

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

HONDURAS

PROGRAMA DE APOYO PARA LA INSERCIÓN LABORAL EN HONDURAS

(HO-L1237 & HO-J0001)

PROPUESTA DE PRÉSTAMO

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: María Teresa Silva Porto (SCL/LMK) Jefa de Equipo; Alison Elías (SCL/MIG) Jefa de Equipo Alterna; Gastón Ferrin, Kimberly Zelaya, Beatriz González, Sofía Yglesias Fischel, Carolina González Velosa (SCL/LMK); Cynthia van der Werf, Rudy Martínez (SCL/MIG); Mario Casco (ITE/IPS); Claudia Sierra (CID/CHO); Nidia Hidalgo (SCL/GDI); Maria Martha Navarrete (INE/CHO); Viviana Maya, Esteban de Dobrzynski (LEG/SGO); Raúl Enrique Lozano, Christian Contin (VPC/FMP); Laura Ortiz (CSD/CCS).

De conformidad con la Política de Acceso a Información el presente documento se divulga al público de forma simultánea a su distribución al Directorio Ejecutivo del Banco. El presente documento no ha sido aprobado por el Directorio. Si el Directorio lo aprueba con modificaciones, se pondrá a disposición del público una versión revisada que sustituirá y reemplazará la versión original.

ÍNDICE

RESUMEN DEL PROYECTO.....	1
I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y MONITOREO DE RESULTADOS.....	2
A. Antecedentes, problemática y justificación.....	2
B. Objetivos, componentes y costo	11
C. Indicadores clave de resultados.....	15
II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS	16
A. Instrumentos de financiamiento	16
B. Riesgos ambientales y sociales	19
C. Riesgos fiduciarios.....	19
D. Otros riesgos y temas clave.....	19
III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN.....	20
A. Resumen de los arreglos de implementación	20
B. Resumen de los arreglos para el monitoreo de resultados	22

ANEXOS	
Anexo I	Matriz de Efectividad en el Desarrollo (DEM) - Resumen
Anexo II	Matriz de Resultados
Anexo III	Acuerdos y Requisitos Fiduciarios

ENLACES ELECTRÓNICOS REQUERIDOS (EER)	
EER#1	Plan de Ejecución Plurianual (PEP) / Plan Operativo Anual (POA)
EER#2	Plan de Monitoreo y Evaluación
EER#3	Informe de Gestión Ambiental y Social (IGAS)
EER#4	Plan de Adquisiciones

ENLACES ELECTRÓNICOS OPCIONALES (EEO)	
EEO#1	Análisis Económico del Proyecto
EEO#2	Reglamento Operativo del Proyecto
EEO#3	Anexo de Migración
EEO#4	Anexo de Cambio Climático
EEO#5	Anexo de Alineación a Género y Diversidad
EEO#6	Análisis Sectorial y Regional
EEO#7	Análisis de Infraestructura
EEO#8	Referencias Bibliográficas y Glosario
EEO#9	Diagrama de Lógica Vertical
EEO#10	Filtro de Política de Salvaguardias

ABREVIATURAS	
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ALC	América Latina y el Caribe
AP	Acuerdo de París
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
DEM	Matriz de Efectividad de Desarrollo
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CAMR	Centros de Atención al Migrante Retornado
CCL	Certificación de Competencias Laborales
CIL	Centro de Inteligencia Laboral
CL	Capacitación Laboral
CONANFO	Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal
CRF	Marco de Resultados Corporativos
DGPHM	Dirección General de Protección al Hondureño Migrante
EFA	Estados Financieros Auditados
EFTP	Educación y Formación Técnico Profesional
ERM	Reunión de Revisión de Elegibilidad
ESS	Estrategia Ambiental y Social
GIZ	Cooperación Técnica Alemana
GRF	Facilidad No Reembolsable del BID (<i>Grant Facility</i>)
ICG	Índice de Competitividad Global
IGAS	Informe de Gestión Ambiental y Social
IL	Intermediación Laboral
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
MA	Modelo de Atención
MPAS	Marco de Política Ambiental y Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Observatorio de Desarrollo Social
OE	Organismo Ejecutor
OIM	Organización Internacional para Migraciones
OL	Orientación Laboral
OM	Oficinas Modelo
OMRAR	Oficinas Municipales de Reinserción y Apoyo al Retornado
PA	Plan de Adquisiciones
PACI	Análisis de capacidad institucional
PAIA	Enfoque de Implementación del Alineamiento con el Acuerdo de París
PAML	Políticas Activas del Mercado Laboral
PIAH	Pueblos Indígenas y Afrohondureños
PCD	Personas con Discapacidad
PEP	Plan de Ejecución Plurianual
POA	Plan Operativo Anual

ABREVIATURAS

PPEFTP	Política Pública de EFTP
PR	Población Retornada
ROP	Reglamento Operativo del Proyecto
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEMPRENDE	Servicios para Emprendedores en Honduras
SETRASS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
SIAMIR	Sistema de Atención al Migrante Retornado
SIE	Servicio Integral de Empleo
SIEPSS	Sistema de Información de Empleo
SRECI	Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional
SSF	Formulario de Evaluación de Salvaguardia
TIC	Tecnologías de la Información y Comunicación
TIR	Tasa Interna de Retorno
UCP	Unidad Coordinadora del Proyecto
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
VU	Ventanilla Única
VPN	Valor Presente Neto
WAI	Iniciativa para la Accesibilidad Web

RESUMEN DEL PROYECTO
HONDURAS
PROGRAMA DE APOYO PARA LA INSERCIÓN LABORAL EN HONDURAS
(HO-L1237 – HO-J0001)

Términos y Condiciones Financieras			
Prestatario:	Fuente	Monto (US\$)	%
República de Honduras	BID (CO Regular):	13.000.000	52
	BID (CO Concesional):	7.000.000	28
	Facilidad No Reembolsable (GRF)^(f)	5.000.000	20
Organismo Ejecutor (OE):	Total:	25.000.000	100
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social			
	CO Regular (FFF) ^(a)	CO Concesional	
Plazo de amortización:	25 años	40 años	
Período de desembolso:	5 años		
Período de gracia:	5,5 años ^(b)	40 años	
Tasa de interés:	Basada en SOFR	0,25%	
Comisión de crédito:	^(c)	N/A	
Comisión de inspección y vigilancia:	^(c)	N/A	
Vida Promedio Ponderada (VPP):	15.25 años	N/A	
Moneda de aprobación:	Dólares de los Estados Unidos de América		
Esquema del Proyecto			
Objetivo del proyecto/descripción: El proyecto tiene como objetivo mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo en el país. Los objetivos específicos son: (i) fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo; y (ii) mejorar la cobertura y calidad de la oferta del servicio público de empleo y de la atención a Población Retornada (PR).			
Condiciones contractuales especiales previas al primer desembolso del financiamiento: El primer desembolso de los recursos del financiamiento estará condicionado a que se cumplan, a satisfacción del Banco, las siguientes condiciones: (i) que se haya presentado evidencia de que el OE ha seleccionado a un coordinador general del proyecto, un especialista en adquisiciones y un especialista financiero, de conformidad con los términos de referencia y perfiles acordados previamente con el Banco; y (ii) que se haya presentado evidencia de la aprobación y entrada en vigor del ROP en los términos previamente acordados con el Banco (¶3.3).			
Condiciones contractuales especiales de ejecución: Previo al inicio de las actividades (v) y (vi) correspondientes al Componente 2, la SETRASS proveerá evidencia, a satisfacción del Banco, de la suscripción y entrada en vigor del Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la SETRASS, la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional (SRECI) en los términos previamente acordados con el Banco (¶1.24 y ¶3.4).			
Excepciones a las políticas del Banco: Ninguna			
Alineación Estratégica			
Objetivos^(d):	O1 <input checked="" type="checkbox"/>	O2 <input type="checkbox"/>	O3 <input type="checkbox"/>
Áreas de Enfoque Operativo^(e):	EO1 <input type="checkbox"/>	EO2-G <input checked="" type="checkbox"/> EO2-D <input checked="" type="checkbox"/>	EO3 <input checked="" type="checkbox"/> EO4 <input checked="" type="checkbox"/> EO5 <input checked="" type="checkbox"/> EO6 <input type="checkbox"/> EO7 <input type="checkbox"/>

- (a) Bajo los términos de la Facilidad de Financiamiento Flexible (documento FN-655-1) el Prestatario tiene la opción de solicitar modificaciones en el cronograma de amortización, así como conversiones de moneda, de tasa de interés, de productos básicos y de protección contra catástrofes. En la consideración de dichas solicitudes, el Banco tomará en cuenta aspectos operacionales y de manejo de riesgos.
- (b) Bajo las opciones de reembolso flexible de la Facilidad de Financiamiento Flexible (FFF), cambios en el periodo de gracia son posibles siempre que la Vida Promedio Ponderada (VPP) Original del préstamo y la última fecha de pago, documentadas en el contrato de préstamo, no sean excedidas.
- (c) La comisión de crédito y la comisión de inspección y vigilancia serán establecidas periódicamente por el Directorio Ejecutivo como parte de su revisión de los cargos financieros del Banco, de conformidad con las políticas correspondientes.
- (d) O1 (Reducir la pobreza y desigualdad); O2 (Abordar el cambio climático); y O3 (Impulsar un crecimiento regional sostenible).
- (e) EO1 (Biodiversidad, capital natural y acción por el clima); EO2-G (Igualdad de género); EO2-D (Inclusión de grupos diversos de la población); EO3 (Capacidad institucional, estado de derecho y seguridad ciudadana); EO4 (Protección social y desarrollo del capital humano); EO5 (Desarrollo productivo e innovación por medio del sector privado); EO6 (Infraestructura sostenible, resiliente e inclusiva); EO7 (Integración regional).
- (f) Financiamiento no reembolsable. El GRF o IDB Grant Facility, es la Facilidad No Reembolsable del BID. De conformidad con el documento GN-2947-6, la estructura del financiamiento del BID para esta operación incluye una combinación de un máximo de 20% de recursos no reembolsables (GRF) y un 80% de recursos reembolsables (Capital Ordinario). Los recursos provenientes del GRF se desembolsarán *pari passu* con los recursos del préstamo de Capital Ordinario.

I. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y MONITOREO DE RESULTADOS

A. Antecedentes, problemática y justificación

- 1.1 **Contexto macroeconómico.** Entre 2010 y 2022 el crecimiento promedio de Honduras fue de 3,4% anual, similar al resto de Centroamérica y superior al del resto de América Latina y el Caribe (ALC) (2,0%). Durante el mismo período, el crecimiento per cápita alcanzó 1,58% anual, inferior al 2,13% de Centroamérica y muy por debajo al promedio de sus pares, los países de ingreso medio bajo (2,95%) [1]¹. Si bien la economía creció basada en aumentos de mano de obra y capital, la productividad se ha mantenido estancada con contribuciones nulas al crecimiento. Esto se refleja en una elevada informalidad laboral (73% en 2022) y en importantes desafíos sociales (tasa de pobreza de 64,1% [2] y Coeficiente de Gini de 0,489 [3] en 2022), convirtiendo a Honduras en uno de los países con mayor informalidad, pobreza y desigualdad de ALC.
- 1.2 La falta de dinamismo en la productividad y de un entorno que favorezca la generación de empleos formales están ligados a brechas de capital humano e infraestructura, y falta de innovación. A nivel educativo, en 2023, la tasa de analfabetismo para personas de 15 años y más era de 12,9% y los años promedio de educación de 7,2 [2]². A nivel productivo, en el Índice de Competitividad Global (ICG) 2019 Honduras ocupa la posición 101 de 141 países, debido a múltiples causas, destacando la baja adopción de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) (124/141), debilidad institucional (116/141) y habilidades (108/141).
- 1.3 **Problema**³. En el marco normativo e institucional actual, este proyecto se enfoca en la dificultad de la fuerza laboral para insertarse en empleos formales, especialmente para los grupos con mayores barreras de inserción, como las mujeres, jóvenes, Personas con Discapacidad (PcD), Pueblos Indígenas y Afrohondureños (PIAH) y Población Retornada⁴ (PR). En 2023 [4][5] se observan brechas para: (i) mujeres: tienen bajas tasas de participación laboral (40% versus 74,6% hombres), elevada desocupación (8,8% versus 5,0% hombres) y les cuesta más tiempo encontrar un empleo que a los hombres (4,5 meses versus 3,3 meses); (ii) jóvenes de 19 a 24 años: 34% no estudia ni trabaja, 10,8% está desocupado, y 77,9% trabaja en la informalidad; (iii) PcD y PIAH: tienen menores tasas de participación laboral (32% PcD y 53,1% PIAH) que el promedio nacional (55,9%) [6]; (iv) PR: entre 2021 y 2023, más de 224 mil emigrantes hondureños fueron retornados⁵ [7], muchos regresan habiendo perdido sus fuentes de ingresos, y en muchos casos, con una reducción de activos netos causada por las altas cuotas solicitadas por los coyotes, (obligaciones que suelen ser pagadas con ahorros familiares, préstamos personales, y también mediante la liquidación de

¹ [EEO#8](#) contiene las referencias bibliográficas.

² Este proyecto no se enfoca en alfabetización o reinserción educativa, sino que busca ofrecer oportunidades de capacitación y empleo (ver ¶2.3).

³ El [EEO#9](#) presenta un diagrama con la lógica vertical.

⁴ Emigrantes hondureños que han regresado a Honduras después de haber migrado a otro país, ya sea de forma regular o irregular. Honduras es elegible para acceder al GRF para apoyar la reintegración de emigrantes retornados.

⁵ [EEO#3](#).

activos como negocios viviendas o tierras) [8], poniendo urgencia a la necesidad de trabajar para afrontar esa situación.

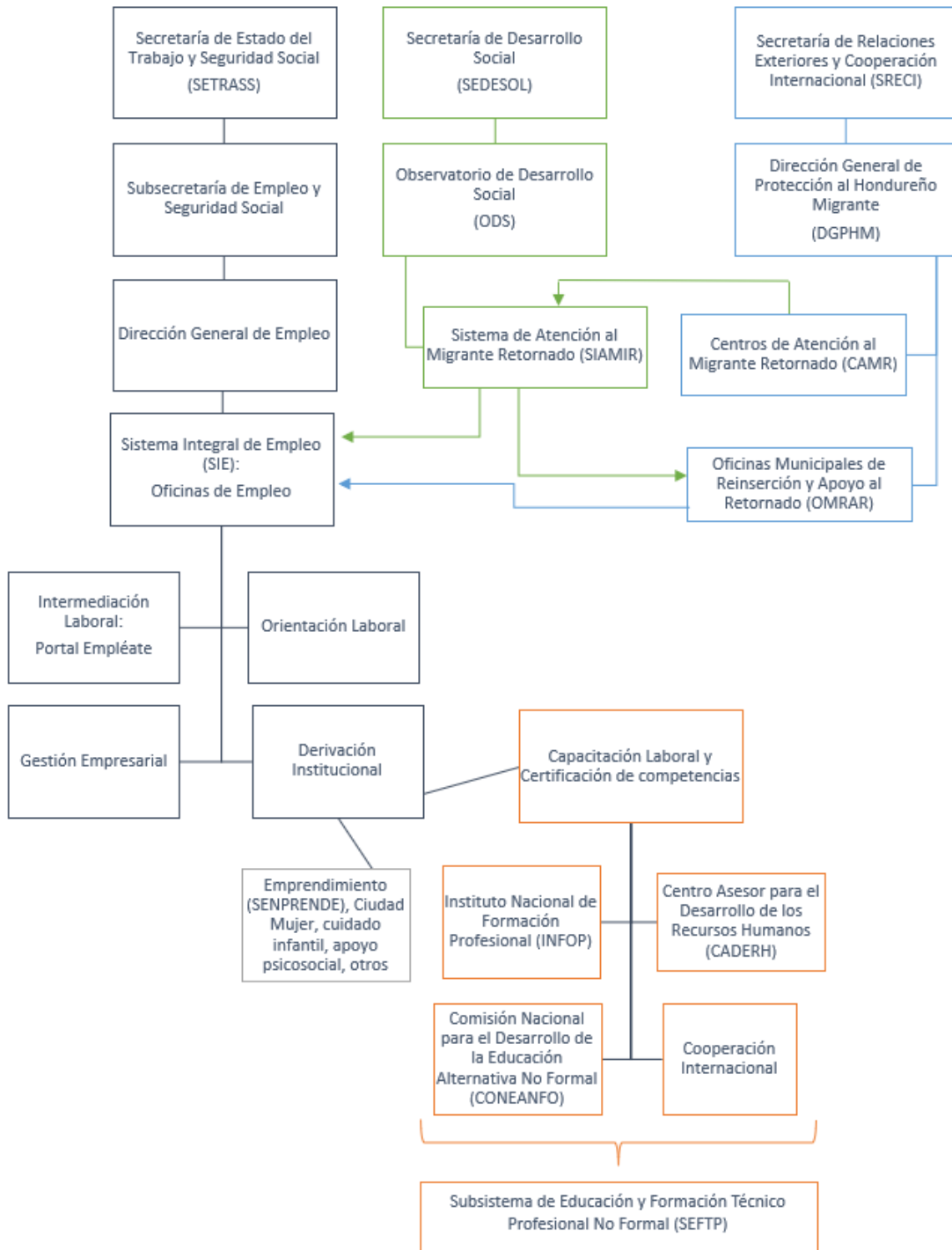
- 1.4 **Marco Institucional.** La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) es el ente rector de las políticas para promover el empleo decente⁶. Para cumplir su mandato administra el Servicio Integrado de Empleo (SIE), el cual mediante 17 Oficinas de Empleo a nivel nacional brinda servicios de: (i) Intermediación Laboral; (ii) Orientación Laboral; (iii) Gestión Empresarial; (iv) Derivación Institucional; y (v) Gestión Territorial. El SIE busca fungir como Ventanilla Única (VU) para brindar un servicio de atención multistitucional a nivel territorial sobre proyectos y servicios de empleo, incluyendo formación para el trabajo, certificación de competencias, emprendimiento, cuidado infantil, apoyo psicológico, entre otros. El Subsistema de Educación y Formación Técnico Profesional (SEFTP) [9] está integrado por instituciones rectoras y ejecutoras de la formación para el trabajo del sector público, privado y la cooperación para el desarrollo. El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) [10] es rector de la Formación Técnico Profesional y su Consejo Directivo está presidido por la SETRASS. El INFOP presta servicios de formación, capacitación y certificación de competencias laborales; aprueba y homologa la oferta curricular de la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) [no formal](#)⁷ y acredita a los proveedores de formación [11]. Hay 74 centros de formación técnico profesional [12], que además del INFOP incluyen escuelas taller administradas por la Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal (CONEANFO), centros privados como el Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH), entre otros. La Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional (SRECI) mediante la Dirección General de Protección al Hondureño Migrante (DGPHM) gestiona tres Centros de Atención al Migrante Retornado (CAMR) y cuatro Oficinas Municipales de Reinserción y Atención al Migrante Retornado (OMRAR)⁸. La Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) mediante el Observatorio de Desarrollo Social (ODS) tiene el mandato de registrar dentro del Sistema de Atención al Migrante Retornado (SIAMIR) la información general de la PR que pasa por los CAMR. El siguiente diagrama muestra cómo se articulan estas instituciones para brindar servicios de empleo y formación, y atender a la Población Retornada:

⁶ Empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social

⁷ Procesos y proyectos educativos fuera del sistema educativo formal que proporcionan habilidades, conocimientos y competencias para el desarrollo personal y profesional de los participantes.

⁸ Las OMRAR, que comenzaron operación en junio 2023, están ubicadas en Tegucigalpa, San Pedro Sula, Yoro y Catacamas, zonas que registran los mayores flujos de retorno [13].

Figura 1. Ecosistemas de Empleo y de Reintegración de Población Retornada



1.5 **Determinantes.** Se identifican dos determinantes principales que limitan la capacidad de la fuerza laboral para insertarse en empleos formales: (i) baja

empleabilidad dada por la brecha entre las habilidades demandadas por el sector productivo y las habilidades y experiencia de los buscadores de empleo; y (ii) falta de información y orientación que limita emparejar adecuadamente oferta y demanda laboral, y conocer las oportunidades de capacitación para quienes no cuentan con las habilidades requeridas.

(i) Baja empleabilidad.

- 1.6 Por el lado de la demanda, el sector productivo tiene dificultades para encontrar las habilidades requeridas. 39% de las empresas hondureñas que contrataron empleados permanentes en 2020 reportaron dificultades para cubrir vacantes y 30% reportó no tener mano de obra cualificada para competir en sus principales mercados [14]. En el ICG 2019, Honduras ocupó el puesto 77 entre 141 países en calidad de la formación profesional, 70 en habilidades de graduados y 73 en facilidad para encontrar empleados calificados [15]. 44% de las empresas hondureñas reportan la falta de conocimientos técnicos de los candidatos como una de las principales dificultades para cubrir vacantes [14]. Además, 55% de empresas demanda mejores habilidades socioemocionales [16]. Los sectores con mayor demanda y dificultad para contratar son industria, turismo y construcción [12], además, los dos primeros tienen los mayores multiplicadores de empleo formal. Los sectores agroindustria y TIC son clave en términos de volumen de empleos, el primero por ser el principal empleador (30,5% de la fuerza laboral) y el segundo, por su crecimiento de 6% entre 2018 y 2020 y tener el mayor número de vacantes anunciadas en plataformas de empleo [17]. Servicios financieros, turismo e industria tienen los mayores multiplicadores de masa salarial femenina ([EEO#6](#)).
- 1.7 Por el lado de la oferta, las brechas de habilidades y experiencia son más pronunciadas en algunos grupos poblacionales. 81% de las personas que visitan una oficina de empleo quisiera recibir una capacitación o seguir estudiando para mejorar su empleabilidad, sin embargo, enfrentan limitaciones por falta de dinero (45,5%) y tiempo (41,7%) [18]. Barreras específicas: (i) 13% de las mujeres (versus 3% de hombres) indica que las labores domésticas o cuidado les impiden acceder a una capacitación. La falta de experiencia o capacitación también es una barrera más significativa para las mujeres que buscan trabajo en comparación con los hombres [18]. Debido a estereotipos y falta de modelos a seguir, en 2019, 84% de las mujeres en EFTP estudiaron oficios tradicionales (como repostería o cosmetología), que son menos demandados por el sector productivo [19]; (ii) 56% de los jóvenes señala dificultad para encontrar empleo [20], debido principalmente a la falta de experiencia o referencias laborales (25%) y que no cuentan con formación necesaria (7%) [18]; (iii) las PcD enfrentan desafíos para acceder a formación pues los centros de formación carecen de mecanismos de accesibilidad como traductores de lenguaje de señas o facilidades para transportarse. Por ejemplo, 37% de las PcD en el departamento de Francisco Morazán no completaron ningún nivel educativo [20] ([EEO#5](#)); y (iv) las PR interrumpieron su trayectoria educativa para migrar (más del 70% tiene secundaria incompleta) [21], no compensada con experiencia laboral debido al corto periodo de migración (67% residió menos de un año en el extranjero) [18]. Asimismo, limitaciones de formación técnica, baja experiencia y necesidad de formalización de conocimientos condicionan su acceso al empleo [22] ([EEO#3](#)); y (v) no se cuenta

con información respecto a las barreras específicas que enfrentan los PIAH para acceder a formación y experiencias laborales ([EEO#5](#)).

- 1.8 La EFTP enfrenta limitaciones y desafíos de pertinencia, entre las cuales destacan: (i) Falta de mecanismos institucionalizados de articulación con el sector productivo que limitan la pertinencia y actualización de la oferta de capacitación y certificación. Aunque 47,7% de empresas capacitan a sus trabajadores [23], éstas indican que el INFOP carece de mecanismos de gestión de calidad, los cursos están desactualizados y desalineados con sus demandas [24] [12]; (ii) Necesidad de fortalecer y articular la información prospectiva para la EFTP. La Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional (PPEFTP) indica que la SETRASS es responsable de brindar al SEFTP información actual y prospectiva para la actualización de su oferta formativa. Sin embargo, la SETRASS no tiene herramientas ni personal técnico para generar información sobre las cualificaciones y competencias demandadas por el sector productivo actuales y futuras; (iii) La oferta formativa de la EFTP carece de un enfoque de género e inclusión de las PcD. No hay mecanismos que se adapten a las necesidades de las PcD, como traductores del lenguaje de señas, o facilidades para transportarse a los centros educativos; (iv) Falta de oferta flexible que se adapte a las necesidades de los buscadores de empleo, sea pertinente e incorpore habilidades psicosociales. Aunque los cursos y procesos de certificación del INFOP son gratuitos, pocos son especializados para los sectores económicos. La mayoría de los cursos son de corta duración, presenciales, durante el día y entre semana, dificultando el acceso a población que está trabajando y tiene bajo nivel educativo [12]. Los costos asociados a procesos de formación o certificación privados los asumen los demandantes del servicio (personas o empresas) y en algunos casos se cubren con fondos de cooperación internacional. Los centros privados constituyen la mitad de los centros del modelo de mejora continua para aseguramiento de la calidad recién implementado, y cuentan con certificación de competencias laborales (CCL) con acreditación internacional; y (v) El proceso de CCL está fragmentado y la validez de los certificados es limitada, hay diferentes instituciones que realizan la CCL con modelos y procesos diferentes sin un estándar común de certificación; los empleadores desconocen el valor de la CCL y no están lo suficientemente involucrados [11],[12].

(ii) Falta de información y orientación.

- 1.9 La falta de información y orientación laboral (OL) afecta a empleadores y buscadores de empleo. El 27,9% de las personas que visitan las oficinas del SIE indican que entre las principales razones por las que no encuentran empleo es que han buscado mucho sin encontrar oportunidades para aplicar. Sin embargo, 83% no conocen el Portal Empléate⁹ y solo 25% de los buscadores de empleo han utilizado mecanismos formales de intermediación como entregar un currículum en ferias o bolsas de empleo [18]. Por el lado de las empresas, el 30% declara dificultades para encontrar servicios de capacitación para sus trabajadores [12] y 40% utilizan métodos informales de reclutamiento como amigos, familiares y conocidos de sus empleados [25]. Estos métodos informales tienen cobertura limitada, son menos efectivos para la población más vulnerable, y producen emparejamientos menos estables. Mientras que en la Organización para la

⁹ Bolsa Electrónica de Trabajo administrada por SETRASS.

Cooperación y el Desarrollo Económicos solo 12% de los trabajadores lleva menos de un año en su puesto de trabajo [26], en Honduras esta cifra es 43% [27].

- 1.10 Las brechas de información y OL son más pronunciadas en algunos grupos poblacionales. Las mujeres tienen menos conocimiento del Portal Empléate que los hombres (13% contra 18%) y más dificultad en encontrar trabajo por falta de hoja de vida y mal desempeño en entrevistas de trabajo que los hombres [18]. La proporción de jóvenes que no saben dónde buscar empleo duplica la del promedio de la población [18]. Las PcD carecen de OL adecuada: 41% de las PcD que han buscado empleo han tenido dificultades debido al rechazo laboral (35%) o creen que no encontrarán (22%) [6]. Pese a que Honduras tiene una cuota de empleo de PcD, no hay información sobre su cumplimiento, y las empresas señalan desconocimiento sobre cómo integrarlas en sus líneas de producción (EEO#5). Para la PR, la baja eficiencia y desarticulación institucional entre servicios de recepción y reintegración imposibilitan procesos adecuados de derivación a servicios de empleo o de formación técnica para fortalecer habilidades y conocimiento que la acerque a la demanda laboral disponible y no permiten el seguimiento ni acompañamiento para su reintegración [21]. La falta de OL que atienda necesidades de la PR como apoyo a salud psicosocial condicionan su acceso al empleo [22]. En relación con el sector productivo, los sesgos de información y el estigma excluyen a las PR de procesos de reclutamiento (EEO#3).
- 1.11 **El SIE tiene limitada cobertura y efectividad.** En 2022 atendió a 10.747 buscadores de empleo (4.959 mujeres y 5.788 hombres), que representan 3,1% de los desocupados, ofertó 10.058 vacantes, alcanzó al 5% de establecimientos [22] y colocó a 7,8% de los buscadores [28]. Las limitaciones del SIE para incrementar la cobertura y calidad de sus servicios incluyen: (i) Espacios físicos inadecuados. Las oficinas del SIE presentan deterioros y deficiencias físicas, hacinamiento de funcionarios, instalaciones sanitarias escasas y/o en mal estado, poco espacio para atender a los usuarios, y equipamiento deteriorado (aire acondicionado, bombas de agua, mobiliario). Además, las oficinas del SIE no cuentan con accesibilidad para PcD (EEO#7); (ii) Obsolescencia tecnológica y falta de servicios de empleo digitales inclusivos. Los servidores de la SETRASS tienen una antigüedad promedio mayor a cinco años, resultando en interrupciones por falta de capacidad de procesamiento. El Portal Empléate no tiene funcionalidades de *matching* implicando un emparejamiento manual por parte de los gestores de empleo, no es accesible para PcD y publica vacantes que especifican el sexo del candidato/a que la empresa está buscando, fomentando la segregación laboral. El SIE tampoco tiene una plataforma integrada, sistema de gestión y atención multicanal, generando una atención subóptima a los beneficiarios y brechas de información [21]; (iii) Sistema de Información Laboral incompleto y desactualizado. Aunque existe un sistema de información de empleo (SIEPSS), está basado en un código fuente obsoleto, sin soporte técnico, impidiendo utilizar alternativas para realizar cambios al aplicativo. Las bases de datos generadas no están normalizadas, presentando inconsistencias, valores nulos y duplicidades, que dificultan realizar visualizaciones e impiden generar proyecciones de demanda laboral. Adicionalmente, no captura datos sobre etnicidad, raza o discapacidad, impidiendo obtener información sobre poblaciones en situación de vulnerabilidad [21]; (iv) Modelo de Atención (MA) del SIE está

desactualizado y carece de un enfoque de inclusión: (a) La orientación carece de herramientas de perfilamiento que permitan brindar servicios especializados para grupos con mayores dificultades de inserción laboral; (b) Requiere mejores herramientas que permitan atender las necesidades de sus usuarios: 33,2% quiere asesorías para entrevistas de trabajo, 32,5% que lo deriven a capacitaciones, y 18,2% asesoría para elaborar una hoja de vida [18]; (c) La gestión empresarial carece de servicios especializados, como mecanismos de prospección sectorial, análisis de la satisfacción de las empresas con la intermediación y apoyo a reclutamiento [29]; (d) Hay una carencia de mecanismos estructurados de derivación a servicios de capacitación, migración circular, emprendimiento, cuidado infantil, servicios legales, psicosociales, que brindan otras instancias como Servicios para Emprendedores en Honduras (SEMPRENDE), Ciudad Mujer, INFOP, la propia SETRASS y otros cooperantes; (e) Los servicios disponibles en las oficinas del SIE están poco difundidos entre potenciales usuarios, así como su actividad y resultados. 48,5% de los visitantes a las oficinas de SIE se enteró de su existencia por familiares o amigos, 16% por redes sociales, y solo 5% por medios de comunicación; y (f) Los gestores de empleo no tienen capacitaciones estructuradas en el MA, limitando la efectividad y calidad de los servicios que se prestan.

- 1.12 **La derivación de la PR para acceder a los servicios de empleo es baja y no hay mecanismos de seguimiento y acompañamiento.** El camino para que la PR llegue al SIE desde su regreso al país, pasa por dos puntos clave (Figura 1): Los CAMR son el punto de entrada de la PR vía área o terrestre desde Estados Unidos y México. En ellos, la PR recibe asistencia básica y mediante digitadores del ODS se captura su información en el SIAMIR y posteriormente regresan a sus comunidades de origen. Al llegar a su comunidad, el segundo punto es que la PR acuda a alguna de las cuatro OMRAR en operación para recibir orientación sobre la oferta de servicios del Estado, incluyendo servicios de empleo, y con ello apoyar su proceso de reintegración al país. Según datos del SIAMIR, en 2023 fueron retornados 38.030 mayores de 18 años al país, sin embargo, en los primeros seis meses de operación de las OMRAR se atendieron solamente a 708 personas, de las cuales no es posible saber si a partir de la derivación recibieron algún servicio. El proceso de derivación y seguimiento no es efectivo por varios factores: (a) a nivel de CAMR, desde 2022 el ODS no cuenta con presupuesto para financiar de manera continua a los digitadores, ocasionando alta rotación de personal, baja capacidad para asegurar la calidad de la información, pérdidas de registros y interrupciones y atrasos en el proceso de recepción y registro de la PR; y (b) a nivel de OMRAR, la capacidad operativa es muy limitada ya que cada oficina cuenta solamente con un funcionario para dar atención y dependen enteramente de que la PR acuda alguna de las oficinas, y debido a que la base de datos del SIAMIR no está conectada con la OMRAR, no es posible hacer seguimiento de las PR una vez que llegan a sus comunidades, ni mecanismos para apoyar y hacer seguimiento de manera proactiva en su proceso de reintegración.
- 1.13 Para responder a estos desafíos (¶1.3 - ¶1.10), la evidencia indica que un apoyo integral mediante Políticas Activas del Mercado Laboral (PAML) mejora el acceso a empleos formales en contextos de alta informalidad. Las PAML incluyen intervenciones como capacitación laboral (CL) e intermediación laboral (IL), las cuales promueven la acumulación de capital humano y la estabilidad del empleo, incrementando la productividad y formalidad laboral [26]. Por un lado, la CL

orientada por la demanda del sector productivo y en el lugar de trabajo, puede reducir la brecha de habilidades y aumentar la empleabilidad [30] [31] [32]. Por otro, los servicios de IL son costo-efectivos para reducir costos de búsqueda laboral para personas y de reclutamiento para firmas [33] [34] [35]. La evidencia indica que los servicios de empleo son más efectivos cuando se adaptan a las necesidades específicas de los solicitantes de empleo (Cheung et al., 2019; Vikström et al., 2021) como la derivación a servicios de apoyo adecuados (Rice, 2017) y contar con personal con conocimientos y habilidades especializados que sean relevantes para diferentes grupos de solicitantes de empleo (Dingenen y Raeymaeckers, 2022). También incluye la posibilidad de construir relaciones individualizadas entre los solicitantes de empleo y los asesores laborales (Ravn & Bredgaard, 2021; Schiprowski, 2020). También hay literatura que sugiere que estos factores están vinculados y son acumulativos, de modo que contar con asesores laborales empáticos y altamente capacitados ayuda a garantizar que las derivaciones a servicios de apoyo externos se ajusten bien a las necesidades y que se establezcan relaciones positivas entre el solicitante de empleo y el asesor (Hooley, 2014; Hooley y Rice, 2019). Evidencia en contextos de alta informalidad indica que las PAML incrementan empleo, formalidad y salarios [44] [45] [46]. Existe evidencia de proyectos similares implementados en Honduras con resultados positivos en formación de capital humano e inserción laboral [9] [47].

- 1.14 **Justificación.** El Gobierno de Honduras solicitó apoyo al Banco para impulsar los compromisos establecidos en el Plan de Gobierno 2022-2026 que prioriza la generación de oportunidades de trabajo, especialmente para jóvenes. Esto será obtenido mediante el diseño de políticas sectoriales y geográficas diferenciadas para la creación de empleo; y el desarrollo de proyectos de capacitación y formación técnica en conjunto con universidades y centros de formación. Establece que las iniciativas de generación de empleo masivo y nuevas oportunidades deberán favorecer a poblaciones en desventaja como PR, juventudes y mujeres.
- 1.15 **Visión Programática.** Para impulsar la productividad laboral y el acceso a empleos formales el trabajo del Banco con Honduras consiste en mejorar las habilidades sectoriales de la fuerza laboral, mejorar los servicios de intermediación laboral, mejorar el acceso de grupos vulnerables a empleos formales y mejorar la regulación laboral.
- 1.16 **Lecciones aprendidas.** El Banco tiene experiencia regional en diseñar y supervisar proyectos para mejorar la empleabilidad mediante el fortalecimiento de los sistemas de CL, CCL e IL. El Componente 1 incorpora estas lecciones: (i) involucrar al sector productivo para alinear la oferta formativa hacia las habilidades demandadas permite reducir brechas de habilidades y mejorar la inserción laboral ([4555/OC-PE](#)); (ii) desarrollar rutas formativas que consideren necesidades de grupos específicos como jóvenes, mujeres o migrantes ([4934/OC-CO](#), [1552/SF-HO](#)); y (iii) sensibilizar sobre estigmas contra migrantes e información para facilitar su contratación ([4934/OC-CO](#); [4935/GR-CO](#)). El Componente 2 incorpora: (i) contar con herramientas de perfilamiento para mejorar la OL que brindan los Servicios Públicos de Empleo como el SIE ([3822/BL-BO](#)); (ii) lecciones de la Red de Apoyo Técnico de los Servicios de Empleo de ALC (Red SEALC) respecto al fortalecimiento institucional y tecnológico del SIE ([ATN/OC-16825-RG](#)), y

modernización tecnológica del SIE ([ATN/OC-19243-RG](#); [2660/OC-PR](#)); y (iii) la importancia de alianzas público-privadas para el empleo y atención a empresarios en el SIE ([3547/OC-PE](#)).

- 1.17 **Alineación estratégica.** El Proyecto es consistente con la Estrategia Institucional del Grupo BID: Transformación para una Mayor Escala e Impacto ([CA-631](#)) y se alinea con el objetivo de: (i) reducir la pobreza y la desigualdad, dado que se enfoca en mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal, con consideraciones de inserción laboral de Población Retornada (PR). El Proyecto también se alinea con las siguientes áreas de enfoque operativo: (i) igualdad de género e inclusión de grupos diversos de la población; (ii) capacidad institucional, estado de derecho y seguridad ciudadana; (iii) protección social y desarrollo del capital humano; y (iv) desarrollo productivo e innovación por medio del sector privado.
- 1.18 Se alinea con la Estrategia de País con Honduras ([GN-2944](#)) contribuyendo al objetivo estratégico 2.1 “Reducir pobreza y mejorar los servicios de educación y salud en la población vulnerable”¹⁰. Es consistente con el Marco de Acción sobre Migración ([GN-3021](#)); con los Marcos Sectoriales de: Trabajo ([GN-2741-12](#)), Habilidades ([GN-3012-3](#)), Género y Diversidad ([GN-2800-13](#)); con el Marco de Acción de Empleo con Perspectiva de Género ([GN-3057](#)) y Cambio Climático ([GN-2835-13](#)).
- 1.19 **Igualdad de género e inclusión de grupos diversos de la población.** El programa fortalecerá las estrategias del SIE para la inclusión de mujeres, PcD, y PIAH a oportunidades de empleo y capacitación. Adicionalmente, el programa se articula con el Plan de Acción de Género y Diversidad del Grupo BID 2022-2025 ([GN-3116-1](#)) en dos de sus áreas temáticas prioritarias: mejorar el capital humano y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres.
- 1.20 **Alineación con el Acuerdo de París.** Esta operación ha sido analizada utilizando el [Marco Conjunto de los BMD para el Análisis de Alineación con París](#) y el [Enfoque de Implementación para la Alineación con el Acuerdo de París del Grupo BID](#) (PAIA) ([GN-3142-1](#)); se ha determinado: (i) alineada a la meta de adaptación del Acuerdo de París (AP); y (ii) alineada con la meta de mitigación del AP con base en un análisis específico. La alineación se basó en la consideración de los siguientes elementos: los servidores que se adquieran tendrán la mejor eficiencia energética posible (Energy Star o equivalente), por lo cual no se identifica riesgo de emisiones comprometidas ni riesgos de transición ([EEO#4](#)).
- 1.21 **Financiamiento Climático.** El monto total del proyecto es de US\$25.000.000. Basado en los elementos considerados en el [EEO#4](#), el financiamiento climático del Proyecto se estima en **US\$3.473.900** correspondiente al **15,10%** de los recursos aportados por el BID para financiar la operación. Estos recursos serán utilizados para la adquisición de equipamiento informático con etiquetado que certifique ser de la mayor eficiencia energética; para la construcción de tres OM del SIE bajo estándares de infraestructura verde y resiliente con eficiencia energética e hídrica equivalente a una certificación EDGE; y para la adquisición

¹⁰ Su vigencia se extendió al 31 de diciembre de 2024 ([GN-2944-2](#)).

de servidores informáticos para el CIL se incluirán criterios de eficiencia energética.

B. Objetivos, componentes y costo

1.22 **Objetivo.** El proyecto tiene como objetivo mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo en el país. Los objetivos específicos son: (i) fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo; y (ii) mejorar la cobertura y calidad de la oferta del servicio público de empleo y de la atención a Población Retornada.

1.23 **Componente 1. Apoyo a la empleabilidad (BID: US\$10,4 millones; GRF: US\$2,6 millones).** Apoyará a fortalecer las habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo, con énfasis en grupos con mayores barreras de inserción laboral, como mujeres, jóvenes, PcD, PR y PIAH. La oferta formativa se determinará considerando su pertinencia geográfica y sectorial ([EEO#6](#))¹¹. Se financiarán:

- (i) Mecanismo de articulación con sector productivo para identificación de necesidades de capacitación. Busca diseñar y poner en operación un mecanismo de articulación con el sector productivo, para identificar necesidades de capacitación presentes y futuras por sector y con enfoque regional, identificar oportunidades de pasantías, y esquemas de aprendizaje en empresa.
- (ii) Estudios prospectivos sectoriales para la identificación de demanda de necesidades de perfiles y habilidades que requerirá el mercado de trabajo. El CIL desarrollado en el Componente 2 también brindará información para guiar necesidades de formación.
- (iii) Diseño y actualización de programas de EFTP y habilidades psicosociales. Para ello considera: (a) Desarrollar o actualizar planes formativos que respondan a las necesidades del sector productivo; y (b) Capacitación de instructores en los planes formativos nuevos o actualizados.
- (iv) Piloto de CCL. Contempla realizar: (a) Diagnóstico del sistema de certificación; (b) Actualización de instrumentos y del proceso metodológico de estándares laborales para CCL; (c) Capacitación y certificación de evaluadores de CCL; (d) Procesos de certificación de competencias laborales en buscadores de empleo; (e) Capacitación de cierre de brechas para certificación de competencias; y (f) Diseño de estándares de competencias e instrumentos de certificación.
- (v) Pilotos de EFTP respondiendo a necesidades de PcD. Contempla realizar: (a) Análisis de líneas de producción e identificación de perfiles

¹¹ Para la priorización sectorial se considerarán los siguientes criterios: multiplicadores de producción, creación de empleo formal, masa salarial femenina, grado de proveeduría, brecha de habilidades, potencial de empleos verdes, y sectores en los que la PR tiene experiencia laboral. Para la priorización regional se consideran: regiones con una dinámica de desarrollo consolidada o detonante con actividades priorizadas a nivel sectorial, que cuentan con las oficinas de SIE con mayor afluencia de buscadores de empleo, empresas y PR ([EEO#6](#)).

ocupacionales acordes a PcD con el fin de diseñar o adaptar planes formativos sus necesidades; y (b) implementar formación incorporando necesidades específicas de las PcD (i.e. traductores de lenguaje de señas o transporte hacia los centros de formación).

- (vi) Proyectos de EFTP pertinentes con enfoque de género e inclusión. Apoyará el esfuerzo de implementación de la PPEFTP y considera: (a) Prestación de servicios de EFTP en distintas modalidades: en empresa (estableciendo una bonificación o pago a tutores, quienes dan el seguimiento al aprendizaje en la empresa y pasantías), a la medida (se determina por la demanda específica de los sectores productivos ante la identificación de vacantes concretas), en el centro de formación, híbrida (la parte teórica de la formación de manera virtual y la práctica en el centro de formación), y talleres móviles (dependiendo del área de formación llevarla a los lugares donde no existen centros de formación y sí hay demanda de los sectores productivos); (b) Formación en habilidades psicosociales; (c) Compra de equipamiento y materiales pedagógicos para la implementación de la formación; (d) Incentivos económicos (i.e. apoyo para transporte) y no económicos (i.e. derivación a centros de cuidado infantil) para reducir la deserción durante el proceso de formación o durante las prácticas o pasantías empresariales; (e) Seguro contra accidentes para los participantes de la capacitación; y (f) Actualización de plataforma informática de seguimiento a beneficiarios de formación para analizar cumplimiento de formación e inserción laboral. Los criterios de elegibilidad (edad, condición de empleo, nivel de habilidades), priorización (vulnerabilidad socio económica y grupos con mayores barreras de inserción), selección de los participantes y los términos de la entrega de los incentivos (monto, temporalidad) se detallará en el Reglamento Operativo del Proyecto ([ROP](#)).
- (vii) Estrategias de comunicación para la difusión de los procesos de EFTP y de CCL, y de promoción al empleo con el sector productivo para incentivar la inserción laboral de mujeres, jóvenes, PcD, PIAH y PR. La primera estrategia irá dirigida a buscadores de empleo y capacitación, haciendo énfasis en grupos priorizados, buscando difundir los proyectos de EFTP, los pilotos de formación con PcD y CCL financiados por el proyecto. La estrategia incluirá campañas para estimular la participación femenina en oficios no tradicionales, que son más demandados por el sector productivo y tienen mejor remuneración. La segunda estrategia irá dirigida al sector productivo buscando asegurar la inclusión laboral de mujeres, PcD, PIAH, PR y combatir estigmas y sesgos en procesos de reclutamiento. Las campañas podrán incluir actividades y talleres con el sector productivo para promover el enfoque de género, combatir discriminación en procesos de reclutamiento, desarrollo de guías y herramientas para mejorar la integración laboral.

1.24 **Componente 2. Fortalecimiento del SIE (BID: US\$8 millones; GRF: US\$2 millones).** Apoyará a mejorar la cobertura con calidad de los servicios del SIE y de la atención a PR mediante:

- (i) Rehabilitación y equipamiento de OM del SIE con estándares de accesibilidad universal para PcD. Para ello se financiará la rehabilitación y

equipamiento de tres OM¹², considerando una redistribución de espacios existentes y la construcción de espacios nuevos para dotarlos de sala de espera para usuarios, cubículos para gestores de empleo, espacio para gestión empresarial, sala de capacitaciones, oficina de coordinación, archivo, cocina y baños para usuarios y funcionarios, así como espacios atractivos para los jóvenes como área equipada para auto consulta y trabajo compartido¹³. El diseño considerará accesibilidad para PcD, incluyendo rampas correctamente diseñadas; sanitarios con el dimensionamiento adecuado, barras de apoyo y muebles sanitarios apropiados para PcD; y medidas de accesibilidad para invidentes mediante cambios de pavimento y señalética específica en cumplimiento al Decreto Legislativo 160-2005 ([EEO#5](#)).

- (ii) Fortalecimiento de los sistemas informáticos del SIE con identidad web mejorada, enfoque de género y accesibles para PcD. Desarrollo de una plataforma centralizada que ofrezca servicios de emparejamiento laboral, recabe información del mercado laboral a partir de las transacciones que se generen desde la SETRASS y otros actores mediante la interoperabilidad, y proporcione contenido relevante para los buscadores de empleo y empleadores. El diseño considerará: (i) Procesos de historia de usuarios y casos de uso para la plataforma integral, incluyendo herramientas de emparejamiento laboral, Gestión de Relación con los Clientes, identificación de brechas y derivación a servicios de capacitación; (ii) Especificación de requerimientos técnicos asociados que contemplen la interoperabilidad con otras instituciones; y (iii) Plan de aseguramiento de calidad. La implementación considerará: (iv) Desarrollo de la plataforma siguiendo las especificaciones técnicas acordadas, incluyendo desarrollos back-end, front-end, consideraciones de interfaz de usuario y la experiencia del usuario, digitalización de la información requerida, asegurando la interoperabilidad con otras entidades. La Plataforma tendrá un enfoque de género e inclusión, mediante un lenguaje inclusivo, eliminando referencias al sexo deseado del postulante y la utilización de fundamentos de la Iniciativa para la Accesibilidad Web para PcD ([EEO#5](#)); (v) Auditoría técnica para la supervisión de la plataforma (incluyendo especialistas en ciberseguridad); (vi) Especialistas en gestión del cambio, transformación digital, aspectos regulatorios y operacionales para interoperabilidad. Además, se considera la adquisición de (vii) equipamiento informático (computadores, impresoras, servidores, red de área local, etc.) energéticamente eficientes, así como las licencias requeridas para la oficina central como las regionales; y (viii) servicios de mantenimiento preventivo para los equipos.
- (iii) Desarrollo de un CIL con desagregación de datos por género, edad, PcD, PIAH y PR. El CIL deberá tener capacidad de extracción de datos de múltiples fuentes, con desagregación de datos por género, edad, PcD, PIAH y PR, y la generación de tablas para su consumo por sistemas de

¹² Las OM se construirán en localidades según los criterios de priorización geográfica detallados en [EEO#6](#) y donde la SETRASS es propietaria de terrenos conforme se detalla en el [EEO#5](#).

¹³ Espacio en el que buscadores pueden utilizar equipos de cómputo instalados, o traer su propio equipo de cómputo y conectarse a la red para acceder a capacitaciones virtuales y/o postular a empleos.

inteligencia de negocios, paneles de monitoreo y reportes. Se contempla la contratación de servicios de consultoría de firma e individuales que incluyan: (i) el diseño de historias de usuario y casos de uso para tableros (dashboards), y el desarrollo de la plataforma, según las especificaciones, incluyendo desarrollos front-end, back-end y procesos de aseguramiento de calidad; y (ii) contratación de un perfil analítico y un técnico de apoyo para la implementación del CIL. Adicionalmente, se contempla la adquisición de (iii) equipos tecnológicos (servidores, computadores, impresoras, cámaras, red LAN, Sistema de Alimentación Ininterrumpida) y licencias necesarias (bases de datos, visualización, etc.) y la contratación de (iv) servicios de cableado; y (v) servicios de internet y VPN.

- (iv) Rediseño del MA del SIE, con enfoque de género, pertinencia étnico-racial e inclusión de PcD y PR. Para ello, se: (i) Diagnóstico y recomendaciones para mejorar el MA del SIE con enfoque de género, pertinencia étnico-racial e inclusión de PcD, incluyendo: (a) desarrollo de un análisis socio cultural para identificar barreras y dinámicas en el acceso a la inclusión laboral de PIAH, (b) recomendaciones para mejorar el funcionamiento del SIE como ventanilla única de atención y derivación a servicios de empleo; (c) mejora de las herramientas para una OL más eficiente a jóvenes, mujeres, PcD, PIAH y PR, y servicios especializados para estas poblaciones; (d) mejora de servicios especializados para empresas; y (e) integración de la nueva plataforma centralizada de IL en el MA. (ii) Implementación del MA del SIE actualizado según las recomendaciones del diagnóstico incluyendo desarrollo de nuevos o mejorados servicios de empleo para buscadores y empleadores; (iii) Desarrollo de un Manual de Atención, que permita la transversalización de la perspectiva de género, atención a PcD (por ejemplo mediante gestión de casos con énfasis en el acompañamiento para las PcD en SIE); y (iv) desarrollo de un Plan de Capacitación modular en línea para gestores de empleo en el MA rediseñado, incluyendo módulos específicos para cada servicio de empleo y atender necesidades de jóvenes, mujeres, PcD, PIAH y PR ([EEO#5](#)).
- (v) SIAMIR con funcionalidades para el seguimiento de PR, implementado. Se desarrollará un sistema integrado de gestión que permitirá dar acompañamiento y seguimiento a la PR desde su llegada a los CAMR hasta la recepción de servicios de reintegración. Se fortalecerá al SIAMIR como sistema único, interoperable con los sistemas de las OMRAR y SIE. Para ello, se realizarán las siguientes acciones: (i) contratación de digitadores en los CAMR; (ii) integración de SIAMIR con un sistema de gestión integral con capacidad de registro de datos desde otras instituciones; (iii) implementación de un portal de interfaz de programación de aplicaciones (API por sus siglas en inglés) y sistema de información para generar reportes, alertas, indicadores y seguimiento de la PR; (iv) análisis de infraestructura tecnológica e implementación de recomendaciones; y (v) plan de capacitación y gestión de cambio a funcionarios.
- (vi) Fortalecimiento e implementación del MA de las OMRAR. Para ello se desarrollarán las siguientes acciones: (i) ampliación de la capacidad operativa de las OMRAR mediante la contratación de personal y equipamiento para realizar visitas a las comunidades y facilitar el proceso

de derivación de la PR a los servicios de empleo; (ii) diseño e implementación de estrategia de difusión y comunicación de los servicios de la OMRAR con la PR y comunidades; (iii) adopción de herramientas de seguimiento de la PR; y (iv) especialización del personal técnico mediante programas de formación para mejorar capacidades gerenciales y técnicas con enfoque de atención a poblaciones vulnerables.

- 1.25 **Gestión, auditoría y evaluación (BID: US\$1,6 millones; GRF: US\$400 mil).** Contempla costos de gestión, monitoreo, auditorías externas y evaluaciones intermedia y final de la operación.
- 1.26 **Beneficiarios.** Se estiman 9.180 personas beneficiarias de los programas de EFTP pertinentes, que representan a 39% de los buscadores de empleo registrados en el SIE interesados en capacitarse y que no lo hacen por falta de recursos (23.736)¹⁴. El fortalecimiento del SIE beneficiará de manera directa al menos a 64.482 buscadores de empleo durante la ejecución del proyecto, representando a 9% de los desempleados urbanos. El proyecto beneficiará de manera directa al menos a 15.000 PR, representando a 5% de la PR en edad de trabajar. Los servicios fortalecidos de intermediación, capacitación y reinserción podrán beneficiar a una demanda potencial que incluye la población en edad de trabajar residente en el país (6,9 millones en 2022) [48], empleadores (149.345 empresas en 2015) [49] y PR en edad de trabajar (280.212 de 2018 a 2022¹⁵) [50].

C. Indicadores clave de resultados

- 1.27 Indicadores de impacto asociados al objetivo general: (i) porcentaje de personas buscadoras de empleo que se han colocado en un empleo formal, 6 meses después de la atención del SIE; y (ii) porcentaje de personas buscadoras de empleo graduadas de los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el proyecto y que obtienen empleo a los 6 meses de concluir la formación. Resultados asociados al objetivo específico I: (i) porcentaje de personas buscadoras de empleo graduadas de los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el proyecto, incluyendo indicadores de rastreo¹⁶ para jóvenes, mujeres, PcD, PR y PIAH; (ii) número de personas buscadoras de empleo matriculadas en los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el proyecto; y (iii) porcentaje de mujeres buscadoras de empleo matriculadas en los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el proyecto con respecto al total de matriculados. Resultados asociados al objetivo específico II: (i) personas buscadoras de empleo que utilizan los servicios de IL y OL; incluyendo indicadores de rastreo para jóvenes, mujeres, PcD, PR y PIAH; (ii) vacantes registradas en la Plataforma de IL; (iii) personal del SIE capacitado en el MA del SIE rediseñado; y (iv) PR mayor de 18 años registrada en el SIAMIR y atendida por las OMRAR.
- 1.28 **Análisis Económico.** El análisis costo-beneficio ex ante cuantificó los beneficios incrementales asociados directamente a los principales componentes del proyecto. El proyecto resulta rentable con un Valor Presente Neto (VPN) de US\$2,7 millones, con una tasa de descuento de 12% para 10 años. Esto implica

¹⁴ Estimación basada en datos del SIE y encuesta CID Gallup, enero 2024.

¹⁵ Datos del SIAMIR proporcionados por el ODS, indican que el 77,3% de la PR tiene entre 15 y 39 años edad.

¹⁶ Indicador de rastreo: permite dar seguimiento al avance del programa en áreas de interés en lugar de medirlo en función de una meta previamente establecida.

una Tasa Interna de Retorno (TIR) positiva del 19,0%. En el análisis de sensibilidad se variaron los parámetros de indicadores clave para generar escenarios pesimistas y favorables, que arrojaron retornos en el rango de -0,3% a 54,6%.

II. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO Y PRINCIPALES RIESGOS

A. Instrumentos de financiamiento

- 2.1 **Instrumento y dimensionamiento de la operación.** El Gobierno de Honduras ha solicitado al Banco un préstamo de inversión específica por US\$20 millones de los cuales US\$13 millones corresponden a CO regular y US\$7 millones a CO concesional. Se prevé complementar los esfuerzos con US\$5 millones de recursos de la Facilidad No Reembolsable (GRF) para apoyar la reintegración de la PR. El periodo de desembolso será de cinco años. La elección del instrumento se justifica por su alcance acotado, interdependencia lógica de los componentes e individualidad física y técnica. La SETRASS será el OE y contará con una Unidad Coordinadora del Proyecto (UCP) con especialistas técnicos y fiduciarios, contratados con recursos del proyecto.
- 2.2 **Coordinación interinstitucional.** La implementación del Componente 2 incluye actividades y productos que requieren de la coordinación con la SRECI y la SEDESOL, por lo que se deberá suscribir un convenio de cooperación interinstitucional entre estas dos instituciones y el OE, en el que se establecerá, entre otros, las responsabilidades de las partes asociadas a la implementación del proyecto, la obligación de cumplir con las actividades que les corresponden, el esquema de relacionamiento entre las partes, el mecanismo de transferencia de los bienes y servicios provistos por el proyecto, la asignación de recursos que aseguren la operación y mantenimiento de los bienes y plataformas informáticas desarrolladas por el proyecto y el compromiso de mantenimiento y conservación de los activos transferidos. La propuesta de convenio debe contar con la no objeción previa del Banco.
- 2.3 **Complementariedad con otras operaciones.** Este proyecto complementa proyectos en ejecución en Honduras para el fortalecimiento institucional que mejoran la recaudación fiscal ([3541/BL-HO](#)) y reducir la incidencia de delitos violentos ([4518/BL-HO](#)) al promover el empleo formal para los grupos con mayores barreras de acceso al mercado laboral; proyectos de impulso a la demanda de empleos ([4942/BL-HO](#)) al mejorar las habilidades de la fuerza laboral; proyectos que buscan incentivar el acceso y calidad al tercer ciclo de educación básica al vincular a los jóvenes con otras oportunidades de capacitación y empleo ([4449/BL-HO](#) [5681/BL-HO](#)); y fortalecer el módulo de autonomía económica del Proyecto Ciudad Mujer ([3771/BL-HO](#)) mediante la mejora de los servicios de empleo que se brindan a las mujeres.
- 2.4 **Sinergias grupo BID.** Para incrementar el alcance de los servicios de intermediación laboral de SETRASS, a través de una API, la plataforma de emparejamiento laboral “Portal Empléate” interoperará con la plataforma “Emplea Más” que BID Lab está desarrollando con la Federación de Cámaras de Comercio ([ATN/ME-18289-HO](#) GRT/ER-18290-HO).

- 2.5 **Elegibilidad de Migración.** El Proyecto cumple con los criterios de elegibilidad para hacer uso de los recursos del GRF de acuerdo con las Directrices Operativas (GN-2947-26): (i) Honduras recibió más de 224 mil PR entre 2021 y 2023, representando 2,1% de su población, cifra por encima del 0,5% requerido para la elegibilidad; (ii) existen desafíos específicos que enfrentan las PR para una reintegración efectiva y sostenible (¶1.3, ¶1.8 y ¶1.9), y que requieren de una intervención integral y una focalización eficiente (¶1.23-¶1.24); (iii) la operación es congruente con el área temática de acceso a oportunidades económicas porque busca apoyar la inserción laboral de los PR (¶1.21); (iv) las PR serán beneficiarios de la operación (¶1.25) y las intervenciones se focalizarán en zonas con mayor proporción de PR (¶1.12); y (v) la operación está considerada en la programación de Honduras para 2024. La matriz de resultados reflejará indicadores precisos y medibles que permitan asegurar beneficios directos para las PR (¶1.26).

Cuadro 1. Costos estimados del Proyecto (US\$)¹⁷

Componentes	BID	GRF	Total	%
Componente 1. Apoyo a la empleabilidad	10.400.000	2.600.000	13.000.000	52%
(i) Mecanismo de articulación con el sector productivo para identificar necesidades de capacitación, diseñado y operando	176.000	44.000	220.000	
(ii) Estudios prospectivos sectoriales para identificación de demanda de necesidades de perfiles y habilidades requeridas por el mercado laboral, desarrollados	240.000	60.000	300.000	
(iii) Programas de EFTP y habilidades psicosociales con diseños curriculares pertinentes nuevos o actualizados	680.000	170.000	850.000	
(iv) Piloto de CCL con enfoque de PR, implementado	360.000	90.000	450.000	
(v) Pilotos de EFTP respondiendo a necesidades de PcD, implementados	360.000	90.000	450.000	
(vi) Cupos de matrícula en programas de EFTP pertinentes con enfoque de género e inclusión, pagados	8.424.000	2.106.000	10.530.000	
(vii) Estrategias de comunicación para la difusión de los procesos de EFTP y de CCL, y de promoción al empleo con el sector productivo para incentivar la inserción laboral de mujeres, jóvenes, PcD, PIAH y PR, implementadas	160.000	40.000	200.000	
Componente 2. Fortalecimiento del SIE	8.000.000	2.000.000	10.000.000	40%
(i) OM de empleo construidas y equipadas	1.808.000	452.000	2.260.000	
(ii) Plan de fortalecimiento de los sistemas informáticos del SIE diseñado	160.000	40.000	200.000	
(iii) Plan de fortalecimiento de los sistemas informáticos del SIE implementado	2.057.120	514.280	2.571.400	
(iv) CIL diseñado e implementado	788.480	197.120	985.600	
(v) MA del SIE rediseñado con estudio PIAH	200.000	50.000	250.000	
(vi) MA rediseñado del SIE implementado	1.339.200	334.800	1.674.000	
(vii) SIAMIR con funcionalidades para el seguimiento de PR, implementado	619.200	154.800	774.000	
(viii) MA a las OMRAR fortalecido e implementado	1.028.000	257.000	1.285.000	
Administración u otros gastos contingentes	1.600.000	400.000	2.000.000	8%
UCP	1.400.000	350.000	1.750.000	
Auditorias	120.000	30.000	150.000	
Monitoreo y Evaluaciones	80.000	20.000	100.000	
Total	20.000.000	5.000.000	25.000.000	100%

¹⁷ Los costos por actividad principal son indicativos.

- 2.6 Según el análisis detallado en el Plan de Ejecución Plurianual (PEP), se estima un período de desembolso de cinco años, según el siguiente cronograma:

Cuadro 2. Cronograma de desembolsos (US\$)

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Total
BID	1,200,000	2,400,000	8,000,000	6,400,000	2,000,000	20,000,000
GRF	300.000	600.000	2.000.000	1.600.000	500.000	5.000.000
Total	1.500.000	3.000.000	10.000.000	8.000.000	2.500.000	25.000.000
%	6%	12%	40%	32%	10%	100%

B. Riesgos ambientales y sociales

- 2.7 **Aspectos ambientales y sociales.** De Acuerdo con el Marco de Política Ambiental y Social (MPAS), la operación se clasificó como Categoría "C" ya que se espera que cause impactos ambientales o sociales negativos mínimos o nulos. Se activaron las Normas de Desempeño Ambiental y Social (NDAS) 1, 2 ,3, 4 y 10 y se considerarán acciones durante el diseño del proyecto ([EEO#7](#)).

- 2.8 Las medidas contempladas en esta operación estarán totalmente alineadas con: (i) las Medidas del Grupo BID para Abordar el Riesgo de Trabajo Forzoso en la Cadena de Suministro de Paneles Solares con Componentes de Silicio (GN-3062-1); (ii) los nuevos requisitos aplicables del MPAS (GN-2965-3) del BID; y (iii) las políticas de adquisiciones y contrataciones del BID (documentos GN-2349-15 y GN-235-15).

C. Riesgos fiduciarios

- 2.9 Se identificaron tres riesgos fiduciarios medio-altos: (i) si faltan instrumentos para gestionar las adquisiciones del proyecto, se afectarían los tiempos de las contrataciones y generación de reportes oportunos para la toma de decisiones; para mitigarlo, se incorporaron en el [ROP](#) los instrumentos, procedimientos y flujogramas para gestionar las adquisiciones del proyecto; (ii) si no se asigna personal fiduciario con dedicación exclusiva al proyecto se generarían retrasos en la gestión fiduciaria del proyecto; para mitigarlo, se asignará y/o contratará personal con el perfil adecuado para fortalecer a la UCP; y (iii) si no se dispone de equipamiento y medios de movilización para la implementación del proyecto, se afectarían los tiempos y calidad de los productos del proyecto; para mitigarlo, el proyecto asigna recursos para la compra y mantenimiento de un vehículo y motocicletas para uso de la UCP para la gestión, supervisión y monitoreo de los productos del proyecto.

D. Otros riesgos y temas clave

- 2.10 Se ha identificado un riesgo alto y tres riesgos medio-altos: (i) Sostenibilidad: si se dan limitaciones presupuestarias que generen un funcionamiento sub-óptimo de las oficinas de empleo y atención a PR, se afectarían los resultados del proyecto; para mitigarlo se trabajará con el Ejecutor para solicitar oportunamente la asignación presupuestaria presentada a SEFIN y contar con presupuesto suficiente para su operación anual; (ii) Gobernanza: si los tiempos de acordar y firmar el convenio de cooperación interinstitucional entre SETRASS-SEDESOL-SRECI superan el plazo previsto, retrasará el inicio de las actividades (v) y (vi) del

Componente 2, afectando los tiempos de ejecución del proyecto; para mitigarlo se iniciará la elaboración del convenio después de la aprobación del proyecto por el Banco; (iii) Político: la transición de cambio de gobierno prevista para el año 2026, podría ralentizar la implementación del proyecto, lo que podría afectar los alcances, costos y tiempos del proyecto; para mitigarlo, se implementará un plan de aceleración para contratar los procesos de la ruta crítica del proyecto antes del cambio de autoridades, y acompañar técnicamente al OE durante el proceso de traspaso; y (iv) Diseño técnico: si el tipo de formación ofrecida por el proyecto requiere mayor tiempo de implementación que lo esperado por los potenciales beneficiarios, ocasionaría bajo interés de participación lo cual generaría un menor resultado del proyecto. Para mitigarlo se identificarán modalidades de formación compatibles con los objetivos del proyecto y las expectativas de los beneficiarios y acuerdos de empleabilidad con el sector productivo que aseguren la inclusión laboral de los beneficiarios.

- 2.11 **Sostenibilidad.** El 52% de las inversiones se dirige a herramientas de prospección, planes formativos actualizados, modelos de atención de las oficinas de SIE y las OMRAR mejorados, sistemas tecnológicos fortalecidos, Centros Modelo de Empleo construidos, que quedarán instalados después del proyecto y no requieren inversiones adicionales. Asimismo, para asegurar la sostenibilidad de la calidad de la prestación de los servicios se consideran consultorías de gestión del cambio y planes de capacitación modulares digitales para los gestores de empleo y funcionarios de la DGPHM y las OMRAR. Se trabajará con SEDESOL y SRECI de manera oportuna para desarrollar e implementar una estrategia de sostenibilidad financiera para que el recurso humano que será contratado para las OMRAR y el SIAMIR, como parte de las mejoras necesarias para lograr los objetivos del proyecto y asegurar la calidad de los productos, pueda progresivamente transitar a presupuesto nacional dentro de lo establecido por la Ley de Responsabilidad Fiscal y en el marco de la disponibilidad presupuestaria del país. La estrategia deberá contener: (i) brecha de recursos humanos de CAMR y OMRAR; (ii) asignación anual de presupuesto para operación del SIAMIR, CAMR y OMRAR; (iii) análisis de servicios y de demanda esperada para la estimación de las asignaciones presupuestarias; y (iv) estrategia de financiamiento.

III. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

A. Resumen de los arreglos de implementación

- 3.1 El OE será la SETRASS que ejecutará el proyecto mediante la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social que, a su vez, se apoyará en la UCP, que contará con personal de dedicación exclusiva a la operación. La UCP será responsable de la gestión de todo el proyecto, incluyendo: (i) Administración general y financiera del proyecto, asegurando el manejo eficiente de los recursos; (ii) la gestión ambiental y social del Programa; (iii) la Planificación de la ejecución del proyecto, preparación e implementación de los Planes Operativos Anuales (POAs); (iv) Monitoreo del avance del proyecto y el cumplimiento de las metas; (v) Planificación, ejecución y monitoreo de los procesos de adquisiciones de bienes, servicios y obras, asegurando su conformidad con las Políticas de Adquisiciones del Banco; (vi) Preparación y tramitación de los pagos correspondientes; (vii)

Gestión de los desembolsos ante el Banco, presentación de los informes financieros auditados y no auditados requeridos; (viii) la gestión de las evaluaciones de resultados; (ix) preparación y envío al Banco de los informes semestrales de seguimiento del programa; y (x) otros aspectos que se definan en el [ROP](#).

- 3.2 **Capacidad Institucional.** El análisis de capacidad institucional realizado mediante la metodología PACI a la SETRASS indica que el ejecutor no posee experiencia reciente en gestión de proyectos con financiamiento internacional, ni recursos humanos suficientes para asumir las responsabilidades asociadas a la ejecución del proyecto, especialmente en gestión fiduciaria, por lo que el proyecto financiará la contratación de un equipo fiduciario y técnico con dedicación exclusiva bajo la UCP de SETRASS. Este equipo estará integrado por al menos: un Coordinador General, un Especialista Financiero; un Especialista de Adquisiciones, un Especialista en Seguimiento y Monitoreo; un Coordinador técnico del Componente 1 y un Coordinador técnico del Componente 2; este equipo será contratado conforme los términos de referencia previamente acordados con el Banco y al esquema de implementación establecido en el [ROP](#), el cual detallará los perfiles, funciones y procedimientos para su contratación.
- 3.3 **Condiciones contractuales previas al primer desembolso del financiamiento.** El primer desembolso de los recursos del financiamiento estará condicionado a que se cumplan, a satisfacción del Banco, las siguientes condiciones: (i) que se haya presentado evidencia de que el OE ha seleccionado a un coordinador general del programa, un especialista en adquisiciones y un especialista financiero, de conformidad con los términos de referencia y perfiles acordados previamente con el Banco; y (ii) que se haya presentado evidencia de la aprobación y entrada en vigor del [ROP](#) en los términos previamente acordados con el Banco. Estas condiciones se justifican para garantizar la eficiencia en la ejecución, la implementación exitosa del proyecto y el cumplimiento con las políticas del Banco.
- 3.4 **Condición contractual especial de ejecución.** Previo al inicio de las actividades (v) y (vi) correspondientes al Componente 2 (¶1.24), la SETRASS proveerá evidencia, a satisfacción del Banco, de la suscripción y entrada en vigor del Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la SETRASS, la SEDESOL y la SRECI en los términos previamente acordados con el Banco.
- 3.5 **Plan de Adquisiciones (PA).** El PA ([EER#4](#)), que abarca cinco años de ejecución del proyecto, será establecido de común acuerdo entre la SETRASS y el Banco. El OE realizará las adquisiciones de bienes, obras, servicios y consultorías de conformidad con las Políticas para las adquisiciones de obras y bienes financiados por el BID (GN-2349-15), las Políticas para la Selección y contratación de consultores financiados por el BID (GN-2350-15), y los demás procedimientos internos del Banco. Se prevé la utilización del sistema nacional, cuando existan adquisiciones que sean elegibles para el uso del sistema nacional dentro del alcance aprobado por el Directorio Ejecutivo del Banco (GN-2538-35), si esto facilita la ejecución del proyecto. El Plan se actualizará anualmente, cuando sea necesario o cuando lo requiera el Banco de acuerdo con el sistema de ejecución y seguimiento que se establezca.

- 3.6 **Desembolsos.** Se habilitará una cuenta bancaria especial en dólares en la institución bancaria que defina la SEFIN, a nombre del proyecto para el manejo exclusivo de los recursos del Préstamo. El Banco realizará anticipos en dólares con base en las necesidades de liquidez para un período máximo de seis meses y la SETRASS preparará las solicitudes de desembolso y rendirá cuentas según lo establecido en la OP-273-12 Guía de Gestión Financiera para Proyectos Financiados por el BID. Con excepción del primer anticipo, se deberá justificar como mínimo el 80% del total de los saldos acumulados pendientes de justificación. Los recursos del GRF y del préstamo deberán desembolsarse *pari passu*, de manera proporcional y simultánea.
- 3.7 **Auditoría.** Los estados financieros y la elegibilidad de los gastos del proyecto serán auditados por una firma auditora externa e independiente aceptable al Banco, que será contratada por la SETRASS. Los servicios de auditoría serán financiados con recursos del proyecto. Los Estados Financieros Auditados (EFA) del proyecto serán enviados al Banco dentro de los 120 días siguientes del cierre de cada ejercicio fiscal de la entidad durante el plazo original de desembolsos o su extensión si fuese necesario. El último EFA se presentará dentro de los 120 días siguientes a la fecha de último desembolso.
- 3.8 **Coordinación con cooperantes.** Con el fin de identificar lecciones aprendidas, sinergias y evitar duplicidades se presentó el proyecto a la cooperación internacional. Como resultado el Proyecto contribuirá a: (i) implementar y fortalecer la institucionalidad de la PPEFTP, cuya elaboración fue financiada por la Unión Europea y la Cooperación Alemana; (ii) fortalecer las capacidades de la SETRASS para derivar a buscadores de empleo y capacitación a los proyectos de empleo implementados por Swisscontact y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID); y (iii) fortalecer las capacidades de las OMRAR para la atención psicosocial a nivel comunitario utilizando las guías y materiales desarrollados por la Organización Internacional para Migraciones (OIM), Esta coordinación se mantendrá durante la ejecución del proyecto.

B. Resumen de los arreglos para el monitoreo de resultados

- 3.9 **Monitoreo.** Además del PEP, POA y PA, la UCP presentará los informes semestrales de progreso, dentro de los 60 días finalizado cada semestre, incluyendo notas explicativas de las razones por las cuales ha existido una desviación de lo originalmente planteado, si lo existiera.
- 3.10 **Evaluación.** Se realizará una evaluación intermedia a los noventa (90) días contados a partir de la fecha en que se haya desembolsado el cuarenta por ciento (40%) de los recursos del Programa, o haya transcurrido el 40% del tiempo del período de desembolso, lo que ocurra primero; y final (dentro de los 90 días siguientes a la fecha en que se haya desembolsado el 90% de los recursos del préstamo) independientes, que siguiendo la metodología del Informe de Terminación del Proyecto (PCR) documentarán el progreso en el logro de los resultados y productos acordados y las lecciones aprendidas que afectaron el desempeño del proyecto. Se realizará un análisis económico *ex post* del proyecto. Con respecto al objetivo general de desarrollo, se realizará una evaluación de impacto para determinar los efectos directos finales de la operación, en particular, evaluando el acceso y uso de la PR a servicios de recepción y empleo.

Matriz de Efectividad en el Desarrollo		
Resumen HO-L1237 - HO-J0001		
I. Prioridades corporativas y del país		
1. Alineación con la estrategia institucional del Grupo BID		
Áreas de enfoque operativo	<ul style="list-style-type: none"> -Igualdad de género e inclusión de grupos poblacionales diversos -Capacidad institucional, estado de derecho, seguridad ciudadana -Protección social y desarrollo del capital humano -Desarrollo productivo e innovación a través del sector privado 	
[Marcador de espacio: Indicadores del marco de impacto]		
2. Objetivos de desarrollo del país		
Matriz de resultados de la estrategia de país	GN-2944	2.1 "Reducir pobreza y mejorar los servicios de educación y salud en la población vulnerable.
Matriz de resultados del programa de país	GN-3207	La intervención está incluida en el Programa de Operaciones de 2024.
Relevancia del proyecto a los retos de desarrollo del país (si no se encuadra dentro de la estrategia de país o el programa de país)		
II. Development Outcomes - Evaluability		Evaluable
3. Evaluación basada en pruebas y solución		8.3
3.1 Diagnóstico del Programa		2.5
3.2 Intervenciones o Soluciones Propuestas		3.5
3.3 Calidad de la Matriz de Resultados		2.3
4. Análisis económico ex ante		10.0
4.1 El programa tiene una TIR/VPN, o resultados clave identificados para ACE		1.5
4.2 Beneficios Identificados y Cuantificados		3.0
4.3 Supuestos Razonables		2.5
4.4 Análisis de Sensibilidad		2.0
4.5 Consistencia con la matriz de resultados		1.0
5. Evaluación y seguimiento		9.5
5.1 Mecanismos de Monitoreo		4.0
5.2 Plan de Evaluación		5.5
III. Matriz de seguimiento de riesgos y mitigación		
Calificación de riesgo global = magnitud de los riesgos*probabilidad		Medio Bajo
Clasificación de los riesgos ambientales y sociales		C
IV. Función del BID - Adicionalidad		
El proyecto se basa en el uso de los sistemas nacionales		
Fiduciarios (criterios de VPC/FMP)	Si	Presupuesto, Tesorería, Contabilidad y emisión de informes, Controles externos, Auditoría interna. Adquisiciones y contrataciones: Método de comparación de precios, Contratación de consultor individual.
No-Fiduciarios		
La participación del BID promueve mejoras adicionales en los presuntos beneficiarios o la entidad del sector público en las siguientes dimensiones:		
Antes de la aprobación se brindó a la entidad del sector público asistencia técnica adicional (por encima de la preparación de proyecto) para aumentar las probabilidades de éxito del proyecto		

Nota de valoración de la evaluabilidad: El proyecto tiene como objetivo mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo en el país. Los objetivos específicos son: (i) fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo; y (ii) mejorar la cobertura y calidad de la oferta del servicio público de empleo y de la atención a Población Retornada (PR). El diagnóstico señala dos determinantes: (i) brechas entre las habilidades demandadas por el sector privado y las ofrecidas por los buscadores de empleo; y (ii) falta de información y orientación que limita el emparejamiento entre oferta y demanda, así como el acceso a oportunidades de capacitación para quienes no cuentan con las capacidades requeridas. Para abordarlas, se propone: (i) aumentar la oferta de capacitación en habilidades demandadas por el sector privado; y (ii) fortalecimiento del sistema integral de empleo (SIE) con particular énfasis en aumento de la cobertura y calidad de la atención para individuos que enfrentan mayores barreras a la inserción laboral (mujeres, personas con discapacidad, población indígena y afro-hondureña, población retornada (migrantes que regresan al país)). No se presenta evidencia sobre la efectividad de las intervenciones para la población retornada; sin embargo, se propone un ensayo controlado aleatorio (RCT) para evaluar su efectividad. Aun hace falta especificar cuales serán las intervenciones que serán testeadas; estas serán determinadas tras la ejecución de un pilotaje que será financiado con la Cooperación técnica HO-T1459.

La matriz de resultados incluye indicadores SMART que son consistentes con el diagnóstico e intervenciones propuestas para el primer objetivo específico. Para el segundo, hacen falta indicadores SMART que midan la calidad de la atención a la población retornada. El equipo se ha comprometido a diseñar un indicador para medirla, con recursos de una Cooperación Técnica, e incluirlo en la matriz de resultados en el taller de arranque. El análisis económico evalúa los beneficios del programa en términos de los ingresos laborales adicionales derivados de la intervención. Este ejercicio arroja una TIR de 19%. El análisis de sensibilidad es adecuado y evalúa parámetros clave.

MATRIZ DE RESULTADOS

I. Objetivo del Proyecto:	Los objetivos específicos son: (i) fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo; y (ii) mejorar la cobertura y calidad de la oferta del servicio público de empleo y de la atención a Población Retornada (PR). El logro de estos objetivos contribuirá al objetivo general de mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo en el país.
----------------------------------	---

Objetivo General de Desarrollo

Indicadores	Unidad de Medida	Línea de Base		Meta Final		Medios de Verificación	Comentarios
		Valor	Año	Valor	Año		
Objetivo General de Desarrollo: Mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo en el país							
I.1 Personas buscadoras de empleo colocadas en un empleo formal, 6 meses después de la atención ¹ del Servicio Integral de Empleo (SIE)	%	7,8%	2023	11,1%	2029	(A) Registros Administrativos del SIE	(B) Ver comentarios en Tabla 2.1 y Tabla 4 en EER#2.
I.2 Personas buscadoras de empleo graduadas ² de los programas de Educación y Formación Técnico Profesional	%	0	2023	46%	2029	(C) Datos administrativos del programa, basados en la plataforma de seguimiento de beneficiarios	(B)

¹ Atención: registro de la última atención brindada (de cualquiera de los servicios del SIE) al buscador de empleo.

² Graduadas: personas que realizan al menos un curso de EFTP pertinente ofrecido por el programa, y aprueba el examen final (diseñado específicamente para cada curso) con una calificación mínima preestablecida.

Indicadores	Unidad de Medida	Línea de Base		Meta Final		Medios de Verificación	Comentarios
		Valor	Año	Valor	Año		
(EFTP) pertinentes ³ ofrecidos por el programa y que obtienen empleo formal a los 6 meses de concluir la formación							

RESULTADOS ESPERADOS

Indicadores	Unidad de Medida	Línea de Base		Meta Final		Medios de Verificación	Comentarios
		Valor	Año	Valor	Año		
Objetivo Específico 1: Fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo							
R1.1 Personas buscadoras de empleo graduadas de los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el programa	% personas	0	2023	75%	2029	(C)	(B)

³ Pertinentes: programas de EFTP enfocados en generar habilidades demandadas por el mercado laboral, especialmente aquellas habilidades identificadas en el mecanismo de articulación con el sector productivo.

Indicadores	Unidad de Medida	Línea de Base		Meta Final		Medios de Verificación	Comentarios
		Valor	Año	Valor	Año		
Indicadores de rastreo ⁴ : R1. 1a Mujeres buscadoras de empleo graduadas de los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el programa R1. 1b Jóvenes de 18 a 30 años buscadores de empleo graduados de los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el programa (total y mujeres) R1.1c PR ⁵ mayores de 18 años de edad buscadoras de empleo graduadas de los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el programa (total y mujeres) R1.1d Personas con Discapacidad (PcD) buscadoras de empleo graduadas de los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el programa (total y mujeres) R1.1e Personas Indígenas y Afrohondureñas (PIAH) buscadoras de empleo graduadas de los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el programa (total y mujeres)							

⁴ Indicador de rastreo: permite dar seguimiento al avance del programa en áreas de interés en lugar de medirlo en función de una meta previamente establecida.

⁵ Emigrantes hondureños que han regresado a Honduras después de haber migrado a otro país, ya sea de forma regular o irregular.

Indicadores	Unidad de Medida	Línea de Base		Meta Final		Medios de Verificación	Comentarios
		Valor	Año	Valor	Año		
R1.2 Buscadores de empleo matriculados en los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el programa	# de personas	0	2023	9,180	2029	(C)	(B)
R1.3 Mujeres buscadoras de empleo matriculadas en los programas de EFTP pertinentes ofrecidos por el programa con respecto al total de matriculados	%	0	2023	56%	2029	(C)	(B)
Objetivo Específico 2: Mejorar la cobertura y calidad ⁶ de la oferta del servicio público de empleo y de la atención a PR							
R2.1 Vacantes registradas en la Plataforma de Intermediación Laboral al año	índice	100	2022	150	2029	(A)	(B)
R2.2 Personas buscadoras de empleo que utilizan los servicios de intermediación y orientación laboral al año						(A)	(B)
Indicadores de rastreo: R2.2a Mujeres buscadoras de empleo que utilizan los servicios de intermediación y orientación laboral al año	índice	100	2022	200	2029		
R2.2b Jóvenes de 18 a 30 años buscadores de empleo que utilizan los servicios de							

⁶ Mediante fondos de cooperación técnica se diseñará un indicador de calidad en la atención a la PR e incluirá previo al inicio de ejecución de la operación.

Indicadores	Unidad de Medida	Línea de Base		Meta Final		Medios de Verificación	Comentarios
		Valor	Año	Valor	Año		
intermediación y orientación laboral al año (total y mujeres) R2.2c PR mayores de 18 años de edad buscadores de empleo que utilizan los servicios de intermediación y orientación laboral (total y mujeres) R2.2d PcD buscadoras de empleo que utilizan los servicios de intermediación y orientación laboral al año (total y mujeres) R2.2d PIAH buscadoras de empleo que utilizan los servicios de intermediación y orientación laboral al año (total y mujeres)							
R2.3 Personal del SIE capacitado en el Modelo de Atención del SIE rediseñado	%	0	2023	80%	2029	(A)	(B)
R2.4 PR mayores de 18 años registradas en el SIAMIR y atendidas por las OMRAR	índice	100	2023	329	2029	Reportes de Seguimiento y Monitoreo del SIAMIR (ODS) y OMRAR	(B)

PRODUCTOS

Productos	Unidad de Medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Meta Final	Medios de Verificación	Comentarios
Componente 1 Apoyo a la empleabilidad											
Producto 1.1 Mecanismo de articulación con el sector productivo para identificación de necesidades de capacitación, diseñado y operando	# mecanismos	0	2023	0	1	1	1	1	1	Actas de establecimiento del mecanismo de articulación firmada y de sesiones de articulación con el sector productivo firmadas	(D) Ver comentarios en Tabla 2.2.A. en EER#2.
Producto 1.2 Estudios prospectivos sectoriales para la identificación de demanda de necesidades de perfiles y habilidades que requerirá el mercado de trabajo, desarrollados	# estudios	0	2023	0	1	0	1	0	2	Estudios publicados en página web de SETRASS	(D)

⁷ Personas buscadoras de empleo, incluye a desempleados y trabajadores en activo en búsqueda de mejor calidad de empleo

Productos	Unidad de Medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Meta Final	Medios de Verificación	Comentarios
Producto 1.3 Programas de EFTP y habilidades psicosociales con diseños curriculares nuevos o actualizados	# programas	0	2023	0	0	15	0	0	15	Autorización de la emisión y uso de los diseños curriculares del INFOP	(D)
Producto 1.4 Piloto de Certificación de Competencias Laborales con enfoque en PR, implementado	# pilotos	0	2023	0	0	1	0	0	1	Informe de piloto	(D)
Producto 1.5 Pilotos de EFTP respondiendo a necesidades de PcD, implementados	# pilotos	0	2023	0	0	1	1	0	2	Informes de pilotos	(D)
Producto 1.6 Cupos de matrícula en programas de EFTP pertinentes con	# cupos	0	2023	600	1.500	3.600	3.000	1.500	10.200	Reporte y registro de matrícula, con base en la plataforma de	(D)

Productos	Unidad de Medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Meta Final	Medios de Verificación	Comentarios
enfoque de género e inclusión, pagados										seguimiento de beneficiarios	
Producto 1.7 Estrategias de comunicación para la difusión de los procesos de EFTP y de promoción al empleo con el sector productivo con énfasis en la inserción laboral de mujeres, jóvenes, PcD, PIAH y PR, implementadas.	# estrategias	0	2023	0	2	2	2	2	2	Informes anuales de progreso	(D)
Componente 2 Fortalecimiento del SIE											
Producto 2.1 Oficinas Modelo de empleo construidas y equipadas	# oficinas	0	2023	0	0	0	1	2	3	Acta de recepción de obra y equipamiento	(D)
Producto 2.2 Plan de fortalecimiento de los sistemas informáticos del SIE diseñado	# planes	0	2023	0	1	0	0	0	1	Informe del Proyecto (E)	(D)
Producto 2.3 Plan de fortalecimiento	# planes	0	2023	0	0	0	1	0	1	(E)	(D)

Productos	Unidad de Medida	Línea de Base	Año Línea de Base	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Meta Final	Medios de Verificación	Comentarios
de los sistemas informáticos del SIE implementado											
Producto 2.4 Centro de Inteligencia Laboral implementado	# centros	0	2023	0	0	0	0	1	1	(E)	(D)
Producto 2.5 Modelo de Atención (MA) del SIE rediseñado con estudio PIAH	# modelos	0	2023	0	1	0	0	0	1	(E)	(D)
Producto 2.6 MA rediseñado del SIE implementado	# modelos	0	2023	0	0	0	1	0	1	(E)	(D)
Producto 2.7 SIAMIR con funcionalidades para el seguimiento de PR implementado	# sistemas	0	2023	0	1	1	1	1	1	Reporte de casos de seguimiento de las OMRAR, con base en el SIAMIR	(D)
Producto 2.8 MA de las OMRAR fortalecido e implementado	# modelos	0	2023	0	1	1	1	1	1	(E)	(D)

País: Honduras

División: LMK

No. de operación: HO-L1237 **Año:** 2024

Acuerdos y Requisitos Fiduciarios Organismo

Ejecutor (OE): Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS)

Nombre de la Operación: Programa de Apoyo para la Inserción Laboral en Honduras

I. Contexto fiduciario del Organismo Ejecutor

1. Uso de sistema de país en la operación¹

<input checked="" type="checkbox"/> Presupuesto	<input checked="" type="checkbox"/> Reportes	<input checked="" type="checkbox"/> Sistema Informativo	<input type="checkbox"/> Licitación Pública Nacional (LPN)
<input checked="" type="checkbox"/> Tesorería	<input type="checkbox"/> Auditoría Interna	<input type="checkbox"/> Comparación de Precios	<input checked="" type="checkbox"/> Otros
<input checked="" type="checkbox"/> Contabilidad	<input checked="" type="checkbox"/> Control Externo	<input type="checkbox"/> Consultores Individuales	<input type="checkbox"/> Otros

2. Mecanismo de ejecución fiduciaria

<input checked="" type="checkbox"/>	Particularidades de la ejecución fiduciaria	<p>Se aplicarán las Políticas de Adquisiciones del Banco (GN-2349-15 y GN-2350-15) y se usarán los Sistemas Nacionales (HONDUCOMPRAS) solo para la publicación de las adquisiciones y para la compra por Catálogo Electrónico/Convenio Marco y la Licitación Privada para las adquisiciones previstas por montos dentro del umbral para Honduras de la Comparación de Precios, para los contratos de bienes, obras o servicios de no consultoría, de acuerdo con la aprobación del directorio ejecutivo del Banco. En el Plan de Adquisiciones de la operación se indicarán las contrataciones que se ejecutarán a través del sistema nacional dentro del alcance aprobado por el Banco.</p> <p>En Gestión Financiera se aplicará la política OP-273-12 y sus instructivos complementarios. El Gobierno utilizará como SGF el SIAFI/UEPEX.</p>
-------------------------------------	---	--

3. Capacidad fiduciaria

Capacidad fiduciaria del OE	La evaluación de la capacidad fiduciaria del OE, SETRASS, es media-BAJA de acuerdo con el PACI realizado.
-----------------------------	---

¹ Cualquier sistema o subsistema que sea aprobado con posterioridad podría ser aplicable a la operación, de acuerdo con los términos de la validación del Banco.

4. Riesgos fiduciarios y respuesta al riesgo

Taxonomía del Riesgo	Riesgo	Nivel de riesgo	Respuesta al riesgo
Procesos internos	Si faltan instrumentos para gestionar las adquisiciones del proyecto, generarán confusiones y falta de información sobre la etapa en que se encuentren los procesos de contrataciones, lo que afectaría los tiempos de las contrataciones y generación de reportes oportunos para la toma de decisiones.	Medio-Alto	Incorporar en el ROP los instrumentos, procedimientos y flujogramas para gestionar las adquisiciones del proyecto.
Recursos humanos	Si no se asigna personal fiduciario con dedicación exclusiva al proyecto se generarán retrasos en la gestión fiduciaria del proyecto, lo que afectaría los tiempos de implementación del proyecto.	Medio-Alto	Asignación y/o contratación de personal con el perfil adecuado para fortalecer la UCP.
Bienes y servicio	Si no se dispone de equipamiento y medios de movilización para la implementación del proyecto, se afectarían los tiempos y calidad de los productos del Proyecto, por limitada supervisión y monitoreo.	Medio-Alto	El proyecto asignara recursos para la compra y mantenimiento de un vehículo y motocicletas para la gestión, supervisión y monitoreo de los productos del Programa.

5. Políticas y Guías aplicables a la operación: PRM: GN-2350-15/ GN-2349-15/ OP-272-3/ GN-2538-35 + FM: OP-273-12 y sus instructivos complementarios

6. Excepciones a Políticas y Guías: No aplica

II. Aspectos a ser considerados en las Estipulaciones Especiales del Contrato de Préstamo

<p>Condiciones especiales previas al primer desembolso: El primer desembolso de los recursos del financiamiento estará condicionado a que se cumplan, a satisfacción del Banco, las siguientes condiciones: (i) que se haya presentado evidencia de que el OE ha seleccionado a un coordinador general del proyecto, un especialista en adquisiciones y un especialista financiero, de conformidad con los términos de referencia y perfiles acordados previamente con el Banco; y (ii) que se haya presentado evidencia de la aprobación y entrada en vigor del ROP en los términos previamente acordados con el Banco.</p>
<p>Tasa de cambio: Para efectos de lo estipulado en el Artículo 4.10 de las Normas Generales, las Partes acuerdan que la tasa de cambio aplicable será la indicada en el inciso (b)(i) de dicho Artículo. Para efectos de determinar la equivalencia de gastos incurridos en Moneda Local con cargo al Aporte Local o del reembolso de gastos con cargo al Préstamo, la tasa de cambio acordada será la tasa de cambio en la fecha efectiva en que el Prestatario, el OE o cualquier otra persona natural o jurídica a quien se le haya delegado la facultad de efectuar gastos, efectúe los pagos respectivos en favor del contratista, proveedor o beneficiario.</p>
<p>Tipo de Auditoría: Estados Financieros Auditados.</p>

III. Acuerdos y Requisitos para la Ejecución de Adquisiciones

<input checked="" type="checkbox"/>	Documentos de Licitación	Para adquisiciones de Obras, Bienes y Servicios Diferentes de Consultoría ejecutadas de acuerdo con las Políticas de Adquisiciones (documento GN-2349- 15), sujetas a LPI, se utilizarán los Documentos Estándar de Licitación (DELS) del Banco o los acordados entre OE y el Banco para la adquisición particular. Asimismo, la selección y contratación de Servicios de Consultoría serán realizadas de acuerdo con las Políticas de Selección de Consultores (documento GN-2350-15) y se utilizará la Solicitud Estándar de Propuestas (SEP) emitida por el Banco o acordada entre el OE y el Banco para la selección particular. Para la/s Licitaciones Nacionales, se utilizará el documento de adquisiciones acordado entre la ONCAE y el Banco. La revisión de las especificaciones técnicas, así como de los términos de referencia de las adquisiciones durante la preparación de procesos de selección, es responsabilidad del especialista sectorial del proyecto. Esta revisión técnica puede ser ex-ante y es independiente del método de revisión de la adquisición y del uso de los Sistemas Nacionales.								
<input checked="" type="checkbox"/>	Uso de Sistemas Nacionales	La compra por Catálogo Electrónico/Convenio Marco y la Licitación Privada serán utilizados para las adquisiciones previstas por montos dentro del umbral para Honduras de la Comparación de Precios, para los contratos de bienes, obras o servicios de no consultoría, de acuerdo con la aprobación del Directorio Ejecutivo del Banco. En el Plan de Adquisiciones de la operación se indicarán las contrataciones que se ejecutarán a través del sistema nacional en el alcance aprobado. En caso de que se amplíe el alcance de la aprobación del Directorio para el uso del sistema nacional, este será aplicable a la operación.								
<input checked="" type="checkbox"/>	Gastos Recurrentes	Los gastos recurrentes (gastos operativos) requeridos para poner en funcionamiento el proyecto aprobado por el Jefe de Equipo de Proyecto, que sean financiados, serán realizados siguiendo los procedimientos administrativos del Ejecutor. Dichos procedimientos serán revisados y aceptados por el Banco, siempre que no vulneren los principios economía, eficiencia y competencia de acuerdo con las pautas para el tratamiento de gastos recurrentes y Política de Elegibilidad de Gastos GN 2331-5 y actualizaciones.								
<input checked="" type="checkbox"/>	Supervisión de las Adquisiciones	El método de supervisión será ex ante, salvo en aquellos casos en que se justifique una supervisión ex post. Para adquisiciones que se ejecuten a través del sistema nacional, la supervisión se llevará por medio del sistema de supervisión nacional del país. El método((i) ex ante, (ii) ex post o (iii) sistema nacional) de supervisión se debe determinar para cada proceso de selección. Las revisiones ex post serán preferiblemente cada un año, de acuerdo con el Plan de supervisión del proyecto, sujeto a cambios durante la ejecución. Los reportes de visitas fiduciarias en los que, entre otros, se realice la revisión ex-post, incluirán al menos una visita de inspección física, escogida, de los procesos de adquisiciones que hacen a la ruta crítica de la operación. Los tipos y montos límite de contrataciones que podrían someterse a la revisión ex post, son los siguientes: <table border="1" data-bbox="475 1912 1458 2096"> <thead> <tr> <th data-bbox="475 1912 735 1989">Organismo ejecutor</th> <th data-bbox="735 1912 963 1989">Obras</th> <th data-bbox="963 1912 1224 1989">Bienes/Servicios</th> <th data-bbox="1224 1912 1458 1989">Servicios de Consultoría</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="475 1989 735 2096">SETRASS</td> <td data-bbox="735 1989 963 2096">US\$ 150,000</td> <td data-bbox="963 1989 1224 2096">US\$ 25,000</td> <td data-bbox="1224 1989 1458 2096">Consultorías individuales competitivas</td> </tr> </tbody> </table>	Organismo ejecutor	Obras	Bienes/Servicios	Servicios de Consultoría	SETRASS	US\$ 150,000	US\$ 25,000	Consultorías individuales competitivas
Organismo ejecutor	Obras	Bienes/Servicios	Servicios de Consultoría							
SETRASS	US\$ 150,000	US\$ 25,000	Consultorías individuales competitivas							

<input checked="" type="checkbox"/>	Registros y Archivos	El Prestatario, a través del OE debe conservar registros y archivos de toda la documentación de los contratos que no estén sujetos a lo dispuesto en el párrafo 2 durante el período de ejecución del proyecto y hasta por tres (3) años después del último desembolso del préstamo. Esta documentación está sujeta al examen del Banco o sus consultores y debe incluir y no estar limitada al contrato original debidamente firmado, el análisis de las propuestas respectivas y la recomendación de adjudicación. El Prestatario debe presentar dicha documentación al Banco si este así se lo requiere.
-------------------------------------	----------------------	---

Adquisiciones Principales

Descripción de la adquisición	Método de Selección	Nuevos Procedimientos/ Herramientas	Fecha Estimada	Monto Estimado US\$
Bienes				
Adquisición de un vehículo para la gestión y seguimiento del Proyecto (UCP-SETRASS)	Licitación Pública Nacional (LPN)		08/12/2025	36,000
Adquisición de equipo informático y licencias para oficinas regionales de SETRASS	Licitación Pública Internacional (LPI) con Precalificación	Arrendamiento y Bienes de Segunda Mano	7/4/2026	1,095,300.00
Implementación de cursos de EFTP - 2025	Licitación Pública Internacional (LPI)		31/3/2025	1,020,000.00
Implementación de cursos de EFTP - 2026	Licitación Pública Internacional (LPI) con Precalificación		31/03/2026	1,020,000.00
Obras				
Construcción y equipamiento de dos oficinas modelo de empleo en Danli y El Progreso	Licitación Pública Nacional (LPN)		10/02/2026	1,012,000
Construcción y equipamiento de la oficina modelo de empleo en Choluteca	Licitación Pública Nacional (LPN)		7/02/2025	788,000
Servicios de no consultoría				
Servicio de internet y VPN para oficinas centrales y regionales de SETRASS	Licitación Pública Internacional (LPI)		28/10/2025	216,000

Servicio de cableado y conexiones inalámbricas en oficinas centrales y regionales del SETRASS	Licitación Pública Nacional (LPN)		26/08/2025	131,700
Firmas				
Elaboración y actualización de diseños curriculares de formación técnica profesional relacionados a los sectores productivos priorizados	Selección Basada en Calidad y Costo (SBCC)		01/05/2026	830,000
Diseño, desarrollo y puesta en marcha de la plataforma de la bolsa digital de empleo, incluyendo la digitalización de la información, incorporación de adecuación a PcD e interoperabilidad	Selección Basada en las Calificaciones de los Consultores (SCC)		03/03/2025	985,000
Diseño, desarrollo y puesta en marcha de plataforma del Centro de Inteligencia Laboral	Selección Basada en Calidad y Costo (SBCC)		20/11/2026	371,000
Actualización de Estudios de análisis de la demanda de necesidades de perfiles y habilidades que requerirá el mercado de trabajo en los sectores productivos priorizados (En dos momentos durante la implementación)	Selección Basada en Calidad y Costo (SBCC)		13/03/2025	300,000
Individuos				
Promotores de servicios para cada OMRAR en el área priorizada (SPS, TGU, La Paz y Catacamas) (4)	Selección de Consultor Individual (3CV)		3/04/2025	288,000
Coordinador del Proyecto	Selección de Consultor Individual (3CV)		31/12/2024	288,000
Especialista en transformación tecnológica	Selección de Consultor Individual (3CV)		04/2/2025	126,000

Para acceder al Plan de Adquisiciones de 18 meses ingresar [aquí](#).

Procedimientos	Justificación del uso
Arrendamiento y Bienes de Segunda Mano	Equipamiento informático de equipos con mantenimiento y actualización

IV. Acuerdos y Requisitos para la Gestión Financiera

<input checked="" type="checkbox"/>	Programación y Presupuesto	Se prevén retos para la ejecución presupuestaria debido a potenciales restricciones en las asignaciones que podrían afectar los calendarios de ejecución. Se requerirá de la contratación de personal con experiencia en el área de gestión financiera del Banco para mitigar la falta de experiencia de la institución en proyectos BID.
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesorería y Gestión de Desembolsos	Previo al primer desembolso, se habilitará una cuenta especial en el Banco Central de Honduras (BCH), así como su respectiva libreta operativa que formará parte de la Cuenta Única del Tesoro (CUT) previo al primer desembolso. El mecanismo de desembolsos será mediante vía electrónica a través del Portal del Cliente. La moneda para gestionar la operación es el US\$. La operación, salvo alguna excepción particular, trabajará con un período de planificación financiera de 6 meses. El método de desembolsos preferencial será el de anticipos, aunque pudieran ser utilizados otros métodos. Se prevé que la operación justifique un 80% en la rendición de los saldos acumulados pendientes de justificación, y de ser necesaria la flexibilidad, ésta se hará previa a una evaluación por parte del equipo de proyecto.
<input checked="" type="checkbox"/>	Contabilidad, sistemas de información y generación de reportes	Las normas específicas de contabilidad que se seguirán son las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público - NIC SP. Para el registro contable de la operación se usará el UEPEX/SIAFI como plataforma tecnológica y el método de contabilización del proyecto será sobre la base contable del efectivo. Los reportes serán emitidos por el mismo sistema UEPEX/SIAFI. Como complemento a las políticas y guías aplicables a la operación se utilizará el Reglamento Operativo del Programa (ROP) con la definición documentada de flujos de trabajo y controles internos.
<input checked="" type="checkbox"/>	Control Interno y auditoría interna	La función de auditoría interna aplicada al proyecto estará establecida en el Manual Operativo del Proyecto (ROP) y es ejercida por el OE y supervisada por la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI) y el Tribunal Superior de Cuentas (TSC); pero para los fines de la operación, será el mismo auditor del proyecto quién hará la auditoría.

<input checked="" type="checkbox"/>	Control externo e Informes financieros	El Prestatario y/o OE seleccionará y contratará los servicios de auditoría externa de acuerdo con los términos de referencia previamente acordados entre el Prestatario y/o el OE y el Banco. Estos establecerán el tipo de revisión, oportunidad y alcance. El auditor externo seleccionado y las normas de auditoría a aplicar serán aceptables para el Banco. De acuerdo con la naturaleza y riesgo de la operación se requerirán Informes Financieros Auditados realizados por una firma elegible por el Banco o el Tribunal Superior de Cuentas de Honduras (TSC), que podrán ajustarse a lo largo de la vida del proyecto dependiendo de los resultados de supervisión del Banco. El tipo de Informe Financiero que se requerirá para cubrir las necesidades de información financiera de auditoría externa en la operación es de Informe Financiero Auditado cuya fecha de corte y los plazos de presentación serán a los 120 días de concluidos los periodos fiscales anuales. Y el de cierre a los 120 días posteriores a la fecha prevista para el último desembolso.
<input checked="" type="checkbox"/>	Supervisión Financiera de la operación	La operación requiere de una supervisión financiera por parte del Equipo Fiduciario del Banco. Bajo la responsabilidad del equipo del Banco se realizarán también revisiones y acompañamientos in situ y de escritorio con cierta periodicidad, y sujeto a ajustes durante la ejecución, que consistirá en revisiones detalladas de la parte financiera y contable del proyecto. El Banco podrá ayudarse para esta supervisión por la firma auditora contratada o el TSC.

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE-__/_/24

Honduras. Préstamo ____/BL-HO a la República de Honduras
Programa de Apoyo para la Inserción Laboral en Honduras

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, proceda a formalizar el contrato o contratos que sean necesarios con la República de Honduras, como Prestatario, para otorgarle un financiamiento destinado a cooperar en la ejecución del Programa de Apoyo para la Inserción Laboral en Honduras. Dicho financiamiento será con cargo a los recursos del Capital Ordinario (CO) del Banco, de la siguiente manera: (i) hasta por la suma de US\$7.000.000, sujeto a términos y condiciones financieras concesionales ("CO Concesional"); y (ii) hasta por la suma de US\$13.000.000, sujeto a los términos y condiciones financieras aplicables a las operaciones financiadas con los recursos del programa regular del CO del Banco ("CO Regular"), según se indican en el Resumen del Proyecto de la Propuesta de Préstamo, y sujeto a las Condiciones Contractuales Especiales de dicho Resumen.

(Aprobada el ____ de _____ de 2024)

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE-___/24

Honduras. Financiamiento No Reembolsable para Inversión ____/GR-HO a la
República de Honduras. Programa de Apoyo para la
Inserción Laboral en Honduras

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, en su calidad de Administrador de la Cuenta de la Facilidad de Financiamiento No Reembolsable del BID, en adelante la "Cuenta", proceda a formalizar el contrato o contratos que sean necesarios con la República de Honduras, como beneficiario, con el objeto de otorgarle un financiamiento no reembolsable para inversión destinado a cooperar en la ejecución del Programa de Apoyo para la Inserción Laboral en Honduras. Dicho financiamiento no reembolsable será hasta por la suma de US\$5.000.000, que formen parte de los recursos de la Cuenta, y se sujetará a los Términos y Condiciones Financieras y a las Condiciones Contractuales Especiales del Resumen de Proyecto contenido en el documento PR-_____.

(Aprobada el ___ de _____ de 2024)