

Documento de Cooperación Técnica

I. Información Básica de la CT

| | |
|---|---|
| ▪ País/Región: | HONDURAS |
| ▪ Nombre de la CT: | Apoyo a la recuperación del empleo de jóvenes en Honduras. |
| ▪ Número de CT: | HO-T1392 |
| ▪ Jefe de Equipo/Miembros: | Pavon, Fernando Yitzack (SCL/LMK) Líder del Equipo; Fernandez Coto, Raquel Auxiliadora (SCL/EDU) Jefe Alternativo del Equipo de Proyecto; Cecilia Siccha (SCL/LMK); De Dobrzynski, Esteban (LEG/SGO); Gonzalez Herrera, Beatriz Maria (SCL/LMK) |
| ▪ Taxonomía: | Apoyo Operativo |
| ▪ Operación a la que la CT apoyará: | HO-L1221. |
| ▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT: | 14 Jul 2021. |
| ▪ Beneficiario: | Secretaría de Educación Secretaría de Trabajo y Seguridad Social |
| ▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto: | Inter-American Development Bank |
| ▪ Donantes que proveerán financiamiento: | Programa Estratégico para el Desarrollo Social(SOC) |
| ▪ Financiamiento solicitado del BID: | US\$200,000.00 |
| ▪ Contrapartida Local, si hay: | US\$0 |
| ▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución): | 36 meses |
| ▪ Fecha de inicio requerido: | Septiembre 2021 |
| ▪ Tipos de consultores: | Firmas y Consultores individuales |
| ▪ Unidad de Preparación: | SCL/LMK-Mercados Laborales |
| ▪ Unidad Responsable de Desembolso: | SCL/LMK-Mercados Laborales |
| ▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n): | Si |
| ▪ CT incluida en CPD (s/n): | No |
| ▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020: | Inclusión social e igualdad; Productividad e innovación; Capacidad institucional y estado de derecho; Igualdad de género |

I. Objetivos y Justificación de la CT

- 1.1 Las medidas sanitarias para evitar el contagio de la COVID-19, sumadas a la recesión económica mundial, especialmente de Estados Unidos, han tenido un fuerte impacto sobre la economía y sobre el mercado laboral hondureño, especialmente para los jóvenes y las mujeres. Durante 2020, el Producto Interno Bruto (PIB) en términos constantes se contrajo en 9,0%, por la fuerte crisis sanitaria que conllevó a adoptar medidas de distanciamiento social provocando la suspensión temporal de la mayor parte de la actividad productiva en el segundo trimestre del año¹. Se estima que se perdieron alrededor de 350.000 empleos en 2020 y que el desempleo promedio aumentó de 3,2% a 9,5%² y el de los jóvenes entre 19 y 24 años subió de 5,8% a 17,7%. Además, dentro de este grupo, la crisis debilitó las condiciones laborales de las mujeres. La participación laboral femenina ya era menor que la masculina (51% vs.

¹ [Memoria 2020, Banco Central de Honduras.](#)

² Análisis del Mercado Laboral de Honduras 2019-2020. STSS. Honduras.

85%) antes de la pandemia, debido principalmente, a la necesidad de cuidado de los niños (el 25% de las mujeres entre 18 y 30 años son jefas de hogar o cónyuges con hijos). La pandemia acentuó esta problemática³, no sólo por las responsabilidades del cuidado, pero porque los sectores más afectados fueron aquellos con mayor participación laboral femenina como las actividades comerciales, restaurantes y hotelería entre otras.

- 1.2 La crisis también ha deteriorado los niveles de deserción a nivel de la educación media (EM)⁴, limitando así el desarrollo del capital humano calificado para alimentar el mercado de trabajo. La Secretaría de Educación de Honduras estimó una matrícula para 2021 de un poco más de 150 mil jóvenes en los grados 10mo, 11ero, 12ndo; lo cual implica una reducción de un tercio con respecto al 2020 (36%). Los más afectados serían los más vulnerables, que contemplan el 67% del total de jóvenes que dejarían la escuela debido a la crisis⁵.
- 1.3 El principal problema que enfrentan los jóvenes en Honduras es su baja empleabilidad⁶. Los jóvenes no se están graduando de los sistemas de Educación Media (EM) y Formación Profesional (FP) con las habilidades requeridas por el sector productivo. Las empresas señalan a los bajos niveles de habilidades de los trabajadores entre las principales limitaciones del ambiente de negocios⁷. Los problemas específicos relacionados a la baja empleabilidad son la alta deserción de la EM y el inadecuado desarrollo de las habilidades relevantes para el mercado laboral.
- 1.4 **La alta deserción de la EM se debe a problemas económicos de los jóvenes y sus familias y a la baja calidad y pertinencia del sistema educativo.** Del total de jóvenes que desertaron, un 53% lo hizo por razones económicas o búsqueda de trabajo y 23% porque la oferta educativa no los motivaba suficientemente, lo cual podría estar relacionado a la baja calidad de la educación⁸. Previo a la crisis, se estimaba que para aquellos jóvenes que se graduaban de la secundaria, solamente el 7% alcanzaba los aprendizajes mínimos⁹. Además, a pesar de que el 80% de los jóvenes matriculados en la EM asisten a BTPs, los retornos de los BTPs son 25% menores a los de los¹⁰ (BCH), lo cual sugiere que la pertinencia de los aprendizajes es también baja. Finalmente, el cierre de las escuelas imposibilitó la formación práctica de los 36.000 estudiantes de último año de los Bachilleratos Técnico Profesionales (BTPs)¹¹, dejándoles con poca preparación para el mercado laboral.
- 1.5 **Los jóvenes no cuentan con un sistema de FP de calidad para desarrollar las habilidades relevantes para el mercado laboral.** La tasa de participación en FP de

³ OIT (2013) e Índice Global de Competitividad (2019).

⁴ La EM comprende los grados de décimo a duodécimo y las edades entre 15 a 17 años para Bachilleratos en Ciencias y Humanidades y entre 15 a 18 años para Bachilleratos Técnicos Profesionales.

⁵ Szekely (2020).

⁶ Definición: "las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente" (OIT, 2013).

⁷ *Global Competitiveness Report (2019)*.

⁸ *BID (2020). Skills Development Sector Framework Document*.

⁹ Ramírez & Viteri (2020). El Embudo de la Exclusión Educativa en Mesoamérica.

¹⁰ Padilla (2010) y CAF (2018).

¹¹ Acevedo et al. (2020).

jóvenes entre 15 y 24 años es aproximadamente 11,8%, 4,7 puntos porcentuales por debajo del promedio en ALC¹². El país no cuenta con mecanismos de aseguramiento de la calidad de dicha FP y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) muestra que es necesario el fortalecimiento de la planta docente para mejorar la calidad de su oferta¹³. Asimismo, el sistema de FP no cuenta con mecanismos para identificar las habilidades necesarias que el mercado laboral demanda a fin de ajustar la oferta. Actualmente, el ecosistema de formación técnico profesional carece de una estrategia para identificar la demanda de habilidades y desarrollar un currículo pertinente y de calidad: el sector privado tiene influencia limitada en la conformación e implementación de las prioridades para el diseño y ejecución de los programas de capacitación, por lo que la oferta de formación no está alineada con las necesidades actuales y futuras del sector productivo. Esto evidencia la carencia de una visión sistémica hacia la educación técnico-profesional y una gobernanza fragmentada y con poca participación de todos los sectores involucrados. Es necesario identificar qué sectores tienen mayor potencial de generación de empleo, así como identificar qué habilidades se están demandando para alinear la FP a esas necesidades. Así mismo, es imperativo que el sector productivo esté involucrado en la creación y validación de las mallas curriculares para la formación en dichas habilidades. Tampoco existen políticas focalizadas para promover la permanencia de los estudiantes en los centros de FP o en los BTPs, que son especialmente importantes para mujeres que están en riesgo de abandonar los BTPs o de no continuar con la FP.

- 1.6 De manera transversal, ni la EM ni la FP cuentan con sistemas de información sobre las trayectorias educativas y laborales que permitan mejorar su desempeño. En EM, el seguimiento de los egresados solo se hace en algunos centros educativos y las evaluaciones se enfocan en las materias de conocimiento y no de competencias. En la FP, el Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) dentro de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) – el cual ofrece orientación vocacional/laboral a través de información sobre oportunidades de capacitación y empleo, necesita modernizar su plataforma de empleo para brindar estos servicios y hacer seguimiento del desempeño de los jóvenes en el mercado laboral. Igualmente, la STSS cuenta con una plataforma de entrega de transferencias a personas y empresas¹⁴, pero no está vinculada al SENAEH.
- 1.7 Finalmente, la falta de ingresos por pérdida de trabajo disminuyó la participación de jóvenes en programas de FP y aumentó la tasa de deserción de EM, dado que los jóvenes no cuentan con los recursos necesarios para cubrir gastos relacionadas a la asistencia (transporte, alimentación, materiales, cuidado de niños, etc.). Dichos problemas afectan de forma diferenciada a las mujeres ya que enfrentan barreras distintas que los hombres para culminar su EM o FP y poder integrarse en el mercado laboral. Entonces, es necesario desarrollar intervenciones específicas, con enfoque de género, para mejorar la empleabilidad y educación de las jóvenes en EM y/o desempleadas. A través de políticas como transferencias monetarias, se pretende incentivar a los jóvenes que en riesgo de deserción o que desertaron de la EM a permanecer o regresar al sistema, promover la formación profesional y práctica de aquellos jóvenes que están en situación de desempleo, y consecuentemente, mejorar

¹² BID (2020).

¹³ Michel y Walker (2019) y Nota Técnica: OML - SIEPSS No. 01 – 202.

¹⁴ Incluyendo Con Chamba Vivís Mejor (tres meses de incentivo económico a empresas para generar puestos de trabajo); Chamba Joven Empresas (pasantía laboral en empresas durante cinco meses); y Chamba Joven (incentivo monetario a jóvenes para trabajar en proyectos de desarrollo agrícola).

su empleabilidad, y cubrir los gastos asociados a la FP y EM. Para esto, es necesario encontrar un sistema de transferencia efectivo y eficiente que permita a los jóvenes recibir el apoyo monetario y promueva la inscripción y cumplimiento de la totalidad de los cursos de FP y la culminación de la EM.

- 1.8 Esta CT apoyará al diseño y cumplimiento de las condiciones previas de la operación HO-L1221 que tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de los jóvenes hondureños. Dentro de las actividades principales se contempla: (i) identificará incentivos para una recuperación económica inclusiva con perspectiva de género para apoyar a jóvenes y empresas; (ii) realizar un diagnóstico del estado actual de la formación docente en los BTPs y su alineación con las necesidades actuales y futuras del sector productivo; y (iii) identificar un sistema de monitoreo y seguimiento para la educación media y formación profesional. Estos insumos serán clave para definir el tipo de gastos que se podrá financiar a través del préstamo, la oferta de formación que necesitan los docentes para mejorar sus habilidades y capacidades de enseñanza, y evaluar la efectividad de las intervenciones contempladas en HO-L1221 para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
- 1.9 **Alineación Estratégica.** Esta CT está alineada con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional (AB-3190-2) y se relaciona con los desafíos de desarrollo de: (i) Inclusión Social e Igualdad al promover el desarrollo de habilidades de jóvenes afectados por la pandemia; (ii) Productividad e Innovación al mejorar el desarrollo de habilidades requeridas por el sector productivo; (iii) Equidad de Género y Diversidad al desarrollar estrategias específicas de apoyo a las mujeres jóvenes; y (iv) Capacidad Institucional y Estado de Derecho al fortalecer las instituciones educativas y laborales para afrontar la crisis de COVID-19. Es consistente con la Estrategia de País con Honduras (GN-2944) contribuyendo al objetivo de “fortalecer la acumulación de capital humano mediante la educación de calidad para contribuir al incremento en la productividad y proveer mejores oportunidades de empleo a toda la población”; con el Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-12) en la prioridad de “lograr trabajadores más productivos mediante sistemas de formación de mayor calidad, pertinencia y efectividad”; de Género y Diversidad (GN-2800-8) en “ampliar las oportunidades económicas de las mujeres mediante el aumento en la tasa de participación femenina y el acceso a puestos de trabajo y ocupaciones más productivas y mejor remuneradas”; y con el Marco Sectorial de Habilidades (GN-3012-3) en: “asegurar que los jóvenes adultos estén equipados con las habilidades cognitivas, técnicas y socioemocionales que les permitirán ser exitosos en el mercado laboral”. Asimismo, esta CT se alinea con el Programa Estratégico para el Desarrollo Social financiado con Capital Ordinario (GN-2819-1), al buscar “fortalecer los esfuerzos de instituciones públicas en mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios sociales”, ya que financiará actividades que permitirá la utilización de insumos de alta calidad basados en evidencia de lo que ha funcionado en el ámbito de intervenciones contempladas con el objetivo mejorar la empleabilidad de los jóvenes, lo que es importante para un diseño de programa de intervención eficaz.

II. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- 2.1 **Componente 1. Diseño/propuesta de incentivos para una recuperación económica inclusiva con perspectiva de género para apoyar a Jóvenes y Empresas. (\$140.000.00).** Este componente busca desarrollar un protocolo de entrega de las *transferencias monetarias* para incentivar a los jóvenes desempleados a capacitarse y/o culminar la EM, incluyendo transferencias enfocadas a mujeres

jóvenes¹⁵. Se financiará: (i) la elaboración de una propuesta técnica y operativa de un sistema para entregar las transferencias (*Cash for Training*)¹⁶; y (ii) análisis de capacidad institucional de los actores. Asimismo, para apoyar a las mujeres que deseen terminar su BTP o FP, se financiará: (iii) identificación de gastos prioritarios que se pueden financiar para jóvenes mujeres en los BTPs y en los centros de FP, que incentiven su inscripción y la finalización de sus estudios, o eliminación de las barreras para hacerlo; y (iv) fortalecer el servicio nacional de empleo (SNE) para contar con una intermediación laboral más inclusiva para mujeres jóvenes, con énfasis en áreas no tradicionalmente femeninas (por ej. tecnología). Esto incluirá expandir la oferta de servicios específicos para promover la participación de mujeres en sectores no tradicionalmente femeninos (Ej, tecnología), y el fortalecimiento del servicio nacional de empleo en Honduras con perspectiva de género mediante la definición del Ecosistema Tecnológico para abordar un proceso de transformación digital. Los resultados esperados de este componente son: (i) la propuesta técnica y operativa desarrollada, para entregar las transferencias; (ii) un reporte con el análisis de la capacidad institucional de los distintos actores desarrollado; (iii) un manual operativo desarrollado para financiar gastos prioritarios para jóvenes mujeres; y (iv) la definición del Ecosistema Tecnológico para abordar un proceso de transformación digital del SNE y poder abordar la intermediación laboral más inclusiva para mujeres.

- 2.2 **Componente 2. Diagnóstico del estado actual de la formación docente en los BTPs (\$25.000.00).** El objetivo de este componente es mapear el estado actual de la formación docente en los BTPs, con el fin de identificar si los docentes cuentan con la formación adecuada tanto en habilidades técnicas como socioemocionales para formar a los estudiantes en habilidades tanto para la vida o el trabajo y cómo se alinea con las necesidades actuales y futuras del sector productivo. Se financiará el diagnóstico del estado actual de la formación de los docentes que imparten los BTPs en habilidades técnicas y socioemocionales. El resultado esperado para este componente es un diagnóstico sobre el estado actual de la formación docente en los BTPs y recomendaciones para mejorar su formación como un ingrediente clave para la mejora de la calidad y pertinencia de la EM.
- 2.3 **Componente 3. Sistema de monitoreo y seguimiento para la EM y FP (\$25.000.00).** El objetivo de este componente es diseñar un sistema de monitoreo y seguimiento a egresados de EM y FP con el fin de seguir sus trayectorias educativas y laborales. Este componente financiaría el diseño conceptual de un sistema de seguimiento a egresados de EM y FP que incluya los siguientes elementos (entre otros): área en que desarrolló las prácticas profesionales, estatus de actividad (empleado, desempleado, inactivo, estudiante), alineación de la carrera y/o empleo actual con su formación, otros estudios de formación profesional, deseo de seguir estudiando, migración (nacional o internacional). Se desagregarán los datos por género. El resultado esperado para este componente es el diseño de un sistema de monitoreo y seguimiento para los egresados de EM y FP.

¹⁵ Se consideran mecanismos de orientación vocacionales para las jóvenes que fomenten habilidades socioemocionales y elaboración de planes de vida con salidas positivas educacionales y laborales, aspectos que han sido efectivos para prevenir embarazo en adolescentes.

¹⁶ Este incluye manual operativo contemplando la articulación con sector privado, así como un protocolo de entrega, que incluya un mecanismo para comprobar los requisitos necesarios para recibir la transferencia.

Presupuesto Indicativo

| Actividad / Componente | Descripción | BID | Total |
|--|--|------------------|------------------|
| Componente 1. Diseño/propuesta de incentivos para una recuperación económica inclusiva con perspectiva de género para apoyar a Jóvenes y Empresas | (i) Diseño propuesta técnica y operativa de un sistema para entregar las transferencias: (a) Elaboración de protocolo de entrega; y (b) Manual Operativo | \$75.000 | \$140.000 |
| | (ii) Análisis de capacidad institucional | \$15.000 | |
| | (iii) Diseño/identificación de intervenciones que apoyen los gastos a las mujeres que deseen terminar su BTP o FP | \$15.000 | |
| | (iv) Diseño de un servicio de intermediación laboral para mujeres jóvenes | \$20.000 | |
| | (v) Estudio/análisis de desequilibrio de género en sectores prioritarios: identificación de ocupaciones que reflejan diferencias de género | \$15.000 | |
| Componente 2. Diagnóstico del estado actual de la formación docente en los BTPs | (i) Diagnóstico del estado actual de la formación de los docentes que imparten los BTPs en habilidades técnicas y socioemocionales y recomendaciones de mejora | \$25.000 | \$25.000 |
| Componente 3. Sistema de monitoreo y seguimiento para la EM y FP | (i) Diseño de un sistema de monitoreo y seguimiento de los estudiantes egresados de la Educación Media y la Formación Profesional | \$25.000 | \$25.,000 |
| Imprevistos | | \$10.000 | \$10.000 |
| Total | | \$200.000 | \$200.000 |

- 2.4 **Seguimiento y reportes.** SCL/LMK y SCL/EDU proporcionará especialistas sectoriales como puntos focales para monitorear las actividades previstas en esta CT. Los especialistas de SCL/LMK supervisarán la presentación de informes anuales de progreso, informes de finalización (cuatro meses después de la fecha de finalización de la operación), y otros con respecto a esta CT. Según lo requerido por el documento OP-1385-2, SCL/LMK someterá reportes anuales y un reporte final al donante.

III. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

- 3.1 **Agencia Ejecutora.** La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) será responsable de la gestión, supervisión, coordinación y evaluación de la CT. El Gobierno de Honduras ha solicitado el diseño de un nuevo programa HO-L1221 (Programa de apoyo a la

recuperación del empleo y empleabilidad de jóvenes) por un monto de hasta US\$50 millones a través de la Ayuda Memoria de Programación 2021-2022 firmada el 18 de mayo 2021. En este sentido, esta CT será ejecutada por el Banco como parte del apoyo operativo para el diseño del HO-L1221 (Ayuda Memoria de Programación incluida en un anexo). Siguiendo lo establecido en el Anexo 10 de las guías operativas para productos de cooperación técnica (GN-2629-1), el Banco, excepcionalmente y a petición del beneficiario, acuerda ser responsable de la contratación de consultorías. Al ser una iniciativa nueva a diseñarse para Honduras en la cual el sector privado toma un rol en coordinación con el ejecutor para un modelo de incentivos para reactivar la economía (*Cash for Training*), la agencia beneficiaria no dispone de la capacidad operativa requerida para el proceso de diseño de HO-L1221 y para ejecutar o manejar temas administrativos de esta CT. La División de Mercados Laborales (SCL/LMK) cuenta con los antecedentes, habilidades, y experiencia técnica relevante para llevar a cabo esta CT.

3.2 **Adquisiciones.** El Banco contratará los servicios de consultores individuales, firmas consultoras y servicios diferentes de consultoría para las distintas actividades. Las actividades a ejecutar bajo esta operación se han incluido en el Plan de Adquisiciones (Anexo IV) y serán ejecutadas de acuerdo con los métodos de adquisiciones establecidos del Banco, a saber: (a) Contratación de consultores individuales, según lo establecido en las normas AM-650; (b) Contratación de firmas consultoras para servicios de naturaleza intelectual según la GN-2765-4 y sus guías operativas asociadas (OP-1155-4) y (c) Contratación de servicios logísticos y otros servicios distintos a consultoría, de acuerdo a la política GN-2303-28.

3.3 **Períodos de ejecución y desembolso.** Los períodos de ejecución y desembolso serán de 36 meses.

IV. Riesgos importantes

4.1 Se identificaron dos riesgos para la ejecución de la cooperación técnica y las acciones correspondientes de mitigación. Un primer riesgo puede deberse a demoras a la obtención de datos/información requerida para informar el diseño del protocolo de entrega de las transferencias monetarias (*Cash for Training*) para incentivar a los jóvenes desempleados a capacitarse (Componente I) dado el ciclo político que enfrenta el país (elecciones noviembre 2021). Este riesgo se mitigará a través de un diálogo continuo con la contraparte y la industria, y a través de una supervisión activa de la ejecución de las actividades previstas para el Componente I. Asimismo, para la recolección y uso de datos, se contemplan los protocolos de protección y almacenamiento de la data trabajando con el equipo del Clúster Digital del Font Office de SCL con el objetivo de incluir en esta CT el conocimiento sobre los estándares de protección y de almacenamiento de datos que puedan ayudar a generar confianza entre las entidades en caso de que deban compartir información restringida con el BID. También se considerarán mecanismos alternativos de recolección de la data como métodos activos de búsqueda in-situ (Ej. hogares). Otro posible riesgo puede provenir de demoras en la interacción con sector privado y/o las instituciones o proveedores de formación para el diseño del Componente I y selección de sectores prioritarios (Componente II) por parte del Gobierno de Honduras. Para mitigar estas demoras, bajo el Componente II se prevé realizar actividades de coordinación y formar alianzas con el sector privado dado el creciente interés en el desarrollo de habilidades para apoyar sectores hacia una recuperación económica inclusiva.

V. Excepciones a las políticas del Banco

5.1 No hay excepciones a las políticas del Banco.

VI. Salvaguardias Ambientales

6.1 Esta CT no está destinada a financiar estudios de prefactibilidad o factibilidad de proyectos de inversión específicos ni estudios ambientales y sociales asociados a estos; por lo tanto, esta CT no cuenta con requisitos aplicables del Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) del Banco.

Anexos Requeridos:

[Solicitud del Cliente - HO-T1392](#)

[Matriz de Resultados - HO-T1392](#)

[Términos de Referencia - HO-T1392](#)

[Plan de Adquisiciones - HO-T1392](#)