutamiento, y en cada tabla por universidad se presenta el análisis de los costos de capital humano. Ver Tabla 28, la cual será comparada con los análisis de costos por universidad.
- d. Se cuantifica el beneficio a 5 años, comparando el costo de contratación de un empleado sin experiencia previa, y el costo de becar un estudiante y aceptarlo como pasante. Adicionalmente, se realiza un análisis de factibilidad con base en la metodología de Valor Presente Neto, concluyendo para cada caso, si la inversión es factible o no.

Tabla 28. Análisis de costos de contratación de un empleado sin experiencia en seguros

Costo de contratación de un empleado sin experiencia en seguros							
Ítem	Costos relacionados	Costo estimado					Comentarios
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
1	COSTO DE CONTRATACIÓN	L35,625.00	L9,688.45	L10,147.68	L10,628.68	L11,132.48	Costo acumulado de los ítems 2 al 5.
2	Reclutamiento	L9,250.00	L9,688.45	L10,147.68	L10,628.68	L11,132.48	Equivalente a <i>salario de medio tiempo</i> para el puesto contratado, con base en una escala salarial de L18,500.00, e incrementada en un 4.74% a partir del año 2, equivalente a la inflación interanual proyectada para los próximos 5 años, con base en cifras del BCH y el FMI. Ver Anexo 7 con la tabla de proyección. Fuente: Compañías de Seguros.
3	Inducción	L4,625.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Estimado en función del salario semanal durante el tiempo de inducción general sobre la empresa y sus áreas de negocio, y el tiempo de los empleados que realizan la inducción, calculado en función del salario mínimo en su escala más alta. Tiempo estimado de inducción: 1 semana. No se replica en los años subsiguientes.
4	Capacitación adicional	L9,250.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo de capacitación adicional en herramientas y sistemas en el puesto, por ejemplo: productos, procesos, manuales de puesto, manuales de procedimientos, regulación aplicable. Tiempo estimado: 2 semanas. Para efectos de costos directos para análisis, no se replica en los años subsiguientes.

5	Formación en el puesto	L12,500.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo del supervisor a medio tiempo para la formación en tareas específicas del puesto, incluyendo uso de herramientas y sistemas de información, calculado sobre base salarial de L.25,000.00 para un supervisor. Tiempo estimado: 4 semanas. No se replica en los años subsiguientes, al considerarse que el empleado madura en el puesto con el tiempo.
6	COSTO INICIAL DE RECURSOS ASIGNADOS AL EMPLEADO	L45,500.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo estimado de computadora: L.35,000 Costo de espacio de trabajo: L.10,000 Costo de suministros mensuales: L. 500.00 Fuente: Office Depot
7	COSTO MENSUAL DEL EMPLEADO	L11,707.73	L12,262.67	L12,843.92	L13,452.72	L14,090.38	Costo mensual conformado por ítem 8 y 9.
8	Salario mensual	L9,250.00	L9,688.45	L10,147.68	L10,628.68	L11,132.48	Estimación con base en una escala salarial de L18,500.00 para contratación de nuevos empleados, según consulta de base salarial para el nivel operativo en compañías de seguros, incrementado en un 4.74%, equivalente a la inflación interanual proyectada (ver Anexo XX). Base salarial de contratación estimada como un 29% por encima del salario mínimo en la escala más alta (L.14,347.45) para empresas dedicadas a servicios financieros y servicios a empresas. Fuente: Compañías de seguros y Acuerdo Ejecutivo No. STSS 308-2022 publicado en el Diario Oficial La Gaceta del Miércoles 6 de abril del 2022. Núm.. 35,892
9	Cargas Sociales mensuales	L2,457.73	L2,574.22	L2,696.24	L2,824.04	L2,957.90	Suma de los conceptos detallados en ítems 10 al 15
10	Décimo tercer mes de salario (aguinaldo)	L770.83	L807.37	L845.64	L885.72	L927.71	Provisión mensual
11	Décimo cuarto mes de salario	L770.83	L807.37	L845.64	L885.72	L927.71	Provisión mensual

12	Aportación patronal al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)	L314.81	L329.73	L345.36	L361.73	L378.88	Tasa y techos de cotización para empleados de empresas del sector privado con 11 o más empleados. Aportación patronal del 1% del techo de L 10,796.49 para Invalidez, Vejez y Muerte, y 2% del techo de L.10,342. 19 para Enfermedad y Maternidad. Para años 2 al 5, se aplica la inflación promedio de 4.74%, ya que no existe proyección específica por parte del IHSS. Fuente: IHSS
13	Aportación patronal al Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)	L92.50	L96.88	L101.48	L106.29	L111.32	Aportación del 1% de los salarios y sueldos devengados. Fuente: Ley del INFOP
14	Aportación patronal Al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP)	L138.75	L145.33	L152.22	L159.43	L166.99	Aportación patronal del 1.5% del salario mensual ordinario. Fuente: Comunicado Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) del 6 de mayo de 2022.
15	Reserva de pasivo laboral	L370.00	L387.54	L405.91	L425.15	L445.30	Cálculo con base en 4% de reserva laboral patronal, como reserva del auxilio de cesantía que establece el Art. 120 del Código de Trabajo. Fuente: referencia de porcentaje de reserva sobre planilla provista por CAHDA.
16	COSTO ANUAL DEL EMPLEADO DE MEDIO DE TIEMPO	L221,617.70	L156,840.51	L164,274.75	L172,061.37	L180,217.08	Costo anualizado por contratación de un empleado de medio tiempo sin experiencia previa en seguros

Fuente: propia

4.3.1 ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA (UNITEC)

Tabla 29. Análisis de costos por programa de becas en UNITEC

Costos del programa de becas y pasantía							
Ítem	Costos relacionados	Costo estimado					Comentarios
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
1	COSTO MENSUAL DE LA BECA	L9,956.67	L10,428.61	L10,922.93	L11,440.68	L11,982.96	Suma de ítems 2 y 3
2	Matrícula	L2,166.67	L2,269.37	L2,376.93	L2,489.60	L2,607.61	Costo mensual con base en la media del costo de matrícula trimestral, con beca al 100%
3	Mensualidades	L7,790.00	L8,159.25	L8,545.99	L8,951.07	L9,375.36	Media de mensualidades de las 3 universidades privadas con las que los estudiantes encuestados mostraron mayor interés.
4	COSTO INICIAL DE RECURSOS ASIGNADOS AL EMPLEADO	L45,500.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo estimado de computadora: L.35,000 Costo de espacio de trabajo: L.10,000 Costo de suministros mensuales: L. 500.00 Fuente: Office Depot
5	COSTO DE INDUCCIÓN	L26,375.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo de la inducción del pasante, único al inicio de la pasantía.
6	Inducción	L4,625.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Estimado en función del salario semanal, durante el tiempo de inducción general, y el tiempo de los empleados que realizan la inducción, calculado en función del salario de L.18,500.00 Tiempo estimado de inducción: 1 semana. No se replica en los años subsiguientes.

7	Capacitación de Becarios	L9,250.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo de capacitación adicional en herramientas y sistemas en el puesto, por ejemplo: productos, procesos, manuales de puesto, manuales de procedimientos, regulación aplicable. Tiempo estimado: 2 semanas. Para efectos de costos directos para análisis, no se replica en los años subsiguientes.
8	Formación en el puesto	L12,500.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo del supervisor para la formación en tareas específicas del puesto a medio tiempo, incluyendo uso de herramientas y sistemas de información. Calculado sobre base salarial de L.25,000.00 para un supervisor. Tiempo estimado: 4 semanas. No se replica en los años subsiguientes, al considerarse que el empleado madura en el puesto con el tiempo.
9	COSTO MENSUAL DE LA PASANTÍA	L3,583.33	L3,682.08	L3,785.51	L3,893.85	L4,007.32	Sumatoria de costos de ítems 10 y 11
10	Supervisor de becarios	L2,083.33	L2,182.08	L2,285.51	L2,393.85	L2,507.32	Estimación de costo del tiempo dedicado por el supervisor para la asignación de trabajo y supervisión del becario, estimado en términos de 1 hora diaria, 5 días por semana, con base en salario mínimo por hora de L. 104.17
11	Bonos adicionales (transporte, alimentación o materiales)	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	Estimación propia de bonos mensuales que potencialmente se pueden otorgar por las compañías de seguros.
12	COSTO ANUAL DEL BECARIO	L234,355.00	L169,328.35	L176,501.32	L184,014.28	L191,883.36	Sumatoria de ítems anualizados 1, 5 y 8

Fuente: propia

Tabla 30 Cuantificación de Beneficios Beca al 100% en UNITEC

Cuantificación de Beneficios							
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Comentarios
12	Costos asociados al proceso de contratación de un empleado sin experiencia	L221,617.70	L156,840.51	L164,274.75	L172,061.37	L180,217.08	Costo del capital humano
13	Costos asociados al proceso de contratación de un empleado con experiencia	L234,355.00	L169,328.35	L176,501.32	L184,014.28	L191,883.36	Costos del programa de becas y pasantías
14	Beneficio del programa de becas y pasantías	-L12,737.30	-L12,487.84	-L12,226.57	-L11,952.91	-L11,666.27	Ahorro anual por pasante. Comparando el costo del programa de pasantías con el costo de recurso humano de medio tiempo, por recurso.
		-5.7%	-8.0%	-7.4%	-6.9%	-6.5%	Porcentaje de ahorro

Fuente: propia

Continuando con el análisis, se presenta en la siguiente figura el análisis de rentabilidad de la inversión con la metodología de Valor Presente Neto.

Año	Flujo						
0	-L	71,875.00	Equivalente a los costos de inducción + costo de recursos asignados				
1	-L	12,737.30					
2	-L	12,487.84					
3	-L	12,226.57					
4	-L	11,952.91					
5	-L	11,666.27					
Tasa de descuento	5.04%		Ver Anexo 7 con base para determinación de tasa de descuento.				

Año	0	1	2	3	4	5
Flujo	-L 71,875.00	-L12,737.30	-L12,487.84	-L12,226.57	-L11,952.91	-L11,666.27

VP Año 1:	-L	12,126.65				
VP Año 2:	-L	11,319.17				
VP Año 3:	-L	10,551.05				
VP Año 4:	-L	9,820.38				
VP Año 5:	-L	9,125.37				
	-L	43,817.25				
Total VPN:	-L	124,817.62				
VPN de los flujos:	-L	52,942.62				
(-) Inversión Inicial:	-L	71,875.00				
VPN del proyecto:	-L	124,817.62				

Según el resultado el VPN es negativo, en relación a la inversión inicial, por lo tanto, No es factible invertir en el programa de becas a un 100%

Figura 27. Cálculo de VPN para programa de becas en UNITEC

Fuente: propia

En este primer ejercicio, la inversión en un programa de becas al 100% en UNITEC resulta no rentable, sin embargo, vale la pena explorar la rentabilidad con montos menores de beca, ya que, de acuerdo al resultado de las encuestas, los estudiantes están interesados en beca de entre 50% y 100%. Se presenta, entonces, una nueva tabla de costos con un valor de beca del 75%, y su respectivo análisis de rentabilidad.

Tabla 31 Análisis de Costos por programa de becas al 75% en UNITEC

Costos del programa de becas y pasantía							
Ítem	Costos relacionados	Costo estimado					Comentarios
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
1	COSTO MENSUAL DE LA BECA	L7,467.50	L7,821.46	L8,192.20	L8,580.51	L8,987.22	Suma de ítems 2 y 3
2	Matrícula	L1,625.00	L1,702.03	L1,782.70	L1,867.20	L1,955.71	Costo mensual con base en la media del costo de matrícula trimestral, con una beca del 75%
3	Mensualidades	L5,842.50	L6,119.43	L6,409.50	L6,713.31	L7,031.52	Media de mensualidades de las 3 universidades privadas con las que los estudiantes encuestados mostraron mayor interés, con una beca del 70%
4	COSTO INICIAL DE RECURSOS ASIGNADOS AL EMPLEADO	L45,500.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo estimado de computadora: L.35,000 Costo de espacio de trabajo: L.10,000 Costo de suministros mensuales: L. 500.00 Fuente: Office Depot
5	COSTO DE INDUCCIÓN	L26,375.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo de la inducción del pasante, único al inicio de la pasantía.
6	Inducción	L4,625.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Estimado en función del salario semanal, durante el tiempo de inducción general, y el tiempo de los empleados que realizan la inducción, calculado en función del salario de L.18,500.00 Tiempo estimado de inducción: 1 semana. No se replica en los años subsiguientes.

7	Capacitación de Becarios	L9,250.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo de capacitación adicional en herramientas y sistemas en el puesto, por ejemplo: productos, procesos, manuales de puesto, manuales de procedimientos, regulación aplicable. Tiempo estimado: 2 semanas. Para efectos de costos directos para análisis, no se replica en los años subsiguientes.
8	Formación en el puesto	L12,500.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo del supervisor para la formación en tareas específicas del puesto a medio tiempo, incluyendo uso de herramientas y sistemas de información. Calculado sobre base salarial de L.25,000.00 para un supervisor. Tiempo estimado: 4 semanas. No se replica en los años subsiguientes, al considerarse que el empleado madura en el puesto con el tiempo.
9	COSTO MENSUAL DE LA PASANTÍA	L3,583.33	L3,682.08	L3,785.51	L3,893.85	L4,007.32	Sumatoria de costos de ítems 10 y 11
10	Supervisor de becarios	L2,083.33	L2,182.08	L2,285.51	L2,393.85	L2,507.32	Estimación de costo del tiempo dedicado por el supervisor para la asignación de trabajo y supervisión del becario, estimado en términos de 1 hora diaria, 5 días por semana, con base en salario mínimo por hora de L. 104.17
11	Bonos adicionales (transporte, alimentación o materiales)	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	Estimación propia de bonos mensuales que potencialmente se pueden otorgar por las compañías de seguros.
11	COSTO ANUAL DEL BECARIO	L204,485.00	L138,042.51	L143,732.53	L149,692.25	L155,934.46	Sumatoria de ítems anualizados 1, 5 y 8

Fuente: propia

Tabla 32 Cuantificación de Beneficios Beca al 70% en UNITEC

Cuantificación de Beneficios							
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Comentarios
12	Costos asociados al proceso de contratación de un empleado sin experiencia	L221,617.70	L156,840.51	L164,274.75	L172,061.37	L180,217.08	Costo del capital humano
13	Costos asociados al proceso de contratación de un empleado con experiencia	L204,485.00	L138,042.51	L143,732.53	L149,692.25	L155,934.46	Costos del programa de becas y pasantías
14	Beneficio del programa de becas y pasantías	L17,132.70	L18,797.99	L20,542.22	L22,369.12	L24,282.62	Ahorro anual por pasante. Comparando el costo del programa de pasantías con el costo de recurso humano de medio tiempo, por recurso.
		7.7%	12.0%	12.5%	13.0%	13.5%	Porcentaje de ahorro

Fuente: propia

Año	Flujo		
0	-L	71,875.00	Equivalente a los costos de inducción + costo de recursos asignados
1	L	17,132.70	Sólo costo de mensualidades
2	L	18,797.99	
3	L	20,542.22	
4	L	22,369.12	
5	L	24,282.62	
Tasa de descuento	5.04%		Ver Anexo 7 con base para determinación de tasa de descuento.

Año	0	1	2	3	4	5
Flujo	-L 71,875.00	L 17,132.70	L18,797.99	L20,542.22	L22,369.12	L24,282.62

VP Año 1:	L	16,311.34				
VP Año 2:	L	17,038.79				
VP Año 3:	L	17,727.13				
VP Año 4:	L	18,378.23				
VP Año 5:	L	18,993.89				
	L	69,455.48				
Total VPN:	L	16,574.37				
VPN de los flujos:	L	88,449.37				
(-) Inversión Inicial:	-L	71,875.00				
VPN del proyecto:	L	16,574.37				

Según el resultado el VPN es positivo, en relación a la inversión inicial, por lo tanto, Es factible invertir en el programa de becas a un 75%

Figura 28. Análisis de rentabilidad programa de becas al 75% en UNITEC

Fuente: propia

4.3.2 ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE HONDUREAS (UTH)

Tabla 33. Análisis de costos por programa de becas en UTH

Costos del programa de becas y pasantía							
Ítem	Costos relacionados	Costo estimado					Comentarios
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
1	COSTO MENSUAL DE LA BECA	L2,841.67	L2,976.36	L3,117.44	L3,265.21	L3,419.98	Suma de ítems 2 y 3
2	Matrícula	L366.67	L384.05	L402.25	L421.32	L441.29	Costo mensual con base en la media del costo de matrícula trimestral, con beca al 100%
3	Mensualidades	L2,475.00	L2,592.32	L2,715.19	L2,843.89	L2,978.69	Media de mensualidades de las 3 universidades privadas con las que los estudiantes encuestados mostraron mayor interés.
4	COSTO INICIAL DE RECURSOS ASIGNADOS AL EMPLEADO	L45,500.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo estimado de computadora: L35,000 Costo de espacio de trabajo: L10,000 Costo de suministros mensuales: L500.00 Fuente: Office Depot
5	COSTO DE INDUCCIÓN	L26,375.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo de la inducción del pasante, único al inicio de la pasantía.
6	Inducción	L4,625.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Estimado en función del salario semanal, durante el tiempo de inducción general, y el tiempo de los empleados que realizan la inducción, calculado en función del salario de L18,500.00 Tiempo estimado de inducción: 1 semana. No se replica en los años subsiguientes.

7	Capacitación de Becarios	L9,250.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo de capacitación adicional en herramientas y sistemas en el puesto, por ejemplo: productos, procesos, manuales de puesto, manuales de procedimientos, regulación aplicable. Tiempo estimado: 2 semanas. Para efectos de costos directos para análisis, no se replica en los años subsiguientes.
8	Formación en el puesto	L12,500.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo del supervisor para la formación en tareas específicas del puesto a medio tiempo, incluyendo uso de herramientas y sistemas de información. Calculado sobre base salarial de L.25,000.00 para un supervisor. Tiempo estimado: 4 semanas. No se replica en los años subsiguientes, al considerarse que el empleado madura en el puesto con el tiempo.
9	COSTO MENSUAL DE LA PASANTÍA	L3,583.33	L3,682.08	L3,785.51	L3,893.85	L4,007.32	Sumatoria de costos de ítems 10 y 11
10	Supervisor de becarios	L2,083.33	L2,182.08	L2,285.51	L2,393.85	L2,507.32	Estimación de costo del tiempo dedicado por el supervisor para la asignación de trabajo y supervisión del becario, estimado en términos de 1 hora diaria, 5 días por semana, con base en salario mínimo por hora de L. 104.17
11	Bonos adicionales (transporte, alimentación o materiales)	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	Estimación propia de bonos mensuales que potencialmente se pueden otorgar por las compañías de seguros.
11	COSTO ANUAL DEL BECARIO	L148,975.00	L79,901.34	L82,835.46	L85,908.66	L89,127.54	Sumatoria de ítems anualizados 1, 5 y 9

Fuente: propia

Tabla 34 Cuantificación de beneficios Beca al 100% en UTH

Cuantificación de Beneficios						
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
Costos asociados al proceso de contratación de un empleado sin experiencia	L221,617.70	L156,840.51	L164,274.75	L172,061.37	L180,217.08	Costo del capital humano
Costos asociados al proceso de contratación de un empleado con experiencia	L148,975.00	L79,901.34	L82,835.46	L85,908.66	L89,127.54	Costos del programa de becas y pasantías
Beneficio del programa de becas y pasantías	L72,642.70	L76,939.17	L81,439.29	L86,152.71	L91,089.55	Ahorro anual por pasante. Comparando el costo del programa de pasantías con el costo de recurso humano de medio tiempo, por recurso.
	32.8%	49.1%	49.6%	50.1%	50.5%	Porcentaje de ahorro

Fuente: propia

Año	Flujo		
0	-L	71,875.00	Equivalente a los costos de inducción + costo de recursos asignados
1	L	72,642.70	
2	L	76,939.17	
3	L	81,439.29	
4	L	86,152.71	
5	L	91,089.55	
Tasa de descuento	5.04%		Ver Anexo 7 con base para determinación de tasa de descuento.

Año	0	1	2	3	4	5	
Flujo	-L	71,875.00	L72,642.70	L76,939.17	L81,439.29	L86,152.71	L91,089.55

VP Año 1:	L	69,160.11				
VP Año 2:	L	69,738.86				
VP Año 3:	L	70,278.90				
VP Año 4:	L	70,782.12				
VP Año 5:	L	71,250.33				
	L	279,959.98				
Total VPN:	L	279,335.31				
VPN de los flujos:	L	351,210.31				
(-) Inversión Inicial:	-L	71,875.00				
VPN del proyecto:	L	279,335.31				

Dado que el resultado del VPN es positivo en relación a la inversión inicial, se concluye que sí es factible invertir en el programa de becas en UTH.

Figura 29. Análisis de rentabilidad Programa de Becas UTH al 100%

Fuente: propia

Como se puede observar, el programa de becas al 100% en UTH resulta factible y rentable, principalmente debido a la diferencia en costos de mensualidades y matrícula. No será necesario, entonces, realizar análisis adicionales para becas con porcentajes menores.

4.3.3 ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO UNIVERSIDAD CATÓLICA NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ (UNICAH)

Tabla 35. Análisis de costos por programa de becas en UNICAH

Costos del programa de becas y pasantía							
Ítem	Costos relacionados	Costo estimado					Comentarios
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
1	COSTO MENSUAL DE LA BECA	L6,000.00	L6,284.40	L6,582.28	L6,894.28	L7,221.07	Suma de ítems 2 y 3
2	Matrícula	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo mensual con base en la media del costo de matrícula trimestral, con beca al 100%
3	Mensualidades	L6,000.00	L6,284.40	L6,582.28	L6,894.28	L7,221.07	Media de mensualidades de las 3 universidades privadas con las que los estudiantes encuestados mostraron mayor interés.
4	COSTO INICIAL DE RECURSOS ASIGNADOS AL EMPLEADO	L45,500.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo estimado de computadora: L.35,000 Costo de espacio de trabajo: L.10,000 Costo de suministros mensuales: L. 500.00 Fuente: Office Depot
5	COSTO DE INDUCCIÓN	L26,375.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo de la inducción del pasante, único al inicio de la pasantía.
6	Inducción	L4,625.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Estimado en función del salario semanal, durante el tiempo de inducción general, y el tiempo de los empleados que realizan la inducción, calculado en función del salario de L.18,500.00 Tiempo estimado de inducción: 1 semana. No se replica en los años subsiguientes.

7	Capacitación de Becarios	L9,250.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo de capacitación adicional en herramientas y sistemas en el puesto, por ejemplo: productos, procesos, manuales de puesto, manuales de procedimientos, regulación aplicable. Tiempo estimado: 2 semanas. Para efectos de costos directos para análisis, no se replica en los años subsiguientes.
8	Formación en el puesto	L12,500.00	L0.00	L0.00	L0.00	L0.00	Costo del supervisor para la formación en tareas específicas del puesto a medio tiempo, incluyendo uso de herramientas y sistemas de información. Calculado sobre base salarial de L.25,000.00 para un supervisor. Tiempo estimado: 4 semanas. No se replica en los años subsiguientes, al considerarse que el empleado madura en el puesto con el tiempo.
9	COSTO MENSUAL DE LA PASANTÍA	L3,583.33	L3,682.08	L3,785.51	L3,893.85	L4,007.32	Sumatoria de costos de ítems 10 y 11
10	Supervisor de becarios	L2,083.33	L2,182.08	L2,285.51	L2,393.85	L2,507.32	Estimación de costo del tiempo dedicado por el supervisor para la asignación de trabajo y supervisión del becario, estimado en términos de 1 hora diaria, 5 días por semana, con base en salario mínimo por hora de L. 104.17
11	Bonos adicionales (transporte, alimentación o materiales)	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	L1,500.00	Estimación propia de bonos mensuales que potencialmente se pueden otorgar por las compañías de seguros.
12	COSTO ANUAL DEL BECARIO	L186,875.00	L119,597.80	L124,413.54	L129,457.54	L134,740.62	Sumatoria de ítems anualizados 1, 5 y 8

Fuente: propia

Tabla 36 Cuantificación de beneficios Programa de Becas al 100% en UNICAH

Cuantificación de Beneficios						
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
Costos asociados al proceso de contratación de un empleado sin experiencia	L221,617.70	L156,840.51	L164,274.75	L172,061.37	L180,217.08	Costo del capital humano
Costos asociados al proceso de contratación de un empleado con experiencia	L186,875.00	L119,597.80	L124,413.54	L129,457.54	L134,740.62	Costos del programa de becas y pasantías
Beneficio del programa de becas y pasantías	L34,742.70	L37,242.71	L39,861.21	L42,603.83	L45,476.46	Ahorro anual por pasante. Comparando el costo del programa de pasantías con el costo de recurso humano de medio tiempo, por recurso.
	15.7%	23.7%	24.3%	24.8%	25.2%	Porcentaje de ahorro

Fuente: propia

De manera similar a UTH, y tal como se comprueba en la figura siguiente, el programa de becas al 100% en UNICAH resulta factible y rentable, con base en el análisis del Valor Presente Neto y de los flujos positivos que genera la comparación entre costos de un becario-pasante y un empleado de medio tiempo. No se necesario realizar análisis adicionales para becas con porcentajes menores.

Año	Flujo		
0	-L	100,625.00	Equivalente a los costos de inducción + costo de recursos asignados
1	L	34,742.70	
2	L	37,242.71	
3	L	39,861.21	
4	L	42,603.83	
5	L	45,476.46	
Tasa de descuento	5.04%		Ver Anexo 7 con base para determinación de tasa de descuento.

Año	0	1	2	3	4	5	
Flujo	-L	100,625.00	L34,742.70	L37,242.71	L39,861.21	L42,603.83	L45,476.46
VP Año 1:	L	33,077.09	←	←	←	←	←
VP Año 2:	L	33,757.37	←	←	←	←	←
VP Año 3:	L	34,398.66	←	←	←	←	←
VP Año 4:	L	35,002.84	←	←	←	←	←
VP Año 5:	L	35,571.73	←	←	←	←	←
	L	136,235.96					
Total VPN: L		71,182.69					
VPN de los flujos:	L	171,807.69					
(-) Inversión Inicial:	-L	100,625.00					
VPN del proyecto: L		71,182.69					

Dado que el resultado del VPN es positivo en relación a la inversión inicial, se concluye que sí es factible invertir en el programa de becas en UNICAH.

Figura 30. Análisis de rentabilidad Programa de Becas UNICAH al 100%

Fuente: propia

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

1. Los estudiantes universitarios están interesados en tener acceso a un programa de becas del sector asegurador, y en realizar pasantías a cambio de dicha beca, bajo las siguientes condiciones: becas de más 50% con bonos adicionales para cubrir sus gastos para realizar la pasantía, oportunidad de formarse en áreas administrativas o comerciales en actividades que agreguen valor a la empresa y que les permitan involucrarse en los procesos de toma de decisiones, pasantías de menos de 16 horas semanales y que exista un grado de tolerancia en el índice académico requerido y en las condiciones de permanencia, probablemente, por el tiempo que deberán invertir en la pasantía, ya que no serían estudiantes a tiempo completo.
2. Los programas de becas y pasantías proveen al estudiante la oportunidad de desarrollar habilidades blandas en el lugar de trabajo, que se complementan con los conocimientos técnicos que adquieren a través de sus estudios superiores y se combinan con los aprendizajes de las actividades que se les pueden asignar al realizar su pasantía, entre ellos:
 - a. Elaboración y presentación de informes ejecutivos con profesionalismo de manera clara, concisa y efectiva.
 - b. Análisis de datos mediante el uso de herramientas de uso cotidiano en el lugar de trabajo, como sistemas informáticos y de procesamiento de datos, para producir información de valor para la toma de decisiones.
 - c. Participación en procesos de análisis de información en apoyo a la elaboración de planes estratégicos.
3. El sector asegurador tiene una necesidad importante para crear un entorno sostenible para el desarrollo de capital humano calificado para desempeñarse en el mercado, ya que el porcentaje de candidatos con experiencia en seguros es bastante reducido (menos del 1%) y los estudiantes universitarios, en su mayoría y aún en carreras afines al sector, no tienen el nivel de conocimiento que se requiere para ser elegibles a puestos de trabajo que requieren especialización en materia de seguros.
4. Tal como se observa en el análisis costo-beneficio, la creación de un programa de becas para estudiantes universitarios del Distrito Central es factible y rentable a lo largo de 5 años, y en el diseño del programa se deberá tener en cuenta los costos de mensualidad y matrícula de la

universidad privada seleccionada para el desarrollo del programa, para garantizar la rentabilidad y el valor agregado para a compañía de seguros que realice la inversión. Esto quiere decir que podría hacer ciertas diferencias entre los programas con distintas universidades, especialmente en cuanto al porcentaje de beca otorgada. No obstante, en cualquier escenario, ya sea beca completa o parcial, los montos de inversión son comparables con el costo de un empleado sin experiencia, y su beneficio cuantificado representa un ahorro desde 7% hasta más de un 50%, dependiendo de los flujos del análisis de cada universidad; esto, sin contar el beneficio en la cultura de seguro, la visibilidad del sector en la comunidad universitaria como fuente de capital humano y el efecto multiplicador del impacto social al contribuir a mejorar la calidad de vida de los becarios y sus familias.

5. Existe una diversidad de programas de becas con los cuales los estudiantes de nivel superior han tenido experiencia, siendo los programas universitarios y programas administrados por Organizaciones No Gubernamentales y Fundaciones con enfoque en la educación los más utilizados. Consecuentemente, existe una oportunidad para que el sector asegurador establezca alianzas estratégicas con universidades que cuentan con programas de becas para hacer llegar un programa de becas y pasantías en instituciones confiables y socialmente aceptadas, además de poder aprovechar su experiencia para garantizar el éxito del programa. Algunas de estas universidades son la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y la Universidad Tecnológica de Honduras (UTH), y estas últimas dos, están dentro las universidades privadas preferidas por los estudiantes universitarios.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Cámara Hondureña de Aseguradores darle continuidad al estudio de factibilidad para ampliar el análisis financiero y evaluar la oportunidad de crear un fondo común con aportaciones de las compañías de seguros para crear un programa piloto de becas y pasantías del sector asegurador, ya que, según los resultados, el programa es socialmente deseable y técnicamente viable.
2. En caso de no lograr un consenso a nivel sectorial para la creación de un fondo para el programa de becas, se recomienda el desarrollo de una estrategia de relacionamiento y “networking” que permita que aquellas empresas de seguros que estén interesadas en establecer programas de becas de manera directa e individual, la Cámara pueda contribuir a crear las oportunidades para

hacerlos realidad.

3. Se recomienda al sector asegurador el desarrollo de estudios más específicos en relación con la cultura de seguro, con enfoque en la población más joven, de cara a proveer los insumos para una estrategia para el desarrollo de capital humano para el sector asegurador y la creación de alianzas estratégicas con instituciones privadas y públicas que contribuyan a la educación financiera y la difusión del seguro como un medio de administración del riesgo, para prevención de pérdidas y la protección de las personas y las empresas.
4. Se recomienda a la Cámara Hondureña de Aseguradores que realice gestiones para motivar a las universidades para que incluyan en sus programas académicos clases relacionadas a seguros, de manera que se incentive el interés de los estudiantes universitarios para hacer carrera en el sector asegurador.
5. Se recomienda que el programa de pasantías sea diseñado considerando elementos que contribuyan a maximizar la inversión, entre ellos:
 - a. Elección de un número de pasantes por compañía de seguros congruente con el tamaño, complejidad y necesidades de la empresa, permitiendo, en la medida posible, la rotación de los pasantes entre departamentos de manera que se puedan identificar las fortalezas y habilidades de los pasantes que se deberán tener en cuenta en futuras contrataciones.
 - b. Asignación de trabajo relevante, que agregue valor a la empresa y que ayude a los pasantes a mostrar sus competencias, con el fin de promover su crecimiento profesional en beneficio de la empresa en el futuro cuando desee contratarlo.
 - c. Incluir, además del beneficio de las becas, incentivos adicionales, como los bonos consultados en la encuesta a estudiantes, como retribución a su esfuerzo y dedicación.
 - d. Trabajar en la cultura organizacional con todos los empleados de la empresa, para incluir valores consistentes con el programa y motivarles a acoger a los estudiantes, promoviendo el interés por obtener beneficios mutuos y aprovechar el programa al máximo.
 - e. Establecer medidas de control y monitoreo del éxito del programa, para la rendición de cuentas a la alta dirección, y la documentación de sus beneficios.
 - f. Determinar un número de horas de pasantía que sea realista para los estudiantes, sin

sacrificar la productividad esperada por la empresa de seguros.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD DEL PROYECTO

La conclusión general del estudio es que la creación de un programa de becas por parte del sector asegurador es factible. La propuesta que se presenta a continuación se ha preparado sobre la base de la gestión que la Cámara Hondureña de Aseguradores debe realizar con sus afiliadas para darle continuidad al estudio y emprender un programa piloto de programa de becas en alianza

con una de las universidades privadas del Distrito Central que cuentan con programas de becas, facilitando la implementación del proyecto al aprovechar los recursos y estructura existentes.

6.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA

En congruencia con el objetivo general de investigación, la propuesta lleva el nombre de “Plan de implementación de programa de becas y pasantías para estudiantes con excelencia académica de universidades privadas del Distrito Central por el sector asegurador”.

6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Se contribuirá a la mejora en la calidad de educación y del acceso a trabajo decente, puesto que los estudiantes que tengan acceso al programa de becas del sector asegurador realizarán pasantías a cambio de becas de más de 50% con bonos adicionales con la oportunidad de formarse en diferentes áreas como las administrativas, comerciales o las agreguen valor a la empresa, desarrollando sus habilidades blandas las cuales se complementan con los conocimientos técnicos que se adquieren través de los estudios superiores, dejándoles en una mejor condición de reducir su curva de aprendizaje y acceder a mejores puestos de trabajo en un plazo menor.

En el sector asegurador existe la alta necesidad de encontrar personal con la experiencia o calificado para desempeñarse en el puesto de trabajo en un tiempo prudencial. Para la implementación de dicho programa las empresas aseguradoras deben de realizar una inversión la cual será reflejado como beneficio a la comunidad en la cultura de seguro, la visibilidad del sector en la comunidad universitaria como fuente de desarrollo de capital humano y como contribuyente a la mejora de la calidad de vida de los profesionales recién egresados y de sus familias.

El sector asegurador puede realizar alianzas estratégicas con universidades privadas, o con Organizaciones no Gubernamentales y fundaciones, para aprovechar su experiencia, recursos, estructura y relaciones corporativas.

6.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA

Desarrollo de un programa piloto de becas mediante el cual se promoverán pasantías para estudiantes con excelencia académica a cambio de dichas becas, para apoyar a que nuevos

estudiantes inicien o continúen sus estudios en universidades privadas del Distrito Central. Los estudiantes serían beneficiados por el sector asegurador al momento que este rubro contrate personal, mediante el desarrollo financiero del programa de becas para estudiantes de excelencia académica en un periodo piloto de cinco años. Se presenta un esquema a las aseguradoras para el análisis de los beneficios del programa de becas y pasantías, sentando las bases el desarrollo de capital humano listo para desempeñarse en el sector asegurador.

6.4 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA

6.4.1 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

Este proyecto pretende mostrar los beneficios económicos y sociales de los programas de becas, en beneficio de la educación de calidad, la creación de un entorno sostenible de desarrollo del capital humano y del acceso al trabajo decente. La implementación por parte del sector asegurador aporta además un beneficio de difusión del sector asegurador como actor social que contribuye al bienestar de los jóvenes hondureños, además del beneficio de crear una fuente de recurso humano calificado y más preparado para desempeñarse en el sector asegurador. La recomendación final es que se dé continuidad al proyecto para hacerlo realidad y comenzar a cosechar sus frutos.

Tabla 37. Proceso de Implementación de la propuesta

No.	Proceso	Descripción	Actividades	Responsables
1	Aprobación del proyecto	Propuesta y aprobación del programa piloto por el sector asegurador. La Junta Directiva de la Cámara Hondureña de Aseguradores debe aprobar los proyectos especiales a la gerencia general, de manera que se le delegue la evaluación, implementación y ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> a. Elaboración de propuesta. b. Presentación a Junta Directiva c. Aprobación de propuesta y designación de responsables (mesa de trabajo) d. Determinación de presupuesto (ordinario o extraordinario) 	Gerencia General de CAHDA
2	Confirmación de compañías participantes	Discusión del proyecto con las compañías afiliadas, para confirmar el número de empresas de seguros que estarían dispuestas y anuentes a incluir en su presupuesto el monto de inversión requerida para los becarios, y el número de becarios a los que desean beneficiar.	<ul style="list-style-type: none"> a. Convocatoria a mesa de trabajo interdisciplinaria. b. Presentación de estimación preliminar de inversión por compañía y por becario, incluyendo beneficios y flujos iniciales estimados. c. Estimación inicial de presupuesto por compañía de seguros. d. Confirmación de compañías participantes. 	Gerencia General de CAHDA
3	Creación de comité interinstitucional	Selección de miembros de un comité conformado por representantes de cada compañía afiliada a la Cámara, que estará encargado de apoyar a la Gerencia de la Cámara en el seguimiento y ejecución del proyecto, asegurando consenso, transparencia, comunicación efectiva y cumplimiento de los objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> a. Selección y nombramiento de miembros de Comité Interinstitucional del Programa. b. Selección del nombre del programa a nivel de sector. c. Elaboración y aprobación de lineamientos del comité (gobernanza). d. Comunicación de roles y funciones de los miembros. 	Gerencia General de CAHDA
4	Análisis situacional	Elaboración de un análisis o diagnóstico situacional para la determinación de las estrategias apropiadas en la implementación del programa piloto.	<ul style="list-style-type: none"> a. Elaboración de análisis FODA del sector asegurador desde el punto de vista de capital humano b. Elaboración de análisis PESTEL para poder definir y analizar factores u objetivos del programa de factibilidad. 	Comité multidisciplinario.

5	Investigación complementaria	Estudio más detallado de los costos relacionados al programa de becas, lo cual implica acercamientos con las universidades privadas preferidas según este estudio, con el fin de validar si es necesario considerar otros costos en el análisis.	<ul style="list-style-type: none"> a. Investigación de costos de matrícula y mensualidades por carrera universitaria, en las 3 principales universidades privadas del Distrito Central. b. Determinación de costos adicionales: tipos y montos de bonos (alimentación, transporte, materiales) c. Estudio de rutas y vías disponibles para analizar opciones de transporte para universitarios, y sus costos relacionados. 	CAHDA
6	Presupuesto	Tomando en cuenta los costos, el número de compañías de seguros que aportarán al proyecto, y el número de becarios que cada compañía desea beneficiar, se deberá elaborar un presupuesto anual.	<ul style="list-style-type: none"> a. Elaboración de presupuesto anual por cada becario, incluyendo costos administrativos de la pasantía, por cada compañía participante. b. Determinación de costos de lanzamiento y publicidad. c. Presentación y aprobación del presupuesto a cada compañía aseguradora. 	Comité multidisciplinario.
7	Reglamento del programa piloto	Elaboración del reglamento del programa de becas por el comité interinstitucional, incluyendo la presentación y aprobación por la Junta Directiva de la Cámara.	<ul style="list-style-type: none"> a. Determinación de mercado meta y especificaciones sobre candidatos a considerar. b. Elaborar condiciones de permanencia en el programa, condiciones y beneficios para los becarios. c. Elaboración de código de conducta. d. Determinar documentación legal requerida. e. Levantamiento de procedimiento para selección, evaluación y monitoreo de becarios. f. Comunicación del reglamento del programa a grupos de interés. 	Comité multidisciplinario.
8	Establecimiento de alianzas estratégicas	Gestión para la selección de aliados estratégicos y la firma de convenios institucionales con universidades privadas del Distrito Central	<ul style="list-style-type: none"> a. Acercamiento con las principales universidades privadas del Distrito Central. b. Selección de universidad piloto. 	CAHDA

			<ul style="list-style-type: none"> c. Negociación con la universidad piloto para convenio de colaboración para programa piloto. d. Definición de indicadores y medidas de control para determinar efectividad y realizar seguimientos. e. Coordinación de contrapartes. 	
9	Elaboración de Cronograma de Actividades	Elaboración de cronograma de actividades, designando responsables, prioridades, presupuesto y medidas de control.	<ul style="list-style-type: none"> a. Diseño del cronograma. b. Delegación de responsables. c. Determinación de los costos que serán asumidos por la Cámara Hondureña de Aseguradores y los costos que se cubrirán mediante aportaciones de las compañías de seguros. d. Determinación de fecha de lanzamiento. e. Definición de fechas de cada actividad y el responsable. f. Comunicación de cronograma a los grupos de interés. 	CAHDA
10	Lanzamiento e implementación del programa.	Organización de evento para lanzamiento del programa, con el fin de dar mayor visibilidad a los proyectos del sector, con enfoque en la promoción del impacto positivo en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Educación de Calidad y el Trabajo Decente.	<ul style="list-style-type: none"> a. Selección de lugar del evento en consenso con la universidad piloto. b. Determinación de actores sociales y empresariales involucrados y de entidades privadas y públicas que se requiere informar (por ejemplo, la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, Consejo Hondureño de la Empresa Privada, autoridades universitarias). c. Coordinación de proveedores (audiovisuales, promocionales) d. Coordinación de medios de comunicación. e. Evento formal de lanzamiento de programa. 	CAHDA
11	Evaluación y selección de candidatos	Evaluación de perfiles de estudiantes de carreras afines al sector asegurador.	<ul style="list-style-type: none"> a. Recepción de perfiles de candidatos (bajo coordinación de la universidad piloto). 	CAHDA

			<ul style="list-style-type: none"> b. Diseño y elaboración de hojas de evaluación para preselección. c. Entrevistas a candidatos a becas. d. Selección de becarios para cada compañía participante. e. Comunicación a cada becario. 	
12	Monitoreo y seguimiento del proyecto	Seguimiento a plan de gestión y monitoreo del cumplimiento de objetivos y del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> a. Diseño y desarrollo de indicadores con empresas participantes programa. b. Validar que cada objetivo planteado se esté desarrollando en tiempo y forma. c. Evaluación de indicadores de desempeño del programa. 	CAHDA
13	Rendición de Cuentas	Presentación de informe de gestión y de resultados del proyecto a la junta directiva.	<ul style="list-style-type: none"> a. Elaboración de informe de desempeño del programa. b. Presentación de resultados a la junta directiva. c. Determinación de planes de acción subsiguientes para la continuidad del programa. d. Determinar si se puede replicar el programa con otras ciudades o universidades. 	CAHDA

6.4.2 HERRAMIENTAS, INSTRUMENTOS Y PROCESOS DE APOYO

En apoyo a la ejecución del programa piloto, se recomienda el uso de las siguientes herramientas e instrumentos de control, gestión y análisis:

- a. Plan de gestión y cronograma de actividades, pudiéndose utilizar hojas de cálculo en Microsoft Excel o una herramienta de Project Management de la preferencia de la Cámara.
- b. Control del presupuesto mensual, pudiéndose utilizar hojas de cálculo en Microsoft Excel.
- c. Servicios de administración de redes sociales y medios de comunicación: aprovechar los recursos y proveedores de la Cámara y de las compañías de seguros para la promoción y visibilidad del proyecto, incluyendo el monitoreo de ratings y tráfico en las páginas web.
- d. Plan de comunicaciones para generación de contenidos y promoción del programa.

6.5 MEDIDAS DE CONTROL

La rendición de cuentas, y el monitoreo de la efectividad del programa, y especialmente, del cumplimiento de sus objetivos, requiere de la determinación de indicadores de efectividad y de medidas de control, entre las cuales se pueden mencionar:

- a. Reducción de costos en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
- b. Productividad de los pasantes y de los empleados de las áreas donde están asignados.
- c. Medición de satisfacción con el programa, para estudiantes y para compañías de seguros (encuestas de satisfacción).
- d. Porcentaje de deserción de programa.
- e. Porcentaje de candidatos con experiencia en seguros.
- f. Porcentaje de incremento en la oferta laboral (incremento en el interés en el sector), incluyendo el porcentaje de pasantes que se quedan laborando en la empresa.
- g. Estudios de percepción y conocimiento de seguros en población universitaria, para medir el impacto en la cultura de seguro.

6.6 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN Y PRESUPUESTO

Tabla 38. Cronograma de actividades y presupuesto

No.	Proceso	Presupuesto	MES												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Aprobación del proyecto (sesión de Junta Directiva)	L.10,000.00	■												
2	Confirmación de compañías participantes y creación de comité interinstitucional.	L.1,000.00		■											
4	Análisis FODA y PESTEL	L.1,000.00		■	■										
5	Investigación complementaria.	L.0.00				■									
6	Elaboración de Presupuesto	L.2,000.00					■								
7	Elaboración de Reglamento del programa piloto	L.2,000.00						■							
8	Establecimiento de alianzas estratégicas	L.2,000.00							■	■					
9	Elaboración de Cronograma de Actividades	L.1,000.00								■					
10	Lanzamiento e implementación del programa.	L.62,500.00									■				
11	Evaluación y selección de candidatos	L.0.00										■			
12	Monitoreo y seguimiento del proyecto (actividad permanente)	L.0.00											■	■	
13	Rendición de Cuentas (actividad trimestral)	L.10,000.00													■
PRESUPUESTO TOTAL ESTIMADO		L. 92,500.00													■

Los gastos, a excepción del ítem 10, corresponden a gastos de alimentación y atenciones a los participantes durante las reuniones que se deben sostener para cumplir con cada actividad. Para las actividades que se reflejan sin costos, son las realizadas por personal de la Cámara Hondureña de Aseguradores y no se agregan gastos debido a que este tipo de gestiones forma parte de las responsabilidades del personal.

No se incluyen los costos por becario, pues dependerán de la universidad u organismo

seleccionado para implementar el programa piloto, y de los costos de matrícula y mensualidades, y el número de becarios. Esto deberá ser determinado en la actividad No. 6.

6.7 CONCORDANCIA CON LA PROPUESTA

Tabla 39. Matriz de concordancia de propuesta

Capítulo I			Capítulo II	Capítulo III			Capítulo IV	Capítulo VI	
Título	Objetivo General	Objetivos Específicos	Teorías de sustento	Variables	Poblaciones	Técnicas	Conclusiones	Propuesta	Objetivos de la propuesta
Factibilidad De Programa De Becas Del Sector Asegurador Para Estudiantes De Universidades Privadas Del Distrito Central	Determinar la factibilidad de implementación por parte del sector asegurador de un programa de becas para estudiantes con excelencia académica en universidades privadas del Distrito Central a partir del segundo semestre del 2023, con el fin de contribuir a su inserción laboral.	1.Determinar si los programas de becas con componente de pasantía son deseables en la actualidad para estudiantes con excelencia académica que están por comenzar o continuar sus estudios superiores en universidades privadas del Distrito Central.		Variables: demanda becas, perfil del estudiante	Estudiantes universitarios del Distrito Central	Investigación de mercado (encuesta)	Sí existe demanda	Plan de implementación de programa de becas y pasantías para estudiantes con excelencia académica de universidades privadas del Distrito Central por el sector asegurador	Educación de calidad, trabajo decente, desarrollo de capital humano
		2.Analizar los beneficios que obtendrían los estudiantes al realizar pasantías en el sector asegurador, comenzando en el segundo semestre del 2023.		Variable: áreas de aprendizaje	Estudiantes universitarios del Distrito Central	Investigación de mercado (encuesta)	Áreas de aprendizaje claras y definidas.		Educación de calidad, trabajo decente, desarrollo de capital humano
		3. Investigar las necesidades de		Variable: empleados	Compañías de seguros	Grupo focal	Existe necesidad de incrementar		Desarrollo de capital humano,

		capital humano que tiene el sector asegurador al momento de contratar personal, con base en las contrataciones de los últimos 3 años.		sin experiencia en seguros			el porcentaje de		cultura de seguro
		4.Desarrollar un análisis financiero para determinar si un programa de becas para estudiantes con excelencia académica de universidades privadas del Distrito Central sería técnicamente sostenible para el sector asegurador, en un período piloto de 5 años.		Variable: rentabilidad	Compañías de seguros	Análisis costo-beneficio	Existe ahorro al implementar un programa de pasantías		Rentabilidad, ahorros a largo plazo, visibilidad del sector
		5.Presentar un esquema de un programa de becas para estudiantes de universidades privadas del Distrito Central al sector asegurador, para su		Variable: estudiantes que participan en programas de becas.	Estudiantes universitarios del Distrito Central	Investigación de mercado (encuesta)	Se cuenta con programas referentes, confiables y transparentes en el país.		Educación de calidad, trabajo decente, desarrollo de capital humano

		implementación a partir del segundo semestre del 2023							
--	--	-------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ali Alarcon, G. A. (2018). *Universidad Mayor de San Andrés*. Obtenido de Universidad Mayor de San Andrés: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/15706>
- ASJ. (2022). *Estado de País: Honduras 2022 - Educación*. Tegucigalpa: Asociación para una Sociedad más Justa.
- Asociación para una Sociedad más Justa. (2022). *Estado de País: Honduras*. Tegucigalpa.
- Ballarta, L. O. (2020). Las estrategias de comunicación intercultural para la adecuación cultural de los servicios para becarios del Programa Beca 18 en Lima. *Argumentos*, 159-164.
- Banco Central de Honduras. (2022). *Honduras en Cifras*. Obtenido de www.bch.hn: <https://www.bch.hn/estadisticas-y-publicaciones-economicas/boletin-estadistico-memoria-anual-y-otras-publicaciones/honduras-en-cifras>
- Banco Central de Honduras. (Agosto de 2022). *Revisión Programa Monetario 2022-2023*. Obtenido de www.bch.hn: <https://www.bch.hn/estadisticos/AM/LIBPROGRAMA%20MONETARIO/Revisi%C3%B3n%20Programa%20Monetario%202022-2023.pdf>
- BCH. (2022). *Encuesta de Expectativas de Analistas Macroeconómicos*. Tegucigalpa. Obtenido de www.bch.hn.
- Belfield, C. R. (2020). *Social Return on Investment of Genesys Works*. Obtenido de Genesys Works: <https://genesysworks.org/wp-content/uploads/2020/12/genesys-works-sroi-study-executive-summary.pdf>
- Brito Gaona, L. e. (2021). Capital humano, desigualdad y crecimiento económico en América Latina. *Revista de Economía Institucional*, 23(45), 265-283.
- CAHDA. (18 de Enero de 2017). Estatutos de la Cámara Hondureña de Aseguradores. *Cámara Hondureña de Aseguradores*. Tegucigalpa, Francisco Morazán, Honduras.
- Comisión Nacional de Bancos y Seguros. (Abril de 2022). *Perfil del Sistema Asegurador de Honduras, Desarrollo y Competitividad del Sector Seguros*. Obtenido de <https://analitica.cnbs.gob.hn/Home/Viewer/Publicaciones+Estad%c3%adsticas+y+Financieras%2fEstudios+e+Informes%2fPerfil+del+Sistema+Asegurador/Perfil%20del%20Sistema%20Asegurador%20de%20Honduras%20-%20A%20C%20B1o%202022.pdf>
- Defnición ABC. (s.f.). Obtenido de Defnición ABC:

<https://www.definicionabc.com/economia/carga-social.php>

Delgado, A. V. (2018). Estructura organizacional, capital humano y redes de colaboración: determinantes de la capacidad de innovación en restaurantes. *AD-minister*, 32, 5-28.

Economía. (s.f.). Obtenido de Economía: <https://economia.org/prueba-piloto.php>

Economipedia. (s.f.). Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/aseguradora.html>

Educalingo. (s.f.). Obtenido de Educalingo: <https://educalingo.com/es/dic-es/factibilidad>

El Herald. (25 de Junio de 2022). *Exclusiva: El 49 % de universitarios estudia en centros privados del país*. Obtenido de www.elheraldo.hn:
<https://www.elheraldo.hn/elheraldoplus/data/universidades-privadas-estudiantes-honduras-2022-EI8785060#:~:text=Aunque%20las%20privadas%20hay%C3%A1n%20aumentado,carga%20estudiantil%20supera%20los%20123%2C783>.

Embajada de Estados Unidos en Honduras. (2022). *Iniciativa de Jóvenes Líderes de las Américas (YLAI)*. Obtenido de Educación y Cultura:
<https://hn.usembassy.gov/es/education-culture-es/ylai-es/>

FEREMA. (2022). *Informe de Progresivo Educativo*. Tegucigalpa: Fundación para la Educación Ricardo Ernesto Maduro Andreu.

Flores López, W. O. (2018). Doctorado en Estudios Interculturales: un análisis de pertinencia y factibilidad para el Modelo de Universidad Comunitaria Intercultural. *Ciencia e Interculturalidad*, 7-28.

FMI. (2022). *International Monetary Fund*. Obtenido de World Economic Outlook Database:
<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2022/April/weo-report?c=268,&s=PCPIE,PCPIEPCH,&sy=2018&ey=2027&ssm=0&scsm=1&scd=1&ssc=0&ssic=0&sort=country&ds=.&br=1>

Fundación Carlos Sunyer. (2022). *Becas Grado de Finanzas y Seguros Universidad Antonio de Nebrija*. Obtenido de <https://fundacioncarlosunyer.org/becas-grado-de-finanzas-y-seguros-universidad-antonio-de-nebrija/>

Fundación Nasser - UNITEC. (2022). *Programa de Becas Fundación Nasser - UNITEC*. Obtenido de <https://becasfundacionnasserunitec.org/>

Galileo, U. d. (2022). *Licenciatura en Administración de Seguros*. Obtenido de <https://www.galileo.edu/esec/carrera/licenciatura-administracion-seguros/>

HONDUFUTURO. (2022). *HONDUFUTURO*. Obtenido de <https://www.hondufuturo.org/Human Vision>. (s.f.). Obtenido de Human Vision: <https://www.humanvisioncg.com/single-post/2019/10/17/-pasivo-laboral-te-explicamos?lang=es>

Indeed for Employers. (2022). *Creating an Internship Program: A Guide*. Obtenido de Indeed.com: <https://www.indeed.com/hire/c/info/creating-an-internship-program-guide>

INE. (Abril de 2022). *Características del Mercado Laboral de Honduras*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas: <https://www.ine.gob.hn/V3/imagen/doc/2022/04/CARACTERISTICAS-DEL-MERCADO-LABORAL-EN-HONDURAS-.pdf>

Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2022). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2021/2: Los actores no estatales en la educación ¿Quién elige? ¿Quién pierde?* París: UNESCO.

Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2022). *La educación superior que queremos: las voces de la juventud sobre los futuros de la educación superior*. París: UNESCO.

Jaramillo Barrios, L. (Octubre de 2020). La protección de los seguros y su repercusión en la economía familiar. Querétaro, México: Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Contaduría y Administración.

LaFleur, M. A. (2017). Determinantes de las Metas de Educación y los Objetivos de Desarrollo del Milenio en Honduras. *Economía y Administración (E&A)*, 82-83.

López, T. L. (2019). La cultura del seguro como medio para el fortalecimiento de las. *Reflexiones y discusión de la administración en México*, 52.

Maldonado, E. J. (2018). Situación actual de la atención a la diversidad en la educación superior de Honduras. *Actualidades Investigativas en Educación*.

Menévez, F. (Julio de 2019). El Contrato de Trabajo en Prácticas. Los Becarios en el Sistema Laboral Actual. *Universidad de Jaén*. Jaén, Andalucía, España: Trabajo de Fin de Grado, Facultad de Ciencias Jurídicas.

Mowry, E. (25 de Junio de 2021). *How to Calculate and Maximize the ROI of Your Internship Program*. Obtenido de Grad Leaders: <https://www.gradleaders.com/blog/post/how-to-calculate-and-maximize-the-roi-of-your-internship-program>

Naciones Unidas. (2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- Naciones Unidas. (s.f.). *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Obtenido de Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- OIT. (2017). *Encuesta Empresarial de Honduras 2017: Análisis de Resultados*. Tegucigalpa: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización de Estados Americanos (OEA). (5 de Junio de 2013). *Organization of American States*. Obtenido de Inter-American Council for Integral Development (CIDI):
<http://www.oas.org/en/scholarships/ManualofProcedures.pdf>
- Organización de Estados Americanos (OEA). (2022). *Organization of American States*. Obtenido de <http://www.oas.org/en/scholarships/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022). *Informe de Desarrollo Humano, Honduras 2022*. PNUD.
- Red Comunica. (25 de Agosto de 2021). *UNAH mantiene niveles de matrícula estables durante 2021*. Obtenido de redcomunica.csuca.org:
<https://redcomunica.csuca.org/index.php/universidad-nacional-autonoma-de-honduras-unah/nuevo-publicacion-del-blog-35/#:~:text=En%20cuanto%20a%20los%20centros,con%2015%2C258%20universitarios%20ambos%20centros>
- Rockwood, K. (27 de Febrero de 2020). *Should You Create an Internship Program? Should You Create an Internship Program? How a well-planned internship program can benefit your organization*. California, E.E.U.U.: HR Magazine Spring 2020.
- Sampieri, D. R. (2018). *Metodología de Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sampieri, R. H., Fernández, C., & Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- UJCV. (2013). *Reglamento de Becas Universidad José Cecilio del Valle*. Obtenido de Universidad José Cecilio del Valle: https://ujcv.edu.hn/wp-content/uploads/2016/05/UJCV_Reglamento_de_Becas.pdf
- UNAH. (2019). *Dirección de Educación Superior*. Obtenido de Estadísticas:

<https://des.unah.edu.hn/servicio-al-usuario/estadisticas/#EducacionSuperior%20#Estadisticas>

UNICAH. (2022). *Universidad Católica de Honduras*. Obtenido de www.unicah.edu:

<https://www.unicah.edu/universidad/historia/>

UNITEC. (2022). *Programa UNIDOS*. Obtenido de Universidad Tecnológica Centroamericana:

<https://www.unitec.edu/programa-unidos/>

UNITEC. (2022). *Universidad Tecnológica Centroamericana*. Obtenido de

www.unitec.edu/historia: <https://www.unitec.edu/historia/>

UTH. (2022). *Universidad Tecnológica de Honduras*. Obtenido de www.uth.hn:

<https://www.uth.hn/quienes-somos/>

GLOSARIO

- **ASEGURADORA:** Una aseguradora o compañía de seguros es una empresa que se encarga de asegurar riesgos a terceros, de tal manera que protege o resguarda los bienes materiales de los riesgos a los que estos están expuestos (Definición ABC, s.f.).
- **CARGAS SOCIALES:** Las cargas sociales son el conjunto de contribuciones que el empleador tiene la obligación de pagarle al estado y al organismo sindical, dependiendo de la actividad en cuestión, todos los meses, en concepto por el trabajo de sus empleados (Educalingo, s.f.).
- **FACTIBILIDAD:** se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señaladas. Generalmente la factibilidad se determina sobre un proyecto. Estos resultados se entregan a la gerencia, quienes son los que aprueban la realización del sistema informático. El estudio de factibilidad es una tarea que suele estar organizada y realizada por los analistas de sistemas. El estudio consume aproximadamente entre un 5% y un 10% del costo estimado total del proyecto, y el período de elaboración de este varía dependiendo del tamaño y tipo de sistema a desarrollar (Economía, s.f.).
- **NETWORKING:** anglicismo que se utiliza con frecuencia en el idioma español para aludir al establecimiento de vínculos profesionales y empresariales con el objetivo de favorecer el desarrollo de negocios y las oportunidades comerciales (definicion.de, s.f.).
- **PASIVO LABORAL:** pasivo laboral se refiere a todas las deudas que se generan durante el tiempo que un trabajador forma parte de una empresa. Es decir, son los beneficios cuantificables monetariamente que un trabajador va adquiriendo a lo largo del tiempo en una empresa (Human visión, s.f.).
- **PROYECTO PILOTO:** Una prueba piloto es una puesta en práctica de un experimento pendiente a considerar las posibilidades de un determinado desarrollo posterior. Puede entenderse también como una primera puesta en escena de un determinado proyecto con la intención de considerar las facilidades de implementación. La prueba piloto se usa en innumerables contextos como una forma de limitar efectos negativos, pérdidas económicas, recursos, tiempo (Economipedia, s.f.).

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – ENCUESTA A ESTUDIANTES

Como parte de un proyecto de tesis sobre la factibilidad de la creación de un programa de becas para estudiantes universitarios por parte de un sector de la economía, solicitamos de su amable apoyo para completar la siguiente encuesta.

Esta encuesta es orientada únicamente a estudiantes del Distrito Central que están por comenzar o desean continuar sus estudios universitarios en carreras afines a áreas financieras, administrativas o comerciales.

La información que proporcione es completamente anónima y confidencial, y será utilizada únicamente con fines investigativos y educativos. Agradecemos su colaboración.

1. ¿Ha sido beneficiario de un programa de becas educativas? Si su respuesta es negativa, favor pasar a la pregunta 4.
 - Sí
 - No
2. Si su respuesta anterior fue positiva, por favor, indique el nombre del programa de becas y/o la institución educativa donde fue beneficiario.

3. Si ha participado en programas de becas, ¿Qué aspectos cambiaría del programa de becas en el cual participó? Favor proveer una respuesta para cada opción.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Índice académico requerido				
Rango de edades				
Requisitos de pasantía o de trabajo				
Condiciones de permanencia				

4. ¿Qué porcentaje de beca estudiantil le interesaría obtener, como mínimo? Favor proveer una respuesta para cada opción.

	No me interesa	Me interesa poco	Me interesa	Me interesa mucho
20-50%				
51-75%				
76-100%				

5. Si no tuviese acceso a una beca completa (100%), ¿cómo financiaría el complemento de sus estudios universitarios?
- Apoyo familiar
 - Trabajo de medio tiempo o tiempo completo
 - Préstamo estudiantil
 - No podría comenzar o continuar sus estudios universitarios por el momento
6. ¿Estaría dispuesto a realizar una pasantía en una compañía aseguradora a cambio de una beca estudiantil universitaria? Si su respuesta es positiva, pase a la pregunta 8.
- Sí
 - No
7. Si su respuesta a la pregunta anterior fue negativa, por favor, indique el motivo principal por el cual no realizará una pasantía, y luego pase a la pregunta 12.
- Falta de tiempo
 - Dificultad para transportarse o trasladarse a la compañía.
 - Falta de interés hacia el sector asegurador
 - Poco conocimiento del sector asegurador
8. ¿Cuántas horas semanales cree que podría invertir en la pasantía? Favor proveer una respuesta para cada opción.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
8-12 horas				
12-16 horas				
16-20 horas				

9. ¿En qué áreas de la empresa de seguros le gustaría hacer la pasantía? Favor proveer una respuesta para cada opción.

	No me Interesa	Me interesa poco	Me Interesa	Me interesa mucho
Administrativa				
Técnica (Suscripción)				
Reclamos				
Comercial / Mercadeo / Servicio al cliente				
Financiera - Contable				
Auditoria, Riesgos, Cumplimento				
Tecnología				

10. ¿Qué conocimientos le gustaría adquirir durante su pasantía, que considera que no adquiere a través de los estudios universitarios? Favor proveer una respuesta para cada opción.

	Nada Importante	Poco Importante	Importante	Muy Importante
Elaboración de informes ejecutivos				
Análisis de datos / inteligencia de negocios				
Gestión / control de calidad				
Manejo de personal				
Planificación Estratégica				

11. Qué otros beneficios le gustaría que le ofrezca una beca estudiantil, además de la oportunidad de realizar una pasantía? Califique cada opción del 1 al 3, donde 1 es el más importante y 3 el menos importante para usted.

- Bono de transporte
- Bono de Alimentación
- Bono para compra de libros o materiales de estudio

12. Por favor, indique su área de estudio actual, o la que pretende estudiar.

- Finanzas y economía
- Mercadotecnia y Negocios
- Administración
- Ingeniería
- Derecho

13. ¿Tiene alguna preferencia de universidad del Distrito Central en la cual le gustaría estar becado? Favor proveer una respuesta para cada opción.

	No me Interesa	Me interesa poco	Me Interesa	Me interesa mucho
UNITEC				
UNICAH				
UJCV				
UTH				
UPI				
UNAH				

14. ¿Qué nivel de conocimientos considera que tiene sobre el sector asegurador?

- No conoce del sector
- Conocimiento básico
- Conocimiento Intermedio
- Alto nivel de conocimiento

15. Género:

- Femenino
- Masculino

16. Rango de edad:

- Menor de 21 años
- 22 a 25 años
- Más de 25 años

17. Rango de ingresos familiares

- Menos de L25,000
- Entre L25,001 y L50,000
- Más de L50,000

Fin de la Encuesta

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – GRUPO FOCAL

Agradecemos su participación en este grupo focal, orientado a indagar sobre las necesidades de capital humano del sector asegurador, como parte de un proyecto de tesis sobre la factibilidad de la creación de un programa de becas para estudiantes universitarios.

El estudio está orientado únicamente a estudiantes del Distrito Central que están por comenzar o desean continuar sus estudios universitarios en carreras afines a áreas financieras, administrativas o comerciales.

La información que proporcione es completamente anónima y confidencial, y será utilizada únicamente con fines investigativos y educativos.

1. Al contratar a un nuevo empleado, ¿qué competencias considera más importantes?
2. ¿Qué porcentaje de empleados del sector asegurador cuentan con la experiencia y conocimiento necesario para el puesto en el cual se desempeñan al momento de ser contratados?
3. Al contratar a un candidato recién egresado de la universidad, ¿en qué debe invertir en el proceso de inducción para que esté listo para el puesto?
4. ¿En cuánto tiempo considera que un nuevo empleado, sin experiencia en seguros, está listo para desempeñar su cargo?
5. ¿En qué costos incurre la empresa al contratar una persona sin experiencia en seguros?
6. ¿Han tenido conocimiento de programas de pasantías en su empresa o en otras empresas?
¿Qué experiencia han tenido con el programa?
7. ¿Considera que un programa de pasantías podría ayudar a solucionar la falta de candidatos con experiencia en seguros? ¿qué beneficios cree que obtendría la empresa?
8. ¿Cree que su empresa estaría dispuesta a crear un programa de pasantías para estudiantes universitarios, mediante becas estudiantiles en universidades privadas?

9. ¿Sabe si su empresa cuenta con un presupuesto para este tipo de programas? ¿Qué cubre este presupuesto?
10. ¿Cuántas horas semanales cree que debería completar un pasante? ¿Cuánto tiempo estaría dispuesto a invertir para entrenarlo?
11. ¿Cree que existen diferencias entre las competencias de estudiantes de universidades privadas y los de universidades estatales? ¿Cuáles?
12. ¿Qué tipos de actividades o tareas relevantes le podrían asignar a pasantes universitarios (que les apoyen en desarrollo de competencias)?
13. ¿Hasta cuántos pasantes cree que podría tener su empresa en las oficinas del Distrito Central?
14. ¿Algún comentario o recomendación adicional?

**ANEXO 5: PROGRAMAS DE BECAS EN LOS QUE LOS ESTUDIANTES ENCUESTADOS
EN PARTICIPADO**

No. de encuesta	Nombre del programa	Tipo de Programa
4	UNAH	Universitario
12	Beca equidad, UNAH	Universitario
14	Becas 20/20	Estatal
25	Zamorano	Universitario
30	Beca excelencia académica de Unitec	Universitario
33	Fundación Carolina	Fundación / ONG
38	Grupo Pellas en Nicaragua	Empresarial
42	UNITEC	Universitario
43	UNITEC	Universitario
57	Fundación Iris Ulargüi	Fundación / ONG
58	Becas de España en la secundaria	Estatal
63	Becas 20/20 UNAH	Estatal
104	RAP	Empresarial
108	Becas de Excelencia Académica VOAE	Empresarial
115	Becas 20/20	Estatal
118	Becas 20/20	Estatal
132	UTH-USAID	Fundación / ONG
138	FUNIBER	Fundación / ONG
139	UNITEC	Universitario
140	FUNIBER	Fundación / ONG
149	Instituto Marista "La Inmaculada".	Colegial
150	En mi anterior colegio. Instituto Marista La Inmaculada	Colegial
160	Jóvenes escribiendo el futuro	Fundación / ONG
166	Fundación Taular	Fundación / ONG
174	BBVA ASPIRANTES	Empresarial
182	Universidad Dr. José Matías Delgado	Universitario
189	UNAH	Universitario
191	Elvel School	Colegial
196	Instituto Hibuera	Colegial
201	Programa de becas UNAH	Universitario
218	Grupo INVOSA	Empresarial
220	Becas 20/20	Estatal
224	Beca de socio de la universidad Metropolitana de Honduras	Universitario
229	UNITEC	Universitario
232	Becas 20/20	Estatal
250	Becas en la institución llamada Iris Ulargüi	Fundación / ONG
252	UNAH	Universitario

258	UNAH	Universitario
271	FONDO DE BECAS IRIS ULARGUI. ESTUDIANDO EN LA UNAH.	Fundación / ONG
276	Banco Atlántida (Iris Ulargüi), RAP (Becas del RAP), Embajada Americana (Becas Access)	Fundación / ONG
282	Amigos de la frontera	Fundación / ONG
283	becas 20/20	Estatal
285	Becas 20/20	Estatal
305	Becas de Equidad	Fundación / ONG
308	Becas UNAH	Universitario
317	ASONOG	Fundación / ONG
322	Becas 20/20	Estatal
327	VOAE UNAH	Universitario
328	BCH	Empresarial
331	LICEO BILINGÜE CENTROAMERICANO	Colegial
336	Centro Cultural Sampedrano	Colegial

ANEXO 6: PARTICIPANTES EN GRUPO FOCAL

Participantes:	
Alejandro Gonzáles	Seguros Lafise
Daniela Barahona	Seguros Continental
Elsy Silva	Mapfre Seguros
Marcela Mateo y Lavinia Castro	Cámara Hondureña de Aseguradores
Darling Osorio y Lesly Araujo	Investigadoras (maestranter)
Fecha:	1 de diciembre
Duración:	2:00 p.m. – 3:00 p.m. (1 hora)



ANEXO 7: PROYECCIÓN DE INFLACIÓN PARA LOS AÑOS 2023-2027

Para efectos de cálculo de costos entre los años 2023 y 2027, como parte del análisis de rentabilidad a 5 años del programa de becas para estudiantes con excelencia académica en universidades privadas del Distrito Central, se consideraron las cifras del Índice de Precios al Consumidor disponibles en la página del Banco Central de Honduras, y se calcula el promedio de los últimos 5 años como valor de referencia, teniendo en cuenta la estimación de inflación para el año 2023 que la misma institución ha mencionado en su documento de Revisión del Programa Monetario 2022-2023, el cual menciona que “para 2023... la inflación continuaría desacelerándose; no obstante, se mantendría por encima del límite superior del rango de tolerancia ($4.0\% \pm 1.0$ p.p.), acercándose gradualmente a dicho límite a partir del cuarto trimestre de 2023.” (Banco Central de Honduras, 2022). Adicionalmente, el Fondo Monetario Internacional en su Base de Datos de Panorama Económico (FMI, 2022), muestra una proyección de inflación del 4% para los años 2023 al 2027 en Honduras, sin embargo, es importante aclarar que esta proyección contempla un índice inflacionario de 6% para el 2022, muy por debajo del índice inflacionario del país durante el 2022, el cual se ha posicionado en un promedio de 10% (BCH, 2022). Dadas las proyecciones anteriores, se ha tomado a bien concluir que el índice de inflación para los próximos años podría estar ubicado en un valor entre el 4% proyectado por el FMI y el promedio de 5.49% de los últimos 5 años (es decir, dentro del rango mencionado del $4.0\% \pm 1.0$ p.p. y consistente con la situación macroeconómica esperada en el país).

Tabla 40. Proyección de índice de inflación 2023-2027

Año	Inflación interanual Al cierre de cada año	Fuente
2018	4.22%	Banco Central de Honduras
2019	4.08%	
2020	4.01%	
2021	5.32%	
2022	9.80%	
Promedio últimos 5 años	5.49%	
Proyección del Fondo Monetario Internacional	4.00%	International Monetary Fund, World Economic Outlook Database, April 2022
Media de ambos indicadores	4.74%	Propia

Para efectos de determinación de la tasa de descuento para el cálculo del Valor Presente Neto, se considera la tasa pasiva de rendimiento de inversiones a plazo, para lo cual se realiza la proyección que se describe en la tabla 35. La referencia son las expectativas de crecimiento de la

Tasa de Política Monetaria que presenta el Banco Central de Honduras en su Encuesta de Expectativas de Analistas Macroeconómicos (BCH, 2022), y se aplican los crecimientos esperados a la tasa pasiva para inversiones a largo plazo al cierre del año 2022

Año	Expectativas de Tasa de Política Monetaria	Expectativa de crecimiento interanual
2022	3.00%	
2023	3.53%	17.67%
2024	3.77%	6.80%

Año	Tasa Pasiva Inversiones a Plazo	Metodología de estimación
2022	4.60%	Proyección con base en expectativa de crecimiento interanual de la TPM
2023	5.41%	
2024	5.78%	
Tasa de descuento para análisis VPN	5.04%	Promedio 3 años