

PERSPECTIVAS

para retornados y retornadas a través de la integración social y profesional



KFW



Secretaría de la Integración Social
Centroamericana
SISCA



SICA
Sistema de la Integración
Centroamericana

Estudio de costo beneficio de la participación del Sector Privado en procesos de reintegración HND

Proyecto Perspectivas para Repatriados y Repatriadas mediante la Integración Social y Profesional (PERSPECTIVAS)

Honduras

Noviembre 2024

USAP
Powered by **Arizona State University**

PROYECTO PERSPECTIVA

Estudio de Costo/Beneficio sobre la Participación del Sector Privado en Procesos de Reintegración de Personas Migrantes Retornadas



“ Este estudio busca mejorar la calidad de vida y oportunidades laborales de migrantes retornados en Honduras, evaluando el impacto de la colaboración del sector privado en su reintegración. A través de un análisis costo/beneficio, se identifican las mejores prácticas y recomendaciones para fortalecer su integración económica y social, contribuyendo al desarrollo sostenible y la prevención de la migración irregular. ”

TABLA DE CONTENIDO

Contexto	4
Objetivos	4
Plan de Trabajo	4
Fase 1: Revisión Documental y Análisis Contextual (Semana 1 & 2)	4
Fase 2: Recopilación de Datos Primarios (Semanas 3-8)	5
Fase 3: Tabulación de Data & Análisis Costo/Beneficio (Semanas 8-10)	6
Fase 4: Recomendaciones & Herramientas (Semanas 10-12)	7
Cronograma de Plan de Trabajo	9
Metodología de la Investigación	9
Metodología Workaló	12
Principios Fundamentales de la Metodología WORKALÓ	12
Propuesta de Dashboard de la Metodología de la Investigación:	14
Variables de la Metodología de la Investigación	14
Variables económicas.....	14
Variables sociales.....	16
Variables cualitativas	16
Indicadores Claves (KPI's)	17
Estructura de los Métodos dentro la Metodología	18
Marco Teórico y Marco Conceptual Integrador	22
1. La Migración y el Retorno: Impacto en los Países de Origen	22
1.1. Definición y Tipología de los Personas migrantes retornadas	22
1.2. Consecuencias del Retorno para los Migrantes y sus Familias	23
1.3. Políticas Públicas para Facilitar la Reintegración	23
La Reintegración Laboral de Personas migrantes retornadas	24
2.1. Empleabilidad y Desafíos para la Inclusión	24
2.2. Capacitación Técnica y Formación Profesional	24
2.3. Apoyo Psicológico y Reintegración Social	25
3.3. Casos de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral en América Latina y España	25
3.3.1. México: El Programa "Somos Mexicanos"	26
3.3.2. Colombia: Proceso de Inclusión con el Programa de Retorno Humanitario.....	27
3.3.3. España: El Programa de Inserción Laboral para Inmigrantes y Retornados.....	27
3.4. Lecciones Aplicables para la Inclusión de Personas migrantes retornadas en Honduras.....	28
Entrevistas a Profundidad	30
Encuesta Cuantitativa	51

Matriz de Costo vs. Beneficio	52
Propuesta de Metodología ALIARSE.....	57
1. Análisis Contextual y Sensibilización Corporativa	58
2. Levantamiento de Perfiles y Mapeo de Habilidades	59
3. Capacitación Integral y Adaptada a Necesidades Empresariales.....	60
4. Inserción Laboral Acompañada, Validación de Conocimientos y Mentoría Empresarial..	61
5. Evaluación de Impacto y Mejora Continua	62
Valor Agregado del Modelo ALIARSE	62
Mapa de Actores para la Inserción Laboral de Migrantes Retornados según Rubros	63
1. Rubro Empresaria/Privado	63
2. Rubro Educativo y de Capacitación.....	65
3. Rubro Gubernamental y de Cooperación Técnica	66
4. Rubro de Apoyo Psicosocial y Mentoría	67
Matriz de Interacciones por Fase del Proceso ALIARSE	69
Conclusiones.....	70
Recomendaciones	71
Bibliografía	74

Contexto

El presente estudio tiene como objetivo **evaluar el impacto económico y social de la participación del sector privado en los procesos de reintegración de personas migrantes retornadas en Honduras**, centrándose en cinco ciudades clave: **San Pedro Sula, Tegucigalpa, La Ceiba, Choluteca y Danlí**. El estudio busca generar información relevante para entender el rol que juegan las empresas en facilitar la reinserción de personas migrantes retornadas, tanto desde una perspectiva de costos y beneficios para las empresas, como del impacto social en las comunidades y los retornados mismos.

Objetivos

1. **Identificar las buenas prácticas** actuales del sector privado en la reintegración de personas migrantes retornadas, documentando los casos más exitosos y los factores clave que contribuyen a su efectividad.
2. **Evaluar los costos y beneficios** para las empresas de participar en estos procesos de reintegración, determinando tanto las ventajas económicas como los posibles desafíos y barreras.
3. **Analizar el impacto económico y social** de estas iniciativas, midiendo cómo la participación del sector privado ha contribuido a mejorar la calidad de vida de las personas migrantes retornadas y el desarrollo local.
4. **Elaborar recomendaciones** para mejorar y expandir la participación del sector privado en la reintegración, brindando propuestas prácticas que promuevan una mayor colaboración empresarial en estos procesos.

Plan de Trabajo

Este estudio se desarrollará a lo largo de **tres meses** y seguirá una **metodología mixta** que combina el análisis cualitativo y cuantitativo. El plan se divide en cinco fases clave:

Fase I: Revisión Documental y Análisis Contextual (Semana 1 & 2)

Se llevará a cabo un análisis del marco regulatorio y las políticas existentes en torno a la reintegración de migrantes, con especial énfasis en la participación

del sector privado. Además, se realizará un acercamiento a los diferentes actores que actualmente están involucrados en proyectos de inserción para personas migrantes retornadas, con el objetivo de mapear las industrias y entidades del sector privado que están participando activamente en el proceso de reintegración, lo que será crucial para el desarrollo de la investigación. Este acercamiento se llevará a cabo con el acompañamiento de Swisscontact y otros aliados clave como Fundharse, Canathur, entre otros.

Objetivo: Recopilar y analizar toda la información existente sobre políticas y prácticas del sector privado en la reintegración de personas migrantes retornadas.

Actividades:

- **Investigación bibliográfica:** Revisar documentos clave de políticas gubernamentales, informes de empresas privadas y estudios previos sobre migración y reintegración en Honduras.
- **Identificación de actores clave:** Crear una lista detallada de empresas que ya participan en los procesos de reintegración y las estrategias que utilizan.
- **Análisis del contexto legal:** Evaluar el marco regulatorio y las políticas públicas que afectan la reintegración, en relación con la participación del sector privado.

Herramientas: Colaboración con distintas organizaciones para realizar el mapeo pertinente. Solicitar a los involucrados del proyecto información sobre actores de proyectos previos y correlativos.

Fase 2: Recopilación de Datos Primarios (Semanas 3-8)

Se llevarán a cabo entrevistas semi-estructuradas con representantes del sector privado, específicamente de grandes empresas y corporaciones, con el objetivo de recolectar datos cualitativos y cuantitativos a través de instrumentos de diagnóstico. Paralelamente, se realizará una encuesta digital de manera masiva a Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), utilizando un incentivo atractivo, para evaluar su percepción, experiencia y nivel de involucramiento en la contratación de personas migrantes retornadas, así como la posibilidad de identificar posibles casos de éxito de

reintegración del migrante retornado a través del autoempleo/emprendimiento. Toda la data será ingresada a través de la herramienta "Jotform".

Objetivo: Obtener datos primarios sobre la experiencia del sector privado y las percepciones de las personas migrantes retornadas.

Actividades:

- **Diseño de cuestionarios y guías de entrevistas:** Crear encuestas y entrevistas dirigidas a representantes de las empresas mencionadas y a personas migrantes retornadas que han sido contratados por estas empresas.
- **Recolección de datos:** Realizar entrevistas con personas clave de la gerencia de talento humano, gerentes y directores, sobre todo del campo de la RSC (Responsabilidad Social Corporativa) y MiPymes con cobertura de cada ciudad objetivo.

Herramientas: Aplicar encuestas a través de **Jotform** para recopilar datos de retornados. Entrevistas presenciales (en sitio) o virtuales utilizando **Meet, Zoom o Teams**.

Fase 3: Tabulación de Data & Análisis Costo/Beneficio (Semanas 8-10)

Mediante el uso de herramientas avanzadas como SPSS, Excel y la plataforma de análisis de datos de *Jotform*, se llevará a cabo una evaluación exhaustiva de los costos y beneficios asociados con la participación del sector empresarial en los procesos de reintegración de migrantes. Se identificarán las mejores prácticas implementadas por el sector privado, las variables determinantes que motivan la contratación de personas migrantes retornadas, el porcentaje de reintegración exitosa y los índices de deserción. Asimismo, se analizarán los costos vinculados a la capacitación y contratación, así como los beneficios económicos y sociales derivados de estas iniciativas, lo que permitirá obtener un diagnóstico integral.

Objetivo: Cuantificar los costos y beneficios para las empresas que participan en los procesos de reintegración de personas migrantes retornadas.

Actividades:

- **Identificación de costos directos e indirectos:** Evaluar gastos en formación, contrataciones, adaptación, y otros recursos que las empresas destinan para apoyar a personas migrantes retornadas.
- **Identificación de beneficios empresariales:** Evaluar el impacto positivo que estas iniciativas han generado, como la retención de talento, mejora en la productividad, reputación empresarial, y acceso a incentivos fiscales (si aplican).
- **Evaluación de impacto social:** Medir cómo estas prácticas han mejorado la calidad de vida de las personas migrantes retornadas, su capacidad de generar ingresos, y su integración social.

Herramientas:

- **Análisis multicriterio** para comparar y cuantificar los costos y beneficios.
- **Excel & SPSS** para gestionar y calcular los costos-beneficios a nivel empresarial y social.

Fase 4: Recomendaciones & Herramientas (Semanas 10-12)

Con base en los hallazgos obtenidos, se formularán recomendaciones factibles y estratégicas para fomentar una mayor participación del sector privado en los procesos de reintegración de personas migrantes retornadas. Adicionalmente, se diseñarán herramientas específicas para facilitar al socio implementador la comprensión del nivel de involucramiento de las empresas en dichos procesos, permitiendo así la adopción efectiva de las propuestas y la mejora en la comunicación con el sector empresarial.

Objetivo: Documentar y analizar casos de éxito de participación del sector privado en la reintegración de personas migrantes retornadas.

Actividades:

- **Estudio de casos:** Realizar estudios de casos sobre empresas exitosas que hayan implementado buenas prácticas.
- **Identificación de factores de éxito:** Identificar los factores clave que hacen que estas prácticas sean replicables y sostenibles.
- **Análisis comparativo:** Comparar las prácticas entre diferentes ciudades (San Pedro Sula, Tegucigalpa, La Ceiba, Choluteca, Danlí) para resaltar las estrategias más efectivas según el sector y la región.

Herramientas:

- **Métodos cualitativos** para identificar patrones de éxito y replicabilidad en diferentes sectores y ciudades.
- **Visualización de datos** para mostrar las buenas prácticas identificadas.
- **PowerPoint** para la presentación de resultados y recomendaciones finales.

Cronograma de Plan de Trabajo

Proyecto Perspectiva : Estudio de Costo/Beneficio sobre la Participación del Sector Privado en Procesos de Reintegración de Personas Migrantes Retornadas														
Nombre de la tarea	FECHA EXACTA	SEPTIEMBRE		OCTUBRE							NOVIEMBRE			COMENTARIOS
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Fase 1: Revisión Documental y Análisis Contextual	01 de Octubre													
Investigación documental: Revisar informes gubernamentales, estudios académicos y documentos empresariales sobre la reintegración de migrantes.	27-Sep	x												
Identificación de actores clave: Mapear empresas y actores relevantes involucrados en procesos de reintegración.	1-Oct	x	x	x										
Análisis del contexto regulatorio: Evaluar las políticas públicas y el marco legal que afecta la participación del sector privado.	27-Sep	x												
Fase 2: Recopilación de Datos Primarios	01 de Noviembre													
Diseño de instrumentos: Crear cuestionarios y guías para entrevistas y encuestas.	5-Oct	x	x	x										
Realización de entrevistas: Llevar a cabo entrevistas semi-estructuradas con grandes empresas y corporaciones.	1-Nov				x	x	x	x	x				Un promedio de 3-4 entrevistas semanales. Meta de entrevistas 11-16 dependiendo de tendencia de respuestas.	
Encuestas a MIPYMES: Generar encuesta digital masiva, proporcionando un incentivo para la MIPYME, con el fin para evaluar percepciones y experiencias con la población de interes.	1-Nov				x	x	x	x	x				Población Finita: 268,500 MIPYMES Muestra: 246 MIPYME's (NC=94%/ME=6%)	
Fase 3: Tabulación de Data & Análisis Costo/Beneficio	22 de Noviembre													
Tabulación de Datos	15-Nov								x	x				
Análisis Costo/Beneficio	22-Nov									x	x			
Identificación de buenas prácticas	22-Nov									x	x			
Fase 4: Recomendaciones & Herramientas	30 de Noviembre													
Elaboración de recomendaciones para incrementar la participación privada.	30-Nov										x	x		
Creación de herramientas para mejorar la colaboración con empresas.	30-Nov										x	x		
Documentación de casos de éxito y análisis de factores replicables.	30-Nov										x	x		
Entrega de Informe Final	30-Nov											x		

Ilustración 1: Diagrama de Gantt (https://1drv.ms/x/s!AsB_cDx85b54jatUKEtSUoSKRO9JIA?e=Kfujhc)

Metodología de la Investigación

La metodología de esta investigación combina enfoques cuantitativos y cualitativos, utilizando un diseño no experimental. Se buscará recolectar datos primarios a través de encuestas masivas, entrevistas semi-estructuradas y estudios de casos, con el objetivo de comprender la participación del sector privado en los procesos de reintegración de personas migrantes retornadas. Este enfoque mixto permite obtener una visión integral de las experiencias,

percepciones, y resultados económicos y sociales asociados a estas iniciativas.

Metodología Cuantitativa (No Experimental):

La recolección de datos cuantitativos se llevará a cabo a través de encuestas digitales dirigidas a Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), con el objetivo de evaluar su percepción, experiencia y nivel de involucramiento en la contratación de personas migrantes retornadas. Además, se busca identificar posibles casos de éxito de reintegración de personas migrantes retornadas mediante el autoempleo o emprendimiento.

- **Instrumentos:** Encuestas digital por medio de la plataforma “Jotform” con preguntas cerradas, escalas de Likert para medir percepciones y prácticas empresariales.
- **Análisis:** Herramientas estadísticas como *SPSS* y *Excel* se utilizarán para tabular y analizar los datos, enfocándose en análisis descriptivo y comparativo entre sectores y ciudades clave.

Metodología Cualitativa (Entrevistas y Estudios de Caso):

La investigación cualitativa se centrará en entrevistas semi-estructuradas con representantes del sector privado (Corporaciones/Grandes Empresas), incluyendo gerentes de recursos humanos y directores de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), para obtener información detallada sobre prácticas empresariales, retención de talento, motivaciones para contratar personas migrantes retornadas y desafíos percibidos. Además, se realizarán estudios de caso sobre empresas que han implementado buenas prácticas en la reintegración, identificando factores clave de éxito y sostenibilidad. Este enfoque permitirá analizar variables como el porcentaje de reintegración exitosa, índices de deserción, y los costos y beneficios económicos de la contratación de personas migrantes retornadas, proporcionando una visión integral de los resultados económicos y sociales asociados.

- **Instrumentos:** Guías de entrevistas con preguntas abiertas que permitirán explorar percepciones, motivaciones y prácticas empresariales a mayor profundidad.

- **Análisis:** Se emplearán métodos de análisis cualitativo para identificar patrones y generar conclusiones sobre la replicabilidad de estas prácticas. El análisis comparativo entre distintas regiones (San Pedro Sula, Tegucigalpa, La Ceiba, Choluteca, Danlí) se realizará para destacar las estrategias más efectivas según el contexto local.

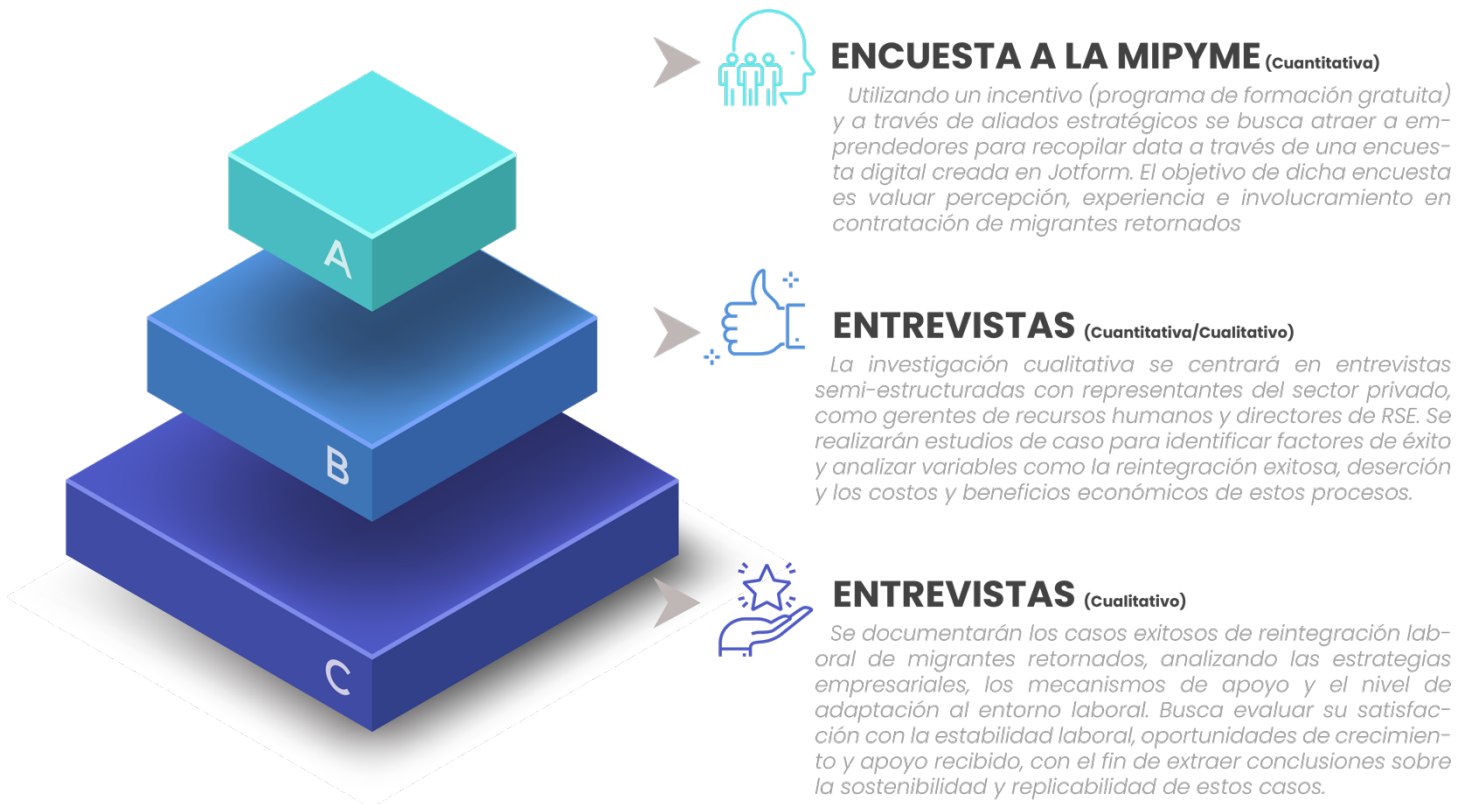


Ilustración 2 : Metodología de Investigación Basado en una Participación Activa | Workaló

Principios importantes de la metodología en cuanto a la población vulnerable

1. **Relatos comunicativos de vida cotidiana:** Entrevistas profundas y especializadas tanto con Grandes Empresas y MiPymes sobre sus experiencias en el proceso de reintegración de personas migrantes retornadas, así como algunos desafíos que enfrentan y las soluciones que ven como más viables.
2. **Observación comunicativa:** Seguimiento del proceso de integración en empresas privadas, observando tanto a las respuestas de los directivos

como de reclutadores, entendiendo a las organizaciones para recoger datos y evaluar las dinámicas laborales.

Este enfoque basado en el diálogo y la inclusión activa permitirá no solo describir la situación actual, sino también generar propuestas de mejora que impacten positivamente tanto a las empresas como a las personas migrantes retornadas.

Metodología Workaló

La **metodología comunicativa crítica** utilizada en el proyecto WORKALÓ¹ proporciona un marco sólido para integrar elementos participativos y dialógicos en la investigación. Este enfoque busca, principalmente, **transformar las desigualdades sociales** mediante la inclusión activa de los sujetos investigados, asegurando su participación en todas las fases del proceso de investigación. A continuación, se describe cómo esta metodología puede integrarse eficazmente en la metodología de investigación planteada para el **estudio de la reintegración laboral de personas migrantes retornadas y la participación del sector privado**.

Principios Fundamentales de la Metodología WORKALÓ

La **metodología comunicativa crítica**, tal como se plantea en el proyecto WORKALÓ¹, se basa en una serie de principios que son clave para la investigación de grupos vulnerables, como las personas migrantes retornadas:

- 1. Componentes transformadores y excluyentes:** La metodología diferencia entre los elementos que perpetúan las desigualdades sociales (**componentes excluyentes**) y aquellos que las superan (**componentes transformadores**). Este enfoque se puede aplicar en el proyecto al analizar las **barreras estructurales y sociales** que enfrentan las personas migrantes retornadas, y cómo las intervenciones del sector privado pueden actuar como factores transformadores.

¹ [Universidad de Barcelona | Proyecto RTD | Metodología Workaló](#)

2. Participación activa: Los sujetos investigados, en este caso las personas migrantes retornadas y las empresas involucradas, deben participar en todas las fases del proyecto: desde la planificación hasta la evaluación de los resultados. Esta participación activa asegura que los resultados de la investigación no solo reflejan la realidad, sino que también contribuyen a la **transformación social**. Este principio puede aplicarse mediante la inclusión de **grupos de discusión** y **relatos de vida**, donde los retornados puedan compartir sus experiencias y percepciones sobre los procesos de reintegración.

3. Fortalezas de la Integración de la Metodología WORKALÓ

- **Participación activa:** La metodología fomenta la participación de las personas migrantes retornadas y de los actores del sector privado, asegurando que las soluciones generadas sean relevantes y aplicables.
- **Transformación social:** No se limita a describir los problemas, sino que busca activamente transformarlos, identificando factores que contribuyan a superar las barreras de exclusión.

4. Proceso metodológico

- **Identificación de actores:** Mapear las organizaciones que apoyan a las personas migrantes retornadas, ONG's, y representantes del sector privado. Sobre todo, estos últimos como el *target* crucial de la investigación. Esto permitirá identificar barreras y oportunidades desde diferentes perspectivas.
- **Recogida de datos:** Mediante técnicas cualitativas (encuestas, entrevistas comunicativas) y cuantitativas (análisis de costos y beneficios financieros y sociales).
- **Análisis del impacto:** Se evaluará el impacto económico y social de la participación del sector privado en términos de reintegración y el retorno de inversión social. Aquí se identificarán componentes que limitan o facilitan la inclusión.

Propuesta de Dashboard de la Metodología de la Investigación:

- **Diagrama de flujo** que muestre las fases de la reintegración, señalando dónde intervienen las empresas privadas.
- **Gráfico de barras** que pueda comparar los beneficios económicos para las empresas (por ejemplo, incentivos fiscales) con los costos asociados (entrenamiento, apoyo).
- **Matriz de impacto** que contraste los componentes de exclusión y transformación, destacando soluciones potenciales.
- **Mapa de actores** que visualice las interacciones entre empresas, personas migrantes retornadas y organizaciones.

Variables de la Metodología de la Investigación

Para profundizar en las variables clave de una investigación de **Costo/Beneficio sobre la participación del sector privado en los procesos de reintegración de personas migrantes retornadas**, es necesario identificar tanto las **variables económicas y sociales** que afectan el costo y el beneficio, como los **factores cualitativos** que impactan la participación de los actores clave. Estas variables deberían alinearse con la metodología comunicativa crítica para asegurar la inclusión y el diálogo entre los grupos implicados.

Variables económicas

Costos

- **Costos de contratación y capacitación:**
 - Gastos en procesos de contratación para personas migrantes retornadas (publicidad, entrevistas).
 - Inversión en formación y capacitación para adaptarse a los puestos de trabajo.
- **Costos de adaptación cultural y social:**
 - Programas de adaptación al entorno laboral, como integración cultural, asesoramiento psicológico o redes de apoyo.
- **Incentivos fiscales y subsidios:**

- Evaluación de los costos reducidos para empresas gracias a incentivos fiscales, subsidios u otros beneficios gubernamentales para contratar personas migrantes retornadas.
- **Costos administrativos:**
 - Gastos en gestión de documentación, permisos y regularización del estatus legal de las personas migrantes retornadas.
- **Inversión en infraestructura de apoyo:**
 - Costos relacionados con la implementación de servicios como guarderías, apoyo familiar o transporte para los migrantes.

Beneficios

- **Reducción de rotación de empleados:**
 - Impacto económico por la reducción en la rotación laboral al brindar a las personas migrantes retornadas un sentido de permanencia.
- **Aumento de productividad:**
 - Impacto de la integración de personas retornadas en términos de productividad, creatividad y habilidades adquiridas en el extranjero.
- **Beneficios fiscales:**
 - Medidas que ofrecen ventajas tributarias o reducciones fiscales para las empresas que contratan a personas migrantes retornadas.
- **Beneficios reputacionales:**
 - Valor económico de una mejor imagen pública o mayor responsabilidad social corporativa.
- **Diversificación del talento:**
 - Impacto positivo por la incorporación de nuevas habilidades, lenguajes o conocimientos adquiridos en otros países, con un enfoque en la diversidad cultural.

Variables sociales

Barreras de exclusión

- **Discriminación cultural o social:** Percepción negativa o sesgo de parte de las empresas hacia las personas migrantes retornadas, afectando su inclusión en el mercado laboral.
- **Falta de reconocimiento de habilidades adquiridas en el extranjero:** Dificultad para que las empresas validen y reconozcan la experiencia y habilidades que los migrantes adquirieron en otros países.
- **Acceso limitado a redes laborales:** Limitación de los migrantes para acceder a redes profesionales dentro del sector privado, debido a su tiempo fuera del país o a la falta de relaciones locales.

Factores transformadores

- **Políticas de integración:** Políticas que faciliten la inclusión laboral de los migrantes, como programas de certificación de habilidades, asistencia legal, programas de formación profesional adaptados a las necesidades del mercado local.
- **Responsabilidad social corporativa (RSC):** La participación activa de las empresas en proyectos de RSC que incluyan programas de inclusión social y laboral.
- **Colaboración público-privada:** Iniciativas conjuntas entre el gobierno y las empresas para facilitar la inserción de las personas migrantes retornadas mediante programas específicos, subsidios y eventos que promuevan la contratación de migrantes.

Variables cualitativas

Perspectiva de las personas migrantes retornadas

- **Experiencia en el proceso de reintegración laboral:** Cómo las personas migrantes retornadas perciben su reintegración en el mercado laboral y los desafíos enfrentados (discriminación, diferencias culturales, habilidades no reconocidas).
- **Nivel de bienestar emocional:** Impacto de la reintegración en el bienestar emocional de los migrantes, tanto en términos de estabilidad laboral como social.

- **Nivel de empoderamiento:** Percepción del migrante sobre su capacidad de influir en su propio proceso de reintegración y en su vida laboral.

Perspectiva del Sector Privado

- **Percepción sobre el valor de la contratación de personas migrantes retornadas:** Opiniones de los empresarios sobre los beneficios y retos de contratar personas migrantes retornadas, incluyendo su percepción sobre habilidades, motivación y adaptabilidad.
- **Barreras internas en las empresas:** Evaluación de las barreras internas que las empresas identifican, como falta de conocimiento sobre incentivos fiscales o preocupaciones sobre la integración de los migrantes en el entorno laboral.
- **Políticas de inclusión dentro de la empresa:** Existencia de políticas o programas específicos en las empresas que faciliten la integración laboral de personas migrantes retornadas (como capacitaciones en diversidad o inclusión).

Indicadores Claves (KPI's)

Impacto Económicos

- **Costo por empleado contratado:** Total de inversión en contratación, capacitación y adaptación cultural dividido entre el número de empleados contratados.
- **Retorno de inversión (ROI):** Relación entre la inversión de la empresa en contratación de migrantes y los beneficios obtenidos, como incentivos fiscales o aumento de productividad.
- **Reducción de rotación de empleados:** Comparación entre la tasa de rotación de empleados personas migrantes retornadas y empleados no migrantes.

Impacto Social

- **Tasa de integración exitosa:** Porcentaje de personas migrantes retornadas que logran una integración estable en el mercado laboral dentro de un periodo determinado (ej. 1 año).

- **Percepción de inclusión:** Encuestas a empleados migrantes sobre su percepción de inclusión y satisfacción en el entorno laboral.
- **Satisfacción del empleador:** Encuestas a empresas sobre el impacto de contratar personas migrantes retornadas en términos de cultura corporativa y beneficios operativos.

Estructura de los Métodos dentro la Metodología

Diseño detallado del Dashboard Infográfico para la investigación de Costo/Beneficio sobre la participación del sector privado en la reintegración de personas migrantes retornadas.

Cada elemento estará estructurado visualmente, con la posibilidad de usar tablas y matrices para organizar la información.

1. Diagrama de Flujo de Reintegración y Participación del Sector Privado

Descripción: Un diagrama de flujo donde se visualizan las etapas del proceso de reintegración de personas migrantes retornadas y el punto de intervención del sector privado.

Se resaltarán las interacciones clave entre las empresas, los migrantes y el gobierno.

Etapa	Acción Clave	Intervención del Sector Privado	Resultado Esperado
Identificación de Retornados	Gobierno o Organismos identifican a personas migrantes retornadas	Empresas pueden colaborar con datos sobre vacantes	Listado de posibles candidatos
Formación y Capacitación	Migrantes reciben capacitación para integrarse al mercado laboral	Sector privado ofrece programas de formación técnica	Mejora de habilidades de los retornados
Proceso de Contratación	Empresas seleccionan y contratan personas migrantes retornadas	Contratación y seguimiento del	Contratación y adaptación al

		proceso de integración	puesto de trabajo
Seguimiento y Evaluación	Gobierno y empresas monitorean el proceso de integración laboral	Empresas evalúan el desempeño y ofrecen soporte	Migrantes integrados plenamente al trabajo

Visualización: Este diagrama se puede representar gráficamente con cajas de etapas conectadas por flechas que indican el flujo de las acciones, destacando la participación del sector privado en cada fase.

2. Gráfico de Barras: Comparación de Beneficios e Incentivos

Descripción: Un gráfico de barras comparará los diferentes beneficios económicos y sociales que las empresas pueden obtener al participar en el proceso, así como los costos asociados a la capacitación y adaptación de las personas migrantes retornadas.

Categoría	Beneficios	Costos
Incentivos fiscales	Exoneraciones tributarias	Costos de gestión administrativa
Reducción de rotación	Menor costo por contratación	Inversión en programas de integración
Reputación corporativa	Mejora en la imagen pública	Inversión en RSC
Aumento de productividad	Nuevas habilidades y perspectivas	Costo de capacitación técnica

Visualización: El gráfico de barras mostrará las comparaciones entre beneficios y costos. En el eje Y se pueden representar las magnitudes de los beneficios/costos (en términos de impacto financiero), y en el eje X se listarán las categorías. Las barras de diferentes colores distinguirán entre "Beneficios" y "Costos".

3. Matriz de Impacto: Componentes Excluyentes vs. Transformadores

Descripción: Esta matriz organiza los factores que obstaculizan y facilitan la participación del sector privado en el proceso de reintegración, basados en la metodología comunicativa crítica.

Componentes	Exclusores (Barreras)	Transformadores (Oportunidades)
Económicos	Falta de incentivos fiscales específicos	Políticas públicas de apoyo a la contratación de migrantes
Sociales	Prejuicios o estereotipos hacia las personas migrantes retornadas	Programas de inclusión laboral y capacitación cultural
Legales	Procesos burocráticos complicados	Simplificación de trámites y apoyo legal a las empresas
Organizacionales	Falta de políticas internas de inclusión	Implementación de políticas de diversidad y responsabilidad social

Visualización: La matriz es simple y clara, con dos columnas principales: "Exclusores" y "Transformadores". Cada fila aborda un área temática (económica, social, legal, organizacional).

4. Mapa de Actores: Interacciones entre Migrantes, Gobierno y Empresas

Descripción: Un mapa que visualiza las relaciones e interacciones entre los actores clave en el proceso de reintegración: empresas, gobierno, organizaciones no gubernamentales y personas migrantes retornadas.

Actor	Interacción con el Sector Privado	Beneficio Esperado
Gobierno	Proporciona incentivos fiscales y políticas de apoyo	Mejora la inclusión social y económica
Organizaciones de Migrantes	Colaboran en la formación y apoyo emocional	Aumenta la integración exitosa

Personas migrantes retornadas	Se integran en el mercado laboral	Estabilidad laboral y social
Sector Privado	Ofrecen empleo y formación	Obtención de beneficios fiscales y diversidad de talentos

Visualización: El mapa de actores puede representarse como un diagrama de círculos, donde cada actor tiene su propio círculo, y las líneas que conectan los círculos indican las interacciones y beneficios mutuos.

5. Tabla de Indicadores Clave (KPI)

Descripción: Un cuadro de indicadores clave que permitirá medir el impacto de la participación del sector privado en términos económicos y sociales. Cada KPI debe ser cuantificable y fácilmente medible.

Indicador Clave	Descripción	Método de Medición
Costo por migrante contratado	Costo total por contratación dividido por el número de contratados	Análisis financiero de las empresas involucradas
Tasa de éxito en la integración	Porcentaje de migrantes que permanecen en sus trabajos durante al menos un año	Encuestas a empresas y monitoreo del empleo a largo plazo
ROI social (Retorno de Inversión Social)	Relación entre el costo total de la inversión en programas de integración y los beneficios obtenidos	Análisis financiero y social de las empresas y migrantes
Satisfacción del migrante	Nivel de satisfacción de los migrantes con sus empleos	Encuestas a personas migrantes retornadas
Mejora en la reputación corporativa	Cambio en la percepción pública y de clientes sobre la empresa	Encuestas y estudios de percepción pública

Visualización: Una tabla organizada con cada KPI, su definición y el método de medición correspondiente. Esta tabla permite monitorear el progreso de la investigación y ajustar estrategias según los resultados observados.

Marco Teórico y Marco Conceptual Integrador

1. La Migración y el Retorno: Impacto en los Países de Origen

1.1. Definición y Tipología de los Personas migrantes retornadas

Las personas migrantes retornadas se refieren a aquellas personas que, tras haber vivido en el extranjero, regresan a su país de origen. Este fenómeno puede darse por diversas razones, tales como la búsqueda de nuevas oportunidades, situaciones de deportación o cambios políticos y sociales en el país receptor o de origen.

Según la **Organización Internacional para las Migraciones (OIM)**, existen tres categorías principales de personas migrantes retornadas: el **retorno voluntario**, que ocurre cuando la persona decide regresar por motivos personales o económicos; el **retorno asistido**, en el que organismos internacionales apoyan el proceso de retorno; y el **retorno forzado**, que ocurre cuando el migrante es deportado o expulsado del país donde residía (Domenech, 2021).

El retorno tiene un impacto profundo tanto para los individuos como para las comunidades de origen. Las personas migrantes retornadas a menudo enfrentan dificultades para reinsertarse en la sociedad, ya que han perdido el contacto con las dinámicas sociales y económicas de su país durante su ausencia. Además, los recursos que traen consigo pueden ser limitados, lo que contribuye a su vulnerabilidad (Gammeltoft-Hansen & Nyberg Sørensen, 2013). Este contexto es particularmente relevante en países como Honduras, donde el regreso de migrantes a menudo se asocia con la deportación y la falta de preparación para la reintegración laboral.

1.2. Consecuencias del Retorno para los Migrantes y sus Familias

El retorno de migrantes plantea desafíos significativos. Las familias que reciben a personas migrantes retornadas enfrentan la readaptación de sus miembros a un entorno que puede haber cambiado durante su ausencia. En términos emocionales, las personas migrantes retornadas pueden experimentar **síndrome del migrante retornado**, que se refiere a la desconexión que sienten de su propio entorno debido a los cambios culturales y sociales que han ocurrido en su ausencia (Sassen, 2010).

Desde una perspectiva económica, el retorno puede tener efectos tanto positivos como negativos. En el caso de migrantes que han adquirido habilidades o capital financiero en el extranjero, el retorno puede representar una oportunidad para invertir en el desarrollo local. Sin embargo, muchas personas migrantes retornadas no logran capitalizar estas experiencias, debido a la falta de reconocimiento de sus habilidades adquiridas en el extranjero y a la falta de mecanismos de apoyo para facilitar su reintegración laboral (Castles, De Haas & Miller, 2013). Este "capital humano desaprovechado" contribuye a perpetuar ciclos de pobreza y exclusión.

1.3. Políticas Públicas para Facilitar la Reintegración

En muchos países de América Latina, los esfuerzos gubernamentales para facilitar la reintegración de personas migrantes retornadas han sido limitados. Las políticas públicas deben abordar no solo el retorno en sí mismo, sino también los procesos a largo plazo que faciliten la **reintegración social, económica y psicológica**. Las políticas exitosas incluyen programas de capacitación laboral, apoyo psicológico, y asistencia para la regularización de documentos, todo lo cual es esencial para una integración efectiva en el mercado laboral (Rivera, 2019).

Es clave que estas políticas sean acompañadas de **colaboración público-privada**, donde el sector privado juega un papel crucial al ofrecer oportunidades laborales para las personas migrantes retornadas. La creación de incentivos fiscales, subsidios a la contratación y formación técnica pueden

ser instrumentos poderosos para alinear los intereses del sector privado con las necesidades de los retornados.

La Reintegración Laboral de Personas migrantes retornadas

2.1. Empleabilidad y Desafíos para la Inclusión

La **empleabilidad** de las personas migrantes retornadas se refiere a su capacidad para acceder al mercado laboral de manera efectiva, lo que está influenciado por múltiples factores, entre ellos, las habilidades técnicas y blandas, las redes de contacto, la validación de certificaciones y el reconocimiento de la experiencia adquirida en el extranjero. La migración puede resultar en un **capital humano valioso**, pero también genera una **brecha de capacidades**, especialmente cuando los migrantes no tienen un reconocimiento formal de las habilidades adquiridas durante su estancia en el extranjero (Pérez & Garzón, 2018).

En el contexto latinoamericano, muchas personas migrantes retornadas enfrentan discriminación laboral y se enfrentan a barreras estructurales, como la falta de conexiones con redes laborales locales. Este aislamiento limita su acceso a empleos formales, lo que resulta en una mayor dependencia de la economía informal, donde los empleos suelen ser precarios y mal remunerados (Domenech, 2021).

2.2. Capacitación Técnica y Formación Profesional

La capacitación técnica es una estrategia clave para cerrar la brecha de habilidades entre las personas migrantes retornadas y las demandas del mercado laboral. Los programas de **formación profesional** deben estar diseñados en función de las necesidades del mercado local y deben incluir certificaciones que sean reconocidas tanto a nivel nacional como internacional. Los retornados que poseen experiencia en sectores como la construcción, la tecnología o el comercio pueden beneficiarse de programas

de capacitación que adapten sus conocimientos al contexto laboral de su país de origen (Rivera, 2019).

Es importante que estos programas de capacitación no solo se limiten a habilidades técnicas, sino que también aborden **habilidades blandas**, como la gestión del tiempo, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, que son altamente valoradas por los empleadores. Además, las políticas de formación deben estar acompañadas de **certificaciones formales**, lo que permitiría a los retornados acceder a oportunidades laborales más competitivas.

2.3. Apoyo Psicológico y Reintegración Social

El apoyo psicológico es esencial para las personas migrantes retornadas, ya que la **migración forzada** y el retorno involuntario a menudo generan **estrés postraumático**, ansiedad y dificultades para readaptarse a la vida cotidiana en sus comunidades de origen. Este aspecto es particularmente importante para los migrantes que han pasado por experiencias traumáticas, como la detención en centros migratorios o la separación de sus familias (OIM, 2016).

Programas de apoyo psicológico deben integrarse en las estrategias de reintegración, proporcionando a las personas migrantes retornadas servicios de asesoramiento que los ayuden a superar el estrés emocional y a desarrollar estrategias de resiliencia. Estos programas también deben enfocarse en la **integración comunitaria**, fomentando redes de apoyo y programas de mentoría que faciliten la readaptación de los retornados a sus entornos sociales.

3.3. Casos de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral en América Latina y España

En el contexto de América Latina y España, los programas de inclusión laboral de personas migrantes retornadas y grupos vulnerables han demostrado ser fundamentales para enfrentar los desafíos asociados al retorno migratorio. Estas iniciativas, lideradas tanto por el sector privado como por el público,

muestran cómo la colaboración intersectorial puede generar soluciones sostenibles y efectivas.

3.3.1. México: El Programa "Somos Mexicanos"

En México, el programa **"Somos Mexicanos"** es un ejemplo destacado de una política de inclusión para las personas migrantes retornadas, particularmente aquellos que han sido deportados de Estados Unidos. Este programa es coordinado por el **Instituto Nacional de Migración (INM)** y tiene como objetivo proporcionar apoyo integral a las personas migrantes retornadas para facilitar su reintegración social y laboral.

El programa ofrece a las personas migrantes retornadas servicios de:

- **Capacitación laboral:** A través de alianzas con el sector privado, el programa facilita la inclusión en cursos de capacitación técnica para que los migrantes puedan acceder a trabajos formales. Empresas locales participan en estos programas ofreciendo empleos a los capacitados.
- **Asesoría legal:** Muchas personas migrantes retornadas enfrentan dificultades relacionadas con la documentación. El programa ofrece asistencia legal para que los migrantes puedan regularizar su situación y acceder a beneficios sociales y laborales.
- **Apoyo psicológico:** Se proporcionan servicios de salud mental para ayudar a los migrantes a superar el estrés y la ansiedad generados por el proceso de deportación y el retorno forzado.

El éxito de **"Somos Mexicanos"** radica en la colaboración entre el gobierno, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y las empresas privadas que están comprometidas con la responsabilidad social. A través de alianzas con el **Consejo Coordinador Empresarial (CCE)**, las empresas mexicanas han participado activamente en la contratación de personas migrantes retornadas, lo que ha reducido la tasa de desempleo y mejorado la calidad de vida de los retornados (Rivera, 2019).

3.3.2. Colombia: Proceso de Inclusión con el Programa de Retorno Humanitario

Colombia ha enfrentado un reto considerable con el retorno de miles de ciudadanos, muchos de los cuales han sido deportados desde Venezuela.

El **Programa de Retorno Humanitario**, gestionado por el gobierno colombiano, es una respuesta integral que busca facilitar la **inclusión social y económica** de las personas migrantes retornadas.

Este programa tiene varias componentes clave:

- **Incentivos para el sector privado:** El gobierno ofrece subsidios a las empresas que contraten a personas migrantes retornadas, cubriendo parte de los costos de capacitación y adaptación laboral.
- **Programas de capacitación:** En colaboración con el **Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)**, las personas migrantes retornadas reciben formación en sectores clave como la construcción, la tecnología y el turismo. Estas capacitaciones están alineadas con las necesidades del mercado laboral colombiano, lo que facilita la inserción de los migrantes en empleos formales.
- **Apoyo a emprendedores:** Un componente innovador del programa es el **apoyo al emprendimiento** para aquellas personas migrantes retornadas que desean iniciar sus propios negocios. A través de microcréditos y asistencia técnica, los retornados pueden establecer pequeñas empresas que contribuyen al desarrollo económico local.

El programa ha sido exitoso en integrar a los retornados en el mercado laboral y reducir el impacto negativo del desempleo entre esta población. Empresas como **Éxito** y **Alpina** han sido pioneras en contratar a personas migrantes retornadas, lo que demuestra cómo la colaboración público-privada puede generar resultados sostenibles (CEPAL, 2020).

3.3.3. España: El Programa de Inserción Laboral para Inmigrantes y Retornados

España ha desarrollado un modelo de integración laboral para inmigrantes y personas migrantes retornadas que sirve como ejemplo para otros países. El

programa gestionado por el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** y en colaboración con el sector privado, tiene como objetivo mejorar la **empleabilidad** de estos grupos vulnerables.

Los **Programas de Inserción Laboral** de España incluyen:

- **Formación profesional continua:** España ha implementado cursos de formación que cubren una amplia gama de sectores laborales, como la hostelería, el comercio y la construcción. Estas formaciones están diseñadas para responder a las demandas del mercado, asegurando que las personas migrantes retornadas tengan habilidades relevantes para acceder a empleos formales.
- **Subvenciones a empresas:** El gobierno español proporciona incentivos a las empresas que contratan a personas migrantes retornadas. Estas subvenciones cubren parte del salario de los empleados y permiten a las empresas absorber los costos de la formación adicional.
- **Mentoría y apoyo social:** Las ONGs juegan un papel importante en la mentoría de los migrantes e inmigrantes, ayudándolos a adaptarse a la cultura empresarial española y facilitando su integración en la sociedad. La **Fundación CEPAIM** es un ejemplo de una organización que trabaja en colaboración con empresas privadas para proporcionar estos servicios.

En España, el programa ha demostrado ser eficaz no solo en términos de **inclusión laboral**, sino también en la **cohesión social**. Empresas como **Inditex** y **Telefónica** han sido activas en la contratación de personas migrantes retornadas, aprovechando los incentivos fiscales ofrecidos por el gobierno y contribuyendo a una imagen corporativa positiva de responsabilidad social (OIM, 2016).

3.4. Lecciones Aplicables para la Inclusión de Personas migrantes retornadas en Honduras

A partir de estos ejemplos de América Latina y España, se pueden extraer varias lecciones clave para la inclusión laboral de personas migrantes retornadas en Honduras:

1. **Colaboración público-privada:** Al igual que en México y Colombia, la colaboración entre el gobierno y el sector privado es esencial. El Estado debe ofrecer incentivos claros, mientras que las empresas deben estar involucradas en la creación de programas de capacitación y contratación.
2. **Programas de formación técnica:** Honduras puede aprovechar el modelo de formación continua en España y México para capacitar a las personas migrantes retornadas en sectores clave. Los programas deben estar alineados con las necesidades del mercado laboral y proporcionar certificaciones reconocidas a nivel nacional.
3. **Apoyo a emprendedores:** Tal como en Colombia, Honduras debería implementar programas que apoyen a las personas migrantes retornadas que buscan iniciar sus propios negocios. Los microcréditos y el acompañamiento técnico pueden ser herramientas poderosas para promover el emprendimiento.
4. **Incentivos fiscales:** Los incentivos fiscales, como en España, pueden ser una estrategia eficaz para alentar a las empresas hondureñas a contratar personas migrantes retornadas. Estos incentivos ayudan a las empresas a absorber los costos de capacitación y adaptación.
5. **Apoyo psicológico y mentoría:** Los programas de mentoría y apoyo psicológico, como los implementados en España y México, son esenciales para asegurar la reintegración efectiva de las personas migrantes retornadas. Las ONGs pueden jugar un papel importante en proporcionar estos servicios, en colaboración con el gobierno y las empresas privadas.

Entrevistas a Profundidad

Reunión con UNITEC: Vinculación Empresarial

Participante de UNITEC: Silvia Umaña, Vinculación Empresarial

Resumen Ejecutivo

La reunión con Silvia Umaña, representante del área de Vinculación Empresarial de UNITEC, tuvo como objetivo explorar posibles colaboraciones para un estudio enfocado en el impacto económico y social de la integración de personas migrantes retornadas en el mercado laboral de Honduras. Esta discusión resaltó varios elementos clave para el proyecto, incluyendo el interés de UNITEC en colaborar a través de iniciativas de investigación con estudiantes, sus esfuerzos previos en proyectos de sostenibilidad, y el potencial para proyectarse en temas de integración laboral para poblaciones vulnerables, incluyendo a migrantes retornados.

1. Perspectiva de la Población Migrante Retornada y Poblaciones Vulnerables

Silvia Umaña explicó que, tradicionalmente, UNITEC no ha considerado a las poblaciones vulnerables, como migrantes retornados, como un perfil de foco en sus proyectos de vinculación. La institución ha orientado sus esfuerzos en otros segmentos de talento, sin embargo, reconoció la importancia de ampliar el enfoque para incluir iniciativas que puedan abordar las necesidades específicas de estas poblaciones en su proceso de reintegración. Según Umaña, este enfoque podría abrir nuevas oportunidades para estudiantes y fortalecer la proyección de UNITEC como líder en temas de inclusión y sostenibilidad.

2. Disposición para Colaboración e Investigación

UNITEC mostró una actitud abierta para colaborar en el estudio mediante la vinculación de proyectos de investigación con estudiantes. Este enfoque no solo permitiría a los estudiantes adquirir experiencia en el campo de la integración laboral y la inclusión social, sino que también ofrecería datos y perspectivas valiosas para el estudio en cuestión. La colaboración con UNITEC en este aspecto se presenta como una oportunidad para construir conocimiento relevante y promover un análisis riguroso de las condiciones y desafíos que enfrentan los migrantes retornados en su retorno al país.

3. Enfoque en Innovación y Creación de Espacios de Diálogo

La reunión reveló un fuerte interés de UNITEC en fomentar la innovación y facilitar espacios de diálogo entre el sector privado y otras instituciones. Silvia Umaña sugirió la posibilidad de organizar un foro o convocatoria que reúna a empleadores y organizaciones interesadas en la temática de la reintegración laboral de personas migrantes retornadas. Este foro no solo serviría como plataforma para el intercambio de ideas, sino que también podría generar alianzas estratégicas y sensibilizar al sector privado sobre las necesidades de esta población. La participación en estos espacios de diálogo podría ser crucial para mejorar la comprensión y la colaboración entre empleadores y actores sociales involucrados en el proceso de reintegración.

4. Experiencia de UNITEC en Sostenibilidad y Voluntariado

UNITEC ha impulsado previamente iniciativas de colaboración institucional con un enfoque de sostenibilidad, apoyándose en sus fuerzas de voluntariado para llevar a cabo actividades como ferias y eventos comunitarios. En este contexto, UNITEC considera que puede contribuir de manera significativa a los objetivos del estudio, proyectándose como una institución comprometida con el desarrollo social y la sostenibilidad. La participación en ferias y eventos de integración laboral podría, además, fortalecer su reputación en temas de responsabilidad social.

5. Proyección y Potencial en la Inclusión Laboral de Migrantes Retornados

La representante de UNITEC identificó que esta es una temática en la cual la universidad podría proyectarse más activamente, contribuyendo al desarrollo de un modelo de inclusión laboral para migrantes retornados. La universidad podría desempeñar un rol central no solo en la formación de sus estudiantes en temas de impacto social, sino también en la creación de redes de apoyo para poblaciones vulnerables, potenciando así su influencia en el ámbito de la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad.

Conclusiones y Próximos Pasos

La reunión concluyó con el compromiso de explorar más a fondo cómo UNITEC puede colaborar activamente en el desarrollo de este estudio. Se identificaron diversas áreas de acción, tales como la investigación con estudiantes, la organización de foros de diálogo, y la creación de ferias de empleo específicas para poblaciones vulnerables. Estos próximos pasos incluyen coordinar con el equipo de Vinculación Empresarial de UNITEC para establecer un plan de acción que permita alinear los objetivos del estudio con las iniciativas de la

universidad, promoviendo así un impacto positivo tanto en las comunidades como en las personas migrantes retornadas.

Reunión con la Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT)

Participante de CCIT: Karla Ruiz

Resumen Ejecutivo

La reunión con Karla Ruiz, representante de la Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT), tuvo como objetivo explorar el papel de la cámara en los procesos de reintegración de migrantes retornados. La CCIT cuenta con una sólida trayectoria en actividades de intermediación laboral y apoyo a poblaciones vulnerables desde 2013, incluyendo una robusta unidad de intermediación laboral y relaciones de largo plazo con empresas locales. En esta reunión se destacaron las buenas prácticas de la CCIT, sus metodologías, y el enfoque integral que aplican para brindar un apoyo efectivo a los migrantes retornados y sus familias.

1. Participación y Perspectiva sobre Procesos de Reintegración

Karla Ruiz subrayó que la CCIT no ha sido involucrada sistemáticamente desde el inicio en diversos programas de reintegración de migrantes retornados, lo cual representa una limitación en términos de maximizar el impacto y el alcance de las iniciativas. Sin embargo, la organización ha desarrollado sus propios programas de intermediación laboral y emprendimiento, y trabaja estrechamente con organismos internacionales como ACNUR, OIM, OIT y la Secretaría de Relaciones Exteriores para apoyar a migrantes y otras poblaciones vulnerables en su reinserción económica y social.

2. Unidad Integral de Intermediación Laboral

La CCIT posee una unidad integral de intermediación laboral, lo que les permite ser un "brazo técnico" para empresas en temas de recursos humanos. Esta unidad no solo facilita la vinculación laboral, sino que también realiza un trabajo detallado de trazabilidad para evaluar la relación y permanencia de los migrantes en las empresas. Karla Ruiz explicó que la CCIT tiene la capacidad de identificar vulnerabilidades específicas en los migrantes y brindar soluciones adaptadas a sus necesidades.

3. Colaboración y Transferencia de Conocimiento

La CCIT mantiene una colaboración activa con cámaras de comercio de la región, incluyendo El Salvador y Guatemala, enfocándose en la transferencia de conocimiento y buenas prácticas en intermediación laboral. Esta transferencia, además de fortalecer la Federación de Cámaras de Comercio de Honduras, facilita la aplicación de metodologías y técnicas efectivas en la integración de migrantes retornados en el ámbito laboral. Según Ruiz, esta colaboración ha sido clave para desarrollar un enfoque técnico y diferenciado que responde a las necesidades específicas de cada población en situación de vulnerabilidad.

4. Enfoque Metodológico y Abordaje Integral

La metodología de la CCIT se caracteriza por un enfoque intrapersonal y diferenciado, adaptado a las necesidades psicológicas y emocionales de las poblaciones vulnerables, incluyendo a migrantes retornados. La organización emplea psicólogos para atender los desafíos personales que enfrentan estos individuos y aplica evaluaciones integrales para asegurar un seguimiento adecuado. Ruiz destacó que, en lugar de ofrecer soluciones simplistas (como simplemente indicarles dónde acudir), la CCIT adopta un enfoque de acompañamiento continuo que permite a los migrantes retornar a la productividad, beneficiando tanto a ellos como a sus familias. Los programas de la CCIT están diseñados para un máximo de 18 meses, ofreciendo una estructura clara y adaptada para lograr una integración efectiva.

5. Proyectos en Intermediación Laboral y Emprendimiento

Además de los programas de intermediación laboral, la CCIT cuenta con iniciativas específicas de emprendimiento orientadas a migrantes retornados. Estos programas brindan herramientas prácticas para el desarrollo de pequeñas empresas y ofrecen una opción sostenible para aquellos que encuentran dificultades en el mercado laboral formal. La organización también destaca la importancia de desarrollar abordajes integrales, donde los migrantes no solo son recibidos y orientados, sino también acompañados a lo largo de su proceso de integración para asegurar resultados efectivos.

Conclusiones y Próximos Pasos

La reunión concluyó con el compromiso de fortalecer la colaboración entre la CCIT y el equipo de investigación para documentar y analizar las experiencias de reintegración laboral de migrantes retornados. Se explorarán las posibilidades de implementar proyectos de seguimiento a los programas

actuales de intermediación laboral y emprendimiento, así como de fortalecer la relación con el sector privado para promover el empleo inclusivo. Los próximos pasos incluyen la estructuración de actividades conjuntas y la integración de la metodología de la CCIT en el marco del estudio, lo cual permitirá un enfoque más profundo y adaptado a las necesidades de los migrantes retornados.

Reunión con Libre Expresión: Programas de Inserción Laboral para Migrantes Retornados

Participante de Libre Expresión: Perla Casco

Resumen Ejecutivo

Libre Expresión, una organización sin fines de lucro, ha trabajado desde 2020 en la creación de programas de formación e inserción laboral dirigidos a migrantes retornados en Honduras. En colaboración con la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional (SRECI) y la Cruz Roja, han implementado diversas iniciativas orientadas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes retornados. Estos programas combinan formación técnica, desarrollo de habilidades socioemocionales y un seguimiento personalizado que han resultado en numerosos casos de éxito, transformando las vidas de los participantes. La organización enfrenta desafíos significativos, principalmente el deseo de algunos jóvenes de retornar a Estados Unidos, lo que afecta su estabilidad en el país. A través de alianzas estratégicas con empresas y un enfoque de formación a la medida, Libre Expresión continúa promoviendo la integración de estas personas en el mercado laboral local.

1. Programas de Formación para Jóvenes Migrantes Retornados

Desde su colaboración inicial en 2020 con SRECI y la Cruz Roja, Libre Expresión ha implementado programas de formación que buscan acelerar la inserción laboral de jóvenes migrantes retornados, quienes están altamente motivados para trabajar y generar ingresos. Sin embargo, se observó que los programas de formación largos tienden a desmotivar a estos jóvenes, por lo cual Libre Expresión ha diseñado procesos de formación cortos, orientados a competencias específicas que responden a las demandas del mercado.

2. Proyecto de Inserción Laboral en Atención al Cliente

Uno de los proyectos más destacados de Libre Expresión se centra en la capacitación para atención al cliente, un área bien valorada por las empresas. Este programa ha demostrado ser exitoso, especialmente cuando se ajusta a los niveles de escolaridad de los participantes, quienes han mostrado un desempeño notable en sus roles. La formación para atención al cliente ha permitido que los migrantes retornados tengan acceso a oportunidades laborales en sectores diversos, generando una percepción positiva entre los empleadores sobre el valor de estos jóvenes.

3. Proceso de Seguimiento y Coaching Laboral

Libre Expresión implementa un seguimiento de tres meses para los jóvenes que se integran al mercado laboral, el cual incluye un programa de coaching laboral. Este proceso de acompañamiento busca asegurar que los participantes puedan adaptarse a sus empleos y, en caso de presentar alguna dificultad o debilidad, recibir el refuerzo necesario a través de sesiones de coaching específicas. Además de evaluar sus necesidades prácticas en el trabajo, el coaching aborda aspectos internos y socioemocionales, brindando un apoyo integral que contribuye a su bienestar y estabilidad laboral.

4. Formación en Habilidades para la Vida y Competencias Básicas

Uno de los componentes más efectivos de los programas de Libre Expresión es la formación en habilidades para la vida, que incluye módulos de 40 horas y seis sesiones de mentoría enfocadas en visualización y desarrollo personal. Esta formación intensiva permite a los jóvenes fortalecer sus competencias laborales básicas y trabajar en sus habilidades socioemocionales, lo cual ha sido crucial para mejorar su empleabilidad y ayudarles a desarrollar una perspectiva positiva sobre su futuro en Honduras.

5. Desafíos en el Proceso de Reintegración

Uno de los mayores retos que enfrenta Libre Expresión en sus programas es el deseo persistente de algunos jóvenes de regresar a Estados Unidos, lo cual genera una inestabilidad en sus planes de vida en el país. Estos jóvenes enfrentan dificultades para adaptarse a su entorno actual y tienden a

desesperarse, afectando su compromiso y permanencia en los empleos. Libre Expresión trabaja para mitigar este desafío, proporcionando apoyo socioemocional y orientando a los jóvenes hacia la construcción de un futuro estable en su comunidad de origen.

6. Alianzas Estratégicas y Flexibilidad en las Políticas Empresariales

Libre Expresión ha establecido alianzas con empresas de distintos sectores (manufactura, servicios, turismo, gastronomía, entre otros) que les permiten adaptar la formación según las necesidades de cada rubro. Las empresas colaboradoras han mostrado flexibilidad en términos de políticas de documentación y no violencia, lo cual facilita la inclusión de migrantes retornados en sus plantillas. Este enfoque ha permitido que los jóvenes participen en pasantías y, en algunos casos, sean contratados de forma permanente, logrando así una inserción laboral estable.

7. Metodología de Formación a la Medida y Cohortes Trimestrales

La metodología de Libre Expresión se basa en la formación a la medida, donde las necesidades específicas de las empresas son mapeadas para diseñar programas de capacitación personalizados. Las cohortes de formación son organizadas trimestralmente y ajustadas según las metas y cronogramas anuales del proyecto, permitiendo a los jóvenes adquirir habilidades técnicas relevantes y específicas para las oportunidades de empleo disponibles. Esta metodología ha facilitado la inclusión laboral de los migrantes y aumentado su competitividad en el mercado laboral.

Conclusiones y Próximos Pasos

Libre Expresión ha logrado establecer programas de formación efectivos y sostenibles para migrantes retornados, con numerosos casos de éxito y un enfoque en el desarrollo socioemocional. Los próximos pasos incluyen fortalecer sus alianzas empresariales y continuar ajustando sus metodologías para brindar un apoyo personalizado que atienda los retos específicos de la integración laboral de migrantes retornados. Libre Expresión planea expandir sus programas y trabajar en nuevas estrategias que permitan a los jóvenes consolidar una vida estable y productiva en Honduras, reduciendo así el deseo de regresar a Estados Unidos.

Reunión con la Cámara de Comercio e Industrias de Cortés (CCIC)

Representante de CCIC: Vanesa Rodríguez, Área de Desarrollo Empresarial]

Resumen Ejecutivo

La reunión con Vanesa Rodríguez, representante del Área de Desarrollo Empresarial de la Cámara de Comercio e Industrias de Cortés (CCIC), reveló varios desafíos y barreras en la reintegración laboral de migrantes retornados en Honduras. A pesar de contar con la plataforma EmpleaMás para datos de empleabilidad, la CCIC no ha desarrollado experiencias específicas en apoyo a migrantes retornados. La falta de formación técnica adecuada, los temores del sector privado y la escasa conexión entre unidades de atención a migrantes y el mercado laboral representan obstáculos importantes para la inserción laboral sostenible de esta población. Además, se discutieron las deficiencias del sistema educativo en términos de carreras técnicas y cómo estas limitaciones afectan la disponibilidad de talento calificado en sectores estratégicos.

1. Falta de Experiencia en Programas de Inserción para Migrantes Retornados

Vanesa Rodríguez explicó que la CCIC, a pesar de contar con datos laborales a través de su plataforma EmpleaMás, no posee información detallada sobre los perfiles personales de migrantes retornados ni experiencia en programas dirigidos específicamente a esta población. Esta falta de datos y experiencia refleja la necesidad de desarrollar iniciativas de seguimiento que puedan conectar mejor a los migrantes con las oportunidades de empleo locales. La CCIC identificó que actualmente no existe una estructura clara para orientar a los migrantes retornados hacia empleos adecuados, lo cual afecta su estabilidad y permanencia en el mercado laboral.

2. Barreras para la Reintegración Laboral de Migrantes Retornados

Uno de los desafíos más notables es la percepción de inestabilidad que tienen algunas empresas en relación con los migrantes retornados. Las empresas manifiestan temores de que, tras invertir en su capacitación, los empleados

migrantes puedan abandonar sus puestos para regresar a Estados Unidos, lo que se percibe como una pérdida de recursos. Existe una preocupación generalizada de que algunos migrantes solo estén interesados en obtener formación sin un compromiso a largo plazo, lo cual añade una barrera adicional en la integración de esta población.

3. Cambios en el Sistema Educativo y la Desaparición de Centros Técnicos

Rodríguez mencionó que el sistema educativo en Honduras ha experimentado cambios significativos, que han afectado la formación técnica en el país. Muchas carreras técnicas, esenciales para el desarrollo industrial, han sido eliminadas, quedando solo las áreas de computación y humanidades en algunas instituciones, y generalmente con una duración de dos años. La desaparición de centros técnicos especializados ha generado una carencia de programas cortos en áreas clave como mantenimiento industrial, metalurgia, automotriz y manufactura metálica, lo cual limita la capacidad de formar talento en competencias que son altamente demandadas por el mercado. Actualmente, solo INFOP y algunos centros técnicos municipales ofrecen opciones de formación en áreas técnicas, aunque no satisfacen completamente la demanda del mercado.

4. La Importancia del Salario para la Retención de Migrantes Retornados

Según Rodríguez, para que los migrantes retornados permanezcan en sus empleos por más de un año, es crucial que los salarios sean competitivos. La estabilidad laboral de los migrantes está directamente vinculada a su capacidad para satisfacer sus necesidades económicas en el país de origen. Sin un salario adecuado, la posibilidad de retener a estos empleados en sus posiciones disminuye significativamente, incrementando la probabilidad de que intenten regresar a Estados Unidos.

5. Falta de Habilidades Técnicas en el Sector Agrícola

La CCIC también destacó la falta de formación en habilidades técnicas relacionadas con el sector agrícola, una deficiencia que limita las oportunidades de empleo en un área con gran potencial en Honduras. La falta de programas educativos técnicos en agricultura representa una barrera para la integración de migrantes retornados, especialmente aquellos provenientes de entornos rurales o con experiencia en el campo. Esta carencia subraya la

necesidad de desarrollar programas de formación técnica agrícola que puedan fortalecer las oportunidades de empleo en el sector y atender la demanda laboral local.

Conclusiones y Próximos Pasos

La reunión concluyó con la identificación de varias áreas críticas que deben abordarse para mejorar la integración laboral de migrantes retornados. Entre los pasos futuros se encuentran el desarrollo de políticas y programas de formación técnica que respondan a las necesidades del mercado y el establecimiento de alianzas estratégicas que promuevan la empleabilidad de migrantes en sectores técnicos clave. Además, es fundamental crear estructuras que conecten las unidades de atención a migrantes con oportunidades de empleo en el país, así como asegurar que los salarios sean competitivos para fomentar la retención de estos trabajadores. La CCIC también considera relevante explorar el desarrollo de programas técnicos en áreas agrícolas, lo cual permitiría diversificar y ampliar las oportunidades para los migrantes retornados en Honduras.

Reunión con la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM)

Representante de AHM: Tesla Callejas

Resumen Ejecutivo

La reunión con Tesla Callejas, representante de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), abordó las prácticas de contratación y el manejo de datos en las industrias de maquila y call centers afiliados a la asociación, en relación con los migrantes retornados. Durante la conversación, Callejas mencionó que la AHM y sus afiliados no registran si un empleado es migrante retornado, ya que este no es un dato relevante ni necesario para los procesos de contratación en estos sectores. La implementación de un sistema de identificación para este tipo de información requeriría tiempo y recursos adicionales, los cuales, en la actualidad, no están considerados como una prioridad.

1. Ausencia de Registro de Migrantes Retornados en Maquilas de Manufactura

En la industria de maquila de manufactura, los parámetros de contratación no incluyen ninguna variable que registre si los empleados son migrantes retornados. Según Tesla Callejas, este no es un aspecto relevante para el sector, y por lo tanto, no se recopila ni reporta dicha información a la Asociación Hondureña de Maquiladores. En la práctica, si una empresa o supervisor conoce informalmente que un empleado es un migrante retornado, este dato no se registra de manera formal ni se utiliza como criterio de contratación o retención. Esta ausencia de registro subraya que, desde la perspectiva de la industria, el estatus de migrante retornado no influye en la dinámica laboral.

2. Call Centers y la Contratación de Personal Bilingüe

Los call centers afiliados a la AHM operan de manera similar a las maquilas en términos de su enfoque de contratación y registro de datos. Estos centros, que valoran principalmente el dominio del idioma inglés, tampoco registran formalmente si un empleado es migrante retornado. Cada call center mantiene su propia base de datos interna, y aunque podrían identificar a los migrantes retornados, hacerlo requeriría un esfuerzo adicional en tiempo y recursos. Dado que esta información no es esencial para sus operaciones, los call centers no realizan un seguimiento específico de estos empleados ni reportan dicha información a la AHM.

3. Limitaciones en la Identificación de Migrantes Retornados

La implementación de un sistema para identificar y registrar a los migrantes retornados en los sectores de maquila y call centers se considera inviable debido a las limitaciones en recursos y la falta de necesidad operativa. Tesla Callejas enfatizó que este tipo de identificación requeriría una inversión en tiempo y capital humano que las empresas difícilmente estarían dispuestas a asumir, ya que no representa un valor agregado directo en su operación ni es requerido para cumplir con sus estándares de productividad y desempeño.

4. Consideraciones sobre los Migrantes Retornados en la Industria de Maquila y Call Centers

La perspectiva de la AHM destaca que, dentro de los sectores de maquila y call centers, el historial migratorio de un empleado no es un criterio relevante para el proceso de contratación. La prioridad en estos sectores se centra en habilidades y competencias específicas, como el manejo del inglés en el caso de los call centers, sin tomar en cuenta el estatus migratorio previo de los candidatos. Esta postura podría implicar una barrera para identificar las necesidades específicas de los migrantes retornados en cuanto a adaptación y retención en estos empleos, ya que no se cuenta con datos que reflejen sus características y desafíos particulares.

Conclusiones y Próximos Pasos

La reunión evidenció una falta de registro y seguimiento de los migrantes retornados en los sectores de maquila y call centers en Honduras, lo cual limita la capacidad para analizar su integración en el mercado laboral y responder a sus necesidades específicas. Los próximos pasos podrían incluir una exploración de alternativas para sensibilizar a la AHM y sus afiliados sobre los beneficios de recopilar estos datos, en especial para aquellos migrantes que podrían necesitar apoyo adicional para lograr una integración laboral sostenible. A su vez, esta información ayudaría a identificar patrones de retención y desempeño que podrían beneficiar a ambos sectores.

Reunión con la Asociación de Pequeños Hoteles

Representante de la Asociación: Dora Suazo

Resumen Ejecutivo

La reunión con Dora Suazo, representante de la Asociación de Pequeños Hoteles, proporcionó una visión sobre las prácticas de contratación en el sector hotelero en relación con la población migrante retornada. Aunque la asociación no tiene experiencia ni registros específicos sobre la contratación de migrantes retornados, Suazo compartió observaciones generales sobre esta población en base a casos aislados. Según Suazo, muchos migrantes retornados expresan un fuerte deseo de regresar al país del cual fueron repatriados, debido principalmente a las condiciones laborales desfavorables que encuentran en Honduras en comparación con el extranjero.

1. Falta de Registro Específico sobre Migrantes Retornados

Dora Suazo explicó que la Asociación de Pequeños Hoteles no registra de manera específica si un empleado es migrante retornado, ni cuenta con métricas que reflejen el impacto o implicaciones de contratar a esta población. En los procesos de contratación del sector, la condición de migrante retornado no se considera como una variable relevante y, por tanto, no se recopila información sobre el tema. Este enfoque sugiere que, al menos en el ámbito de los pequeños hoteles, el estatus migratorio previo de los empleados no influye en la contratación ni en la gestión del personal.

2. Observaciones sobre la Población Migrante Retornada

Aunque la asociación no tiene un registro formal, Suazo mencionó su experiencia observando casos aislados de migrantes retornados que han trabajado en el sector hotelero. En estos casos, ha notado que muchos de estos individuos manifiestan un deseo persistente de regresar al país del cual fueron retornados. Este anhelo se debe principalmente a las condiciones laborales en Honduras, las cuales suelen ser menos favorables que las que experimentaron en el extranjero. La percepción de oportunidades limitadas y salarios bajos en el país impacta en su satisfacción laboral y en su disposición para permanecer a largo plazo en sus empleos.

3. Factores que Impactan la Retención de Migrantes Retornados

Según Suazo, la falta de condiciones laborales competitivas en Honduras representa un obstáculo significativo para la retención de migrantes retornados en el sector hotelero. Estos empleados, al comparar sus condiciones actuales con las que experimentaron en el extranjero, encuentran pocas razones para permanecer en el país, lo cual afecta su motivación y estabilidad en sus empleos. Esta percepción sugiere que, sin una mejora en las condiciones de trabajo, es probable que el sector continúe enfrentando dificultades para atraer y retener a trabajadores migrantes retornados.

Conclusiones y Próximos Pasos

La reunión con la Asociación de Pequeños Hoteles destaca la falta de datos específicos y un enfoque estructurado para la contratación de migrantes

retornados en el sector hotelero. Las observaciones compartidas por Suazo sugieren que, para fomentar la retención de esta población, es crucial mejorar las condiciones laborales en Honduras, en especial en sectores de alta rotación como la hospitalidad. Los próximos pasos podrían incluir iniciativas para sensibilizar a la industria hotelera sobre los beneficios de apoyar a los migrantes retornados y explorar la posibilidad de adaptar las políticas de contratación para integrar a esta población de manera efectiva.

Reunión con el Centro de Desarrollo Empresarial (CDE) Golfo de Fonseca **Representante del CDE:** Karla Rivera

Resumen Ejecutivo

La reunión con Karla Rivera, representante del CDE Golfo de Fonseca, proporcionó información valiosa sobre las iniciativas de empleabilidad y emprendimiento desarrolladas en la región de Choluteca. Desde 2020, el CDE ha trabajado en proyectos de empleabilidad en colaboración con la Unión Europea y el Ministerio de Trabajo, implementando la primera oficina de **Sí Empleo** en Choluteca. Este programa aborda tres áreas clave: vinculación, derivación e inserción laboral, además de ofrecer pasantías laborales que permiten a los jóvenes obtener experiencia y un estipendio mensual. A pesar de las limitadas oportunidades en la zona, el enfoque en MIPYMEs, especialmente en ferreterías y pequeñas empresas, ha permitido una tasa de inserción en pasantías del 60% al 70%. Para los migrantes retornados, el enfoque se centra en el autoempleo y el emprendimiento, dada la falta de oportunidades laborales en la región.

1. Proyectos de Empleabilidad y Oficina de Sí Empleo

El CDE Golfo de Fonseca, con el apoyo de la Unión Europea y el Ministerio de Trabajo, desarrolló la oficina de Sí Empleo en 2020 para fomentar la inserción laboral en Choluteca. Esta oficina facilita la vinculación entre empresas locales y candidatos, especialmente en sectores donde las oportunidades son limitadas y los salarios bajos, como ocurre en el sector rural. Las actividades de Sí Empleo incluyen una bolsa de empleo, orientación y derivación laboral. Desde su creación, el proyecto ha evolucionado para incluir un sistema de

pasantías, que permite a los jóvenes ganar experiencia y recibir un estipendio mensual que cubre alimentación y transporte.

2. Pasantías Laborales y Estrategia de Inserción

Actualmente, el CDE ha implementado un proceso de pasantías laborales que busca insertar a jóvenes en el mercado laboral mediante una formación práctica. Las pasantías, con una duración de 1 a 3 meses, están orientadas principalmente a jóvenes menores de 29 años en la zona de Cholulteca, y el seguimiento se extiende después de la pasantía en caso de que no logren una contratación inmediata. Esta estrategia ha resultado en una inserción laboral del 60% al 70%, con énfasis en MIPYMEs locales. Además, el CDE intenta alinear las pasantías con empresas que puedan ofrecer oportunidades de contratación futura.

3. Barreras y Desafíos en la Región de Cholulteca

La principal barrera en Cholulteca es la limitada oferta de empleo formal, con pocas empresas que exigen habilidades básicas y ofrecen salarios bajos. La mayoría de las oportunidades se encuentran en medianas empresas, como ferreterías, que requieren un nivel más alto de calificación laboral. Asimismo, el CDE enfrenta desafíos en la retención de los jóvenes en sus empleos, ya que las decisiones de empleo a menudo están influenciadas por sus familias, quienes pueden desmotivarlos y alentarlos a migrar nuevamente. Este desafío ha llevado al CDE a explorar programas integrales que involucren a la familia para mejorar la estabilidad de los jóvenes.

4. Enfoque en Migrantes Retornados y Emprendimiento

Para los migrantes retornados, el enfoque del CDE está en el autoempleo y el emprendimiento. Rivera destacó que los migrantes retornados en el área de Valle suelen ser mayores de 29 años y provienen de zonas rurales, mientras que en Cholulteca la mayoría son jóvenes menores de 29 años, con una participación del 70% de mujeres. Hasta la fecha, el CDE ha facilitado la creación de 50 emprendimientos de migrantes retornados, de los cuales solo dos han cerrado, lo cual destaca el éxito de los programas de apoyo a emprendedores. Estos logros reflejan un esfuerzo significativo para ofrecer alternativas de generación de ingresos a los migrantes en áreas donde las opciones laborales son limitadas.

5. Formación en Habilidades Blandas y Trabajo con el Sector Privado

El CDE ha desarrollado programas de formación de empleabilidad para los candidatos antes de las entrevistas de trabajo. Estas formaciones incluyen habilidades blandas, elaboración de currículum vitae y preparación para entrevistas, con el fin de preparar a los jóvenes y migrantes para ingresar al mercado laboral. Rivera destacó que ha sido necesario realizar un intenso trabajo de cabildeo con el sector privado, en especial con MIPYMEs, que en su mayoría no tienen procesos formales de formación o inducción. Este trabajo de lobby ha facilitado una mayor apertura de las empresas, aunque persisten dificultades debido a la falta de recursos para programas de entrenamiento en el sector privado.

6. Estabilidad y Estigmas en la Región del Golfo de Fonseca

Un aspecto positivo señalado por Rivera es la baja presencia de estigmas en relación con los migrantes retornados en la región del Golfo de Fonseca, en comparación con otras áreas como el Valle de Sula. En la región del Golfo, no se observa exclusión hacia los migrantes retornados, lo cual facilita su inclusión en los programas de autoempleo y pasantías. Sin embargo, la estabilidad laboral sigue siendo un reto, ya que muchos jóvenes sienten presión por migrar nuevamente o desplazarse a otras ciudades en busca de ingresos más altos.

Conclusiones y Próximos Pasos

La reunión con el CDE Golfo de Fonseca subraya la importancia de los programas de autoempleo y las pasantías laborales para mejorar las oportunidades de los migrantes retornados y otros grupos vulnerables en una región con pocas opciones laborales. Los próximos pasos incluyen fortalecer las alianzas con empresas locales para asegurar más oportunidades de empleo, ampliar la capacitación de empleabilidad para migrantes y continuar el trabajo de sensibilización con el sector privado para promover prácticas de inserción inclusivas. Además, se explorarán alternativas para involucrar a las familias en el proceso de inserción laboral, con el fin de mejorar la estabilidad de los jóvenes en sus empleos.

Reunión con el Centro de Desarrollo Empresarial (CDE) MIPYME Valle de Sula **Representante del CDE: Julissa Perdomo**

Resumen Ejecutivo

La reunión con Julissa Perdomo, representante del CDE MIPYME Valle de Sula, expuso los desafíos y estrategias específicas para la inserción laboral de migrantes retornados en la región. Según Perdomo, los migrantes retornados suelen enfrentar dificultades para adaptarse a los salarios locales, y una alta tasa de deserción afecta su integración laboral. Aunque existe un compromiso significativo por parte de las mujeres migrantes, los estigmas y la falta de documentación también dificultan su estabilidad laboral. Para abordar estos retos, el CDE ha desarrollado un proceso de formación vocacional y fomenta el emprendimiento, con el cual ha logrado que el 80% de los migrantes insertados laboralmente permanezcan en sus empleos. Sin embargo, la falta de inclusión financiera y la necesidad de mecanismos de validación de antecedentes son áreas clave para mejorar la integración de esta población.

1. Desafíos en la Retención de Migrantes Retornados

La población migrante retornada en el Valle de Sula enfrenta desafíos considerables en su reintegración. Perdomo explicó que, debido a la expectativa de salarios similares a los de Estados Unidos, muchos migrantes encuentran insatisfactorio el salario local y abandonan el empleo al poco tiempo. Esto genera una alta tasa de deserción, ya que, en promedio, a los cuatro meses ya han dejado el empleo, especialmente los hombres, quienes además tienen menos compromiso que las mujeres migrantes retornadas. La fricción en torno a las expectativas salariales y la falta de documentos de identidad necesarios dificultan una inserción estable.

2. Sectores y Rubros Identificados para la Empleabilidad

Los migrantes retornados han mostrado una inclinación hacia sectores como la cocina, restaurantes, servicio al cliente y cafeterías, con salarios en promedio de L15,000. Los hombres, en cambio, tienden a tener conocimientos en construcción y electricidad, aunque carecen de acreditación formal, lo cual limita sus oportunidades. La falta de certificación y validación de antecedentes penales también representa un obstáculo, ya que conocer el

historial migratorio y laboral podría facilitar la adaptación y minimizar los estigmas asociados a la contratación de migrantes en estos rubros.

3. Estigmatización y Falta de Inclusión Financiera

Perdomo subrayó que el estigma hacia los migrantes retornados en el mercado laboral es un problema que persiste en la región. Existe una percepción negativa que asocia la condición de migrante con delincuencia o abandono laboral, lo cual dificulta su inclusión y aceptación en el sector privado. Además, la falta de inclusión financiera limita las opciones de los migrantes para acceder a recursos y financiar emprendimientos, restringiendo aún más sus alternativas para integrarse económicamente en el país.

4. Compromiso del Sector Privado y Vinculación con la Demanda Laboral

El sector privado en el Valle de Sula ha mostrado apertura hacia la contratación de migrantes retornados, especialmente en rubros como maquilas, cafeterías, restaurantes y hoteles. Según las estadísticas compartidas por Perdomo, de 30 migrantes retornados insertados laboralmente, el 80% (24 personas) continúa trabajando. Los otros seis casos de deserción se debieron principalmente a la falta de documentos o insatisfacción con el salario. La colaboración con empresas que expresan necesidades específicas ha facilitado la colocación de migrantes en puestos alineados con sus habilidades.

5. Éxito en Programas de Emprendimiento para Migrantes Retornados

El CDE MIPYME Valle de Sula ha logrado implementar con éxito programas de emprendimiento, alcanzando un 80% de inserción en proyectos empresariales. Hasta la fecha, 110 migrantes han iniciado sus propios emprendimientos, de los cuales el 60% están relacionados con el sector de alimentos, el 20% con compra y venta, y otro 20% con servicios múltiples, como electricidad. Perdomo destacó que el 82% de los emprendedores son mujeres, lo cual resalta la importancia de priorizar a las mujeres migrantes retornadas en programas de emprendimiento. Sin embargo, el 30% al 40% de estos negocios cierran, ya que los emprendedores deciden migrar nuevamente.

6. Formación Vocacional y Apoyo Integral para Empleabilidad

El CDE MIPYME ha desarrollado un proceso de formación vocacional previo a la inserción laboral, el cual incluye habilidades blandas y capacitación para la preparación de currículum y entrevistas. Este enfoque permite a los migrantes

mejorar su empleabilidad y adaptarse mejor a los requerimientos del mercado. Sin embargo, la organización enfrenta desafíos en la retención de los jóvenes, debido a la influencia de sus familias, quienes muchas veces los desmotivan o los impulsan a buscar alternativas de ingresos en otras ciudades o en el extranjero.

Conclusiones y Próximos Pasos

La reunión con el CDE MIPYME Valle de Sula resalta la necesidad de abordar las expectativas salariales, la estigmatización y la falta de documentación de los migrantes retornados. Para mejorar la integración y retención de esta población, se recomienda desarrollar mecanismos de validación de antecedentes, así como mejorar el acceso a inclusión financiera. El CDE continuará fortaleciendo sus programas de formación vocacional y emprendimiento, priorizando a las mujeres migrantes, y trabajando con el sector privado para incrementar la demanda de empleo. La recopilación de datos más detallados sobre los resultados de estos programas también sería clave para entender mejor las necesidades y mejorar la estrategia de inserción laboral y emprendimiento.

Reunión con la Cámara Nacional de Turismo de Honduras (CANATURH)

Representante de CANATURH: Katherine Nolasco

Resumen Ejecutivo

La reunión con Katherine Nolasco, representante de CANATURH, permitió explorar las experiencias y perspectivas de la cámara en cuanto a la inclusión laboral de migrantes retornados en el sector de turismo. CANATURH ha apoyado iniciativas exitosas en el Lago de Yojoa, como la creación del restaurante Dygbyana, que recibió capital semilla y ha logrado emplear a varios jóvenes de la zona, incluyendo una madre soltera migrante. Nolasco resaltó que uno de los principales desafíos es la necesidad de una capacitación más robusta en habilidades blandas para los migrantes retornados y enfatizó la importancia de combatir el estigma asociado a esta población. Además, sugirió que se deben implementar mecanismos de estabilidad laboral y acompañamiento para asegurar una integración exitosa.

1. Caso de Éxito: Restaurante Dygbyana en el Lago de Yojoa

Uno de los proyectos apoyados por CANATURH es el restaurante Dygbyana, ubicado en el Lago de Yojoa, que fue iniciado por jóvenes emprendedores con el apoyo de su abuela. CANATURH facilitó capital semilla para su arranque, permitiéndoles contratar a nueve empleados, entre los cuales se encuentra una madre soltera y migrante retornada de la zona. Su contratación como mesera le brindó la estabilidad necesaria para desistir de sus planes de migración, logrando un caso de éxito en la reintegración de migrantes a través del empleo local. Este ejemplo demuestra el impacto positivo de brindar oportunidades de empleo en la industria del turismo, especialmente cuando se considera a los migrantes retornados.

2. Desafíos en la Capacitación en Habilidades Blandas

Nolasco identificó una capacitación en habilidades blandas más sólida como una necesidad urgente para los migrantes retornados en el sector de servicios. Las habilidades interpersonales, como la comunicación y el manejo de conflictos, son esenciales en la industria turística, pero muchos migrantes retornados carecen de ellas. CANATURH está interesada en desarrollar programas de capacitación más robustos que preparen a estos trabajadores para los desafíos de la industria de servicios, mejorando así su desempeño y adaptabilidad. La organización también ofrece la posibilidad de facilitar conexiones con los involucrados directos para obtener testimonios y asesoramiento de primera mano sobre las necesidades formativas.

3. Interés en Identificación y Recopilación de Datos sobre Migrantes Retornados

CANATURH ha expresado un interés activo en trabajar para identificar y recopilar datos sobre migrantes retornados en la industria de turismo. La recopilación de información específica sobre esta población permitiría a la cámara entender mejor sus características y necesidades, facilitando así la implementación de programas de apoyo adecuados. Esta base de datos también ayudaría a diseñar estrategias para eliminar el estigma y mejorar la percepción de los migrantes retornados en el mercado laboral.

4. Combate al Estigma y Respaldo para el Empresario

Nolasco señaló la importancia de reducir el estigma asociado a los migrantes retornados en el ámbito laboral, destacando la necesidad de brindar garantías a los empresarios para que confíen en la contratación de esta

población. CANATURH considera que contar con un respaldo institucional que asegure el compromiso de los migrantes retornados en sus empleos podría facilitar su integración y reducir las percepciones negativas. Este respaldo podría incluir certificaciones o programas de acompañamiento que generen confianza en los empleadores y demuestren que los migrantes están preparados y comprometidos.

5. Sostenibilidad y Acceso a Recursos para el Crecimiento

La estabilidad laboral y el acompañamiento continuo son aspectos que CANATURH considera esenciales para la integración de los migrantes retornados en la industria turística. Nolasco destacó que, para mantener esta estabilidad, los salarios deben ser competitivos y las empresas deben contar con mecanismos que permitan el crecimiento profesional de los empleados migrantes, incluyendo beneficios para sus familias. Este enfoque de sostenibilidad y apoyo busca no solo retener a los trabajadores en el sector, sino también ofrecerles un sentido de pertenencia y oportunidades de desarrollo a largo plazo.

Conclusiones y Próximos Pasos

La reunión con CANATURH destaca el papel del sector turístico en la inclusión de migrantes retornados y la importancia de proporcionarles una capacitación integral que incluya habilidades blandas. Los próximos pasos incluyen explorar oportunidades para desarrollar programas de formación enfocados en habilidades sociales e interpersonales, además de trabajar en la reducción del estigma hacia esta población. CANATURH también planea avanzar en la recopilación de datos y desarrollar un sistema de respaldo para apoyar a los empresarios que contraten a migrantes retornados, con el fin de facilitar su integración y estabilidad en el mercado laboral.

Encuesta Cuantitativa

Las 348 encuestas realizadas al sector MIPYME, enfocadas en micro, pequeños y medianos empresarios de San Pedro Sula, La Ceiba y Tegucigalpa, buscaban entender los desafíos y oportunidades que enfrenta este sector clave, responsable de generar alrededor del 70% del empleo en Honduras (SENPRENDE). Este estudio se centró en analizar su impacto en la estabilidad laboral y la inclusión de poblaciones vulnerables, como los migrantes.

Principales hallazgos:

- **Estabilidad laboral y rotación:** Uno de los desafíos más recurrentes identificados fue la alta rotación de empleados, especialmente entre la población migrante. Esto genera una falta de continuidad en los equipos de trabajo y aumenta los costos operativos relacionados con la contratación y capacitación.
- **Motivaciones de contratación:** Las MIPYMES señalaron que, aunque están abiertas a la contratación de migrantes, sus expectativas salariales a menudo no coinciden con las posibilidades del sector. Esto representa un reto para ambas partes: las empresas buscan talento a costos accesibles, mientras que los migrantes buscan mejorar su calidad de vida.
- **Adaptación cultural:** La integración de los migrantes en el entorno laboral presenta dificultades, como barreras lingüísticas, diferencias culturales y limitaciones en las habilidades específicas requeridas para ciertos puestos.
- **Desempeño y productividad:** Aunque muchos empresarios reconocen la disposición y esfuerzo de los migrantes, existe una curva de aprendizaje significativa que impacta temporalmente en la productividad. Las empresas destacaron la importancia de ofrecer programas de formación para mejorar este aspecto.
- **Retos generales del sector:** Independientemente de la población migrante, las MIPYMES enfrentan retos estructurales como el acceso limitado a financiamiento, la alta competencia y las dificultades para adaptarse a los avances tecnológicos.

Estos hallazgos destacan la importancia de fortalecer al sector MIPYME para promover su sostenibilidad e inclusión laboral, considerando su papel fundamental en la economía nacional.

Pregunta	Desglose de Respuestas (más frecuentes)	Análisis
¿Cuántos años lleva su negocio de estar operando?	- 0-2 años: 41% - 2-4 años: 19% - 6-9 años: 16% - +9 años: 16%	La mayoría de los negocios tienen entre 0 y 2 años de operación, indicando que predominan los negocios jóvenes, seguidos de aquellos con experiencia entre 2 y 9 años.
¿Cuenta con un departamento de Recursos Humanos?	- No: 92% - Sí: 8%	Un 92% de las empresas no tiene departamento de Recursos Humanos, sugiriendo que la mayoría son negocios pequeños sin estructuras formales de gestión de talento.
¿Ha contratado migrantes retornados?	- No: 90% - Sí: 8% - No estoy seguro: 2%	La gran mayoría de los encuestados no ha contratado migrantes retornados, lo cual podría reflejar una falta de conocimiento o de incentivos para promover esta práctica.
Principales costos asociados a la contratación de migrantes	- Ninguno: 40% - Capacitación técnica: 20% - Formación e Inducción: 20% - Adaptación Cultural: 20%	Aunque el 40% no reporta costos significativos, el 60% menciona gastos en capacitación, inducción y adaptación cultural, lo cual impacta a quienes sí han contratado migrantes.
¿Qué porcentaje de migrantes retornados ha dejado la empresa?	- Más del 30%: 80% - Menos del 10%: 20%	La mayoría de las empresas experimenta una alta rotación entre los migrantes retornados, con más del 30% dejando su trabajo en menos de dos años, lo cual refleja desafíos en retención.
Motivaciones para contratar migrantes retornados	- Responsabilidad Social Empresarial: 33% - Diversificación de Talento: 17% - Incentivo Fiscal/Económico: 17% - Productividad: 17%	La RSE es la principal motivación, seguida de diversificación de talento y productividad; algunos también consideran incentivos fiscales como un factor.
Desempeño de migrantes retornados vs. otros empleados	- Promedio de respuesta: 4.2 de 5 - Respuestas positivas (3 o más): 100%	El desempeño de los migrantes es evaluado positivamente, con una calificación promedio de 4.2, lo cual sugiere que son percibidos como empleados efectivos y productivos.
Principales retos al integrar migrantes retornados	- Falta de habilidades técnicas: 33% - Ninguno: 33% - Adaptación cultural: 17% - Inestabilidad: 17%	La adaptación cultural e inestabilidad continúan siendo factores importantes en la integración de migrantes retornados, destacándose como desafíos persistentes para muchas empresas.

Matriz de Costo vs. Beneficio

La presente matriz de análisis costo-beneficio se enfoca en evaluar de manera objetiva los impactos de la contratación de migrantes retornados en el sector privado. Basada en los hallazgos obtenidos a partir de la investigación cualitativa y cuantitativa realizada, esta matriz identifica tanto los costos asociados como los beneficios potenciales que esta población puede aportar a las empresas, abarcando aspectos clave como productividad, capacitación,

adaptación cultural, reputación, retención, estabilidad e infraestructura de apoyo. Este enfoque permite a las empresas contar con una herramienta clara y estructurada que facilita la toma de decisiones en torno a la integración de migrantes retornados en sus equipos de trabajo.

En este contexto, la matriz destaca factores clave que diferencian al migrante retornado de un candidato típico, señalando aspectos positivos, como su disposición y conocimientos adquiridos en el extranjero, que pueden enriquecer al equipo y mejorar la eficiencia. A su vez, se identifican desafíos importantes, como la necesidad de adaptación cultural y social, las expectativas salariales más altas y el deseo de algunos migrantes de regresar al extranjero, lo cual puede influir en la estabilidad laboral y en los costos adicionales que la empresa deba asumir para facilitar su integración.

Asimismo, esta matriz pretende ser una herramienta estratégica para aquellas empresas que desean integrar migrantes retornados en sus equipos. A través de un análisis estructurado, las empresas pueden visualizar cómo esta población contribuye no solo en términos de experiencia y talento, sino también en el fortalecimiento de la diversidad y la responsabilidad social. Sin embargo, es crucial que las organizaciones consideren detenidamente los costos adicionales y los desafíos específicos, como la necesidad de adaptación cultural y el riesgo de alta rotación. Evaluar estos aspectos permite a la empresa tomar decisiones informadas, optimizando el impacto positivo de esta integración y alineando sus recursos y objetivos estratégicos.

La calificación de rentabilidad asignada a cada aspecto refleja el impacto real para la empresa privada, en una escala de 1 a 5 (donde 1 representa una rentabilidad muy baja y 5 una rentabilidad alta). Con esta matriz, las empresas pueden valorar de forma realista el potencial de contratar a migrantes retornados, obteniendo una perspectiva clara sobre los beneficios y las inversiones necesarias para lograr una inclusión exitosa, equilibrando así los objetivos de rentabilidad y compromiso social de la organización.

Aspecto	Costos Asociados (Migrante Retornado)	Beneficios para la Empresa	Rentabilidad/Impacto para la Empresa (Escala 1-5)
Productividad y Capacidad	Costos asociados con el tiempo de adaptación inicial a las tareas y procesos internos de la empresa; generalmente, no requieren capacitación técnica adicional específica.	Los migrantes retornados suelen mostrar alta disposición para realizar su trabajo de manera eficiente. Su experiencia laboral en otros países aporta conocimientos avanzados en áreas específicas, convirtiéndose en una fuente de talento especializado que enriquece a la empresa.	5 - Alta rentabilidad: La disposición para trabajar eficientemente y los conocimientos adquiridos en el extranjero aportan valor adicional sin costos significativos, lo que maximiza el retorno para la empresa.
Capacitación Técnica e Inducción	Costos de capacitación estándar y procesos de inducción necesarios para que el migrante se adapte a la cultura organizacional y al equipo, similares a los de cualquier nuevo empleado.	Los migrantes retornados pueden integrarse en la capacitación estándar sin requerir programas adicionales, y suelen estar motivados a completar sus capacitaciones efectivamente.	3 - Rentabilidad media: La empresa no incurre en costos adicionales importantes, pero el impacto se limita a los beneficios habituales de la capacitación estándar.

Adaptación Social y Cultural	<p>- Diferencia en expectativas salariales: Los migrantes retornados suelen estar acostumbrados a salarios en dólares y a condiciones económicas más favorables, lo que puede afectar su satisfacción y generar expectativas difíciles de cumplir.</p>	<p>Abordar estos factores de adaptación social y cultural puede ayudar a mejorar el ambiente de trabajo al fomentar un entorno que respeta y comprende diversas experiencias y antecedentes, lo cual enriquece la perspectiva general del equipo. Aunque puede tener muchos beneficios, abordar estos retos a través de programas de adaptación social y cultural internos conlleva costos adicionales.</p>	<p>2 - Baja rentabilidad: La inversión en adaptación es alta y los beneficios de retención y desempeño no son garantizados, dada la inestabilidad de los migrantes retornados y sus expectativas.</p>
	<p>- Problemas psicosociales: Algunos migrantes retornados pueden enfrentar desafíos emocionales o psicológicos debido a experiencias difíciles en el extranjero, lo cual puede influir en su desempeño laboral y adaptación al entorno de trabajo local.</p>		
	<p>- Inestabilidad por deseo de migrar nuevamente: Existe una tendencia entre migrantes retornados a querer volver a migrar fuera del país, lo cual puede generar inestabilidad y afectar la continuidad en el puesto, incrementando costos de rotación.</p>		

<p>Beneficios Reputacionales</p>	<p>Inversión en programas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o campañas de inclusión laboral para posicionar a la empresa como inclusiva y socialmente responsable, si la empresa decide implementarlos.</p>	<p>Mejora la percepción pública de la empresa, atrayendo clientes y colaboradores que valoran la inclusión y la responsabilidad social. Esto contribuye positivamente a la reputación empresarial y a la fidelización de clientes.</p>	<p>3 - Rentabilidad media: La mejora de la imagen pública puede beneficiar la percepción de la marca, aunque el impacto es indirecto y dependerá de las prioridades de la empresa en RSC.</p>
<p>Retención y Estabilidad</p>	<p>La inestabilidad laboral es uno de los mayores factores en contra, ya que la probabilidad de que un migrante retornado busque oportunidades en el extranjero es alta debido a la inconformidad con las condiciones económicas locales. Esto genera costos de rotación elevados y afecta la continuidad del talento.</p>	<p>No se identifica un beneficio significativo para la retención en este aspecto, dado que la alta probabilidad de rotación y la búsqueda constante de mejores oportunidades afectan la estabilidad a largo plazo de la empresa.</p>	<p>1 - Muy baja rentabilidad: La alta rotación y la posibilidad de que los migrantes decidan migrar nuevamente representan un riesgo elevado, lo que disminuye el retorno de inversión en retención.</p>

<p>Infraestructura de Apoyo</p>	<p>Costos adicionales para la empresa si decide implementar servicios de apoyo como transporte, guarderías o beneficios familiares para facilitar la integración, representando una inversión significativa.</p>	<p>La infraestructura de apoyo puede mejorar la retención y satisfacción de algunos empleados, generando un ambiente laboral más comprometido. Aunque puede tener muchos beneficios y proyectar una buena imagen de RSC, esto conlleva costos adicionales.</p>	<p>2 - Baja rentabilidad: La inversión en infraestructura de apoyo es alta y solo genera beneficios en casos específicos, lo que hace que el impacto positivo sea limitado para la empresa.</p>
			<p>Puntaje Rentabilidad Promedio= 2.67 (Baja Rentabilidad)</p>

Propuesta de Metodología ALIARSE

(Alianza Laboral Integral para la Adaptación y Reintegración Social y Económica)

Esta metodología buscará ofrecer un marco técnico integral que el sector privado puede adoptar para facilitar la inserción laboral de personas migrantes retornadas.

Esta metodología que se propone por nombre ALIARSE (Alianza Laboral Integral para la Adaptación y Reintegración Social y Económica) se enfocará en la alianza entre empresas y organizaciones de cooperación técnica, quienes apoyarán a las empresas en cada paso, desde la sensibilización hasta la validación de conocimientos y la evaluación de impacto. Esto en seguimiento de los hallazgos y resultado de la matriz de Costo-Beneficio planteado anteriormente.

A continuación, se presenta el modelo detallado en fases para su implementación.

1. Análisis Contextual y Sensibilización Corporativa

- **Objetivo:** Facilitar la comprensión de los beneficios de la inclusión laboral de personas migrantes retornadas y sensibilizar a la alta dirección y los equipos de Recursos Humanos sobre los desafíos específicos que enfrenta esta población.
- **Actividades:**
 - **Capacitación en Responsabilidad Social Corporativa (RSC):** Dirigida a ejecutivos y líderes de equipo, esta capacitación se enfocará en el impacto social y económico positivo de integrar a los migrantes retornados. Incluye estudios de caso de otras empresas o países donde estos programas han generado mejoras en la productividad, retención y reputación de las empresas.
 - **Análisis de Barreras y Oportunidades:** Realización de un diagnóstico interno en la empresa para identificar posibles barreras (culturales, estructurales o procedimentales) y oportunidades para adaptar los procesos de contratación y de integración de migrantes retornados. Este diagnóstico se lleva a cabo con el apoyo de organizaciones de cooperación, quienes también brindan un análisis del contexto y de los factores externos relevantes.
 - **Presentación de casos de éxito:** Las empresas se beneficiarán de conocer ejemplos de otros países donde la inclusión de migrantes ha sido exitosa, como en México y Colombia, donde se han implementado incentivos fiscales y colaboraciones público-privadas. Esta información permite visualizar los beneficios y los pasos para lograr una integración efectiva.
- **Herramientas:** Talleres de sensibilización, guías de buenas prácticas, estudios de impacto y casos de éxito de empresas en otros países que han implementado programas de inclusión laboral. Las organizaciones de cooperación técnica desarrollarán módulos de sensibilización en formatos accesibles, como webinars y presentaciones interactivas.

2. Levantamiento de Perfiles y Mapeo de Habilidades

- **Objetivo:** Identificar las competencias y habilidades requeridas por la empresa y evaluar la experiencia y formación de los migrantes retornados para alinearlas con los perfiles laborales que requieren las organizaciones.
- **Actividades:**
 - **Revisión y Adaptación de Descripciones de Puestos:** Acompañados por organizaciones de cooperación, los responsables de Recursos Humanos analizan las descripciones de puesto para identificar áreas donde se puedan incluir habilidades y experiencias adquiridas en el extranjero. Esto permitirá adaptar ciertos requisitos a las experiencias y formaciones que poseen los migrantes retornados.
 - **Mapeo de Habilidades Relevantes en los Migrantes Retornados:** Con apoyo de las organizaciones de cooperación y a través de entrevistas, cuestionarios y evaluaciones prácticas, se realiza un mapeo detallado de las habilidades técnicas y blandas de los migrantes. Se incluyen tanto habilidades formales (como capacitación en tecnología, construcción o idiomas) como informales, las cuales pueden ser fundamentales para ciertos puestos.
 - **Definición de Perfiles Potenciales:** En base al análisis de las habilidades y experiencias, las empresas podrán definir perfiles laborales inclusivos. Estos perfiles se centran en sectores con alta demanda, como manufactura, servicios, tecnología y atención al cliente, y son ajustados a las competencias reales de los migrantes retornados.
- **Herramientas:** Formatos estandarizados de levantamiento de perfiles, tests de habilidades y sesiones de revisión. Las organizaciones de cooperación también pueden desarrollar cuestionarios y herramientas de autoevaluación para optimizar el mapeo de habilidades.

3. Capacitación Integral y Adaptada a Necesidades Empresariales

- **Objetivo:** Equipar a los migrantes retornados con competencias específicas y actualizadas alineadas con los requerimientos de la empresa, asegurando que su inserción laboral sea efectiva y que sus habilidades se ajusten a las expectativas del sector privado.
- **Actividades:**
 - **Capacitación Técnica Especializada:** Junto con centros de formación como el INFOP y otros institutos técnicos, se ofrecen capacitaciones en habilidades específicas requeridas en el mercado laboral local. Estas capacitaciones pueden variar desde competencias en tecnología, procesos industriales y mecánica, hasta servicios de atención al cliente.
 - **Formación en Habilidades Socioemocionales y Adaptación Cultural:** Se implementan módulos de habilidades blandas, incluyendo comunicación efectiva, resolución de conflictos, trabajo en equipo y adaptación cultural. Esto es especialmente relevante para los migrantes que pueden enfrentar diferencias culturales al regresar a su país.
 - **Certificación y Validación Formal de Competencias:** Al finalizar los programas de capacitación, las organizaciones de cooperación técnica y los centros de formación emitirán certificaciones oficiales que respalden las competencias adquiridas por los migrantes. Esto permite que sus habilidades sean reconocidas formalmente por las empresas y fortalece su perfil laboral.
- **Herramientas:** Programas de capacitación técnica, cursos en línea y presenciales, manuales de capacitación para habilidades socioemocionales y certificaciones emitidas en colaboración con instituciones educativas y entidades de cooperación.

4. Inserción Laboral Acompañada, Validación de Conocimientos y Mentoría Empresarial

- **Objetivo:** Facilitar una integración efectiva y validar formalmente los conocimientos adquiridos por los migrantes retornados en el extranjero, asegurando su respaldo dentro de la empresa.
- **Actividades:**
 - **Validación de Conocimientos Prácticos y Teóricos:** Mediante pruebas prácticas o evaluaciones de desempeño, en colaboración con cámaras de comercio y centros de formación, las empresas pueden reconocer las habilidades que los migrantes han adquirido en el extranjero. Esto abarca áreas como manejo de maquinaria, atención al cliente y competencias tecnológicas.
 - **Certificación de Habilidades Adquiridas en el Extranjero:** Las organizaciones de cooperación pueden emitir certificados específicos que respalden formalmente las habilidades validadas, brindando confianza tanto a los migrantes como a los empleadores en que estos conocimientos son válidos y aplicables al entorno laboral local.
 - **Programa de Mentoría Empresarial:** Un mentor dentro de la empresa guía al migrante retornado durante su proceso de adaptación, brindando orientación sobre la cultura organizacional, procedimientos internos y expectativas laborales. Este mentor también facilita el proceso de validación y certificación de conocimientos, asegurando que el migrante tenga un acompañamiento integral en su primer año de trabajo.
 - **Seguimiento Psicosocial y Ajuste de Expectativas:** Para promover una adaptación positiva, las organizaciones de cooperación proveen apoyo emocional y psicosocial a los migrantes retornados, abordando cualquier desafío o ajuste necesario y promoviendo la resiliencia en el nuevo entorno laboral.

- **Herramientas:** Formatos de evaluación de habilidades prácticas, certificados específicos de validación, programas de mentoría y sesiones de retroalimentación y apoyo emocional.

5. Evaluación de Impacto y Mejora Continua

- **Objetivo:** Monitorear y evaluar los resultados de la inclusión laboral de migrantes retornados, ajustando el programa según los datos y retroalimentación obtenida para optimizar continuamente los procesos de integración.
- **Actividades:**
 - **Monitoreo de Indicadores Clave de Desempeño (KPI):** Las empresas y las organizaciones de cooperación analizan indicadores de desempeño como retención laboral, satisfacción de empleados, productividad y tasa de integración exitosa.
 - **Análisis Cualitativo de Impacto Social y Económico:** Además de los indicadores cuantitativos, se aplican entrevistas, encuestas y estudios de caso para evaluar el impacto cualitativo, especialmente en términos de satisfacción laboral y social de los migrantes.
 - **Ajuste de Programas y Buenas Prácticas:** En base a los datos obtenidos, las empresas podrán realizar ajustes en sus programas, fortaleciendo las áreas que requieren mejora y replicando las prácticas exitosas.
- **Herramientas:** Indicadores cuantitativos y cualitativos de desempeño, encuestas de satisfacción, reportes de impacto social y económico y reuniones de retroalimentación con la cooperación técnica.

Valor Agregado del Modelo ALIARSE

1. **Portal de Inclusión y Transparencia:** Las empresas y organizaciones de cooperación pueden utilizar una plataforma digital compartida para documentar y reportar el progreso y los logros del programa, asegurando la transparencia y permitiendo la creación de una red de apoyo entre empresas que participen en la iniciativa.
2. **Red de Talento Certificado y Validado:** Un sistema digital en el que se registran las habilidades validadas de los migrantes retornados, facilitando su visibilidad ante otras empresas interesadas en contratar talento ya certificado y alineado a los estándares laborales del país.
3. **Alianzas Estratégicas para el Reconocimiento Formal de Habilidades:** Colaboraciones con cámaras de comercio, universidades y centros de formación para desarrollar programas de certificación formales, asegurando el reconocimiento continuo de habilidades y experiencias adquiridas en el extranjero.
4. **Impacto en la Reputación y Responsabilidad Social Empresarial:** Este programa ofrece una vía para que las empresas demuestren su compromiso social y refuercen su reputación, consolidándose como líderes en la inclusión y diversificación laboral.

Mapa de Actores para la Inserción Laboral de Migrantes Retornados según Rubros

Este mapa se organiza en cuatro categorías principales de actores y describe sus roles y nivel de participación en cada fase del proceso de inserción laboral de migrantes retornados.

1. Rubro Empresarial/Privado

- **Objetivo del Rubro:** Facilitar el acceso a empleo formal para migrantes retornados mediante ajustes en políticas internas, implementación de

programas de mentoría, y adopción de prácticas inclusivas y certificadas.

- **Actores Clave:**

- **Grandes Empresas y Corporaciones** (e.g., manufactura, tecnología, servicios financieros)
 - **Rol:** Ajustan sus programas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) para incluir la contratación de migrantes retornados. Implementan mentorías empresariales y programas de capacitación, en colaboración con entidades de cooperación, adaptando sus perfiles de contratación a las competencias validadas de los migrantes.
 - **Participación en la Metodología ALIARSE:** Participan activamente en las fases de *Levantamiento de Perfiles, Capacitación Integral* y *Evaluación de Impacto*. Implementan métricas para monitorear la retención y adaptación de los migrantes y generan informes de progreso y buenas prácticas.
- **Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs)** (e.g., comercio, servicios de hostelería y restauración)
 - **Rol:** Adapta su proceso de contratación para flexibilizar requisitos, reconociendo competencias validadas en migrantes retornados. Ofrecen puestos específicos y apoyan con la integración cultural en el equipo.
 - **Participación en la Metodología ALIARSE:** Enfocados en las fases de *Capacitación Integral, Inserción Laboral Acompañada* y *Mentoría Empresarial*. Reciben apoyo técnico en sensibilización, y facilitan puestos de prueba como pasantías o contratos temporales.
- **Cámaras de Comercio y Asociaciones Sectoriales**
 - **Rol:** Actúan como mediadores entre empresas y organismos de cooperación. Facilitan certificaciones de habilidades, conectan con empresas abiertas a contratar migrantes retornados y documentan mejores prácticas.
 - **Participación en la Metodología ALIARSE:** En las fases de *Validación de Conocimientos* y *Capacitación Integral*,

gestionando certificaciones y coordina capacitaciones específicas con centros técnicos. Colaboran en el mapeo de habilidades requeridas por sector, apoyando la adaptación de perfiles.

2. Rubro Educativo y de Capacitación

- **Objetivo del Rubro:** Proveer herramientas formativas específicas para cerrar brechas de habilidades técnicas y blandas en los migrantes retornados y emitir certificaciones reconocidas que faciliten su inserción laboral.
- **Actores Clave:**
 - **Institutos de Formación Técnica y Vocacional** (e.g., INFOP, centros técnicos municipales)
 - **Rol:** Ofrecen cursos técnicos y programas de certificación en colaboración con el sector privado, ajustados a las necesidades de las empresas locales. Emite certificaciones validadas en áreas técnicas como manufactura, tecnología, servicio al cliente y habilidades socioemocionales.
 - **Participación en la Metodología ALIARSE:** Apoyan en *Capacitación Integral y Validación de Conocimientos*, asegurando que las habilidades adquiridas por los migrantes cumplan con los estándares del mercado laboral local.
 - **Universidades y Centros de Investigación**
 - **Rol:** Colaboran en la validación de conocimientos y proveen certificaciones académicas, en especial en competencias de alto valor como tecnología, idiomas y gestión. Realizan estudios de impacto social de los programas y aportan datos para ajuste de políticas.
 - **Participación en la Metodología ALIARSE:** Involucrados en *Evaluación de Impacto y Validación de Conocimientos*, diseñando módulos de evaluación y pruebas de competencias avanzadas para migrantes.
 - **ONGs Especializadas en Educación y Formación para Migrantes** (e.g., Libre Expresión)

- **Rol:** Brindan capacitación en habilidades socioemocionales y ofrecen módulos de formación personalizados en áreas de alta demanda, como atención al cliente y ventas. También colaboran con entidades técnicas en el diseño de programas específicos para migrantes retornados.
- **Participación en la Metodología ALIARSE:** En *Capacitación Integral y Acompañamiento Psicosocial*, proporcionando asesoría psicosocial y formación en habilidades de adaptación.

3. Rubro Gubernamental y de Cooperación Técnica

- **Objetivo del Rubro:** Crear un entorno normativo y de apoyo técnico que facilite la inserción laboral de los migrantes retornados, ofreciendo incentivos y simplificando procesos administrativos.
- **Actores Clave:**
 - **Ministerios y Agencias de Trabajo y Migración** (e.g., Secretaría de Trabajo y Seguridad Social)
 - **Rol:** Implementan políticas de inclusión laboral para migrantes retornados, simplifican procesos de documentación y promueven incentivos fiscales para empresas que participen en el programa de inserción. Establecen alianzas público-privadas para canalizar recursos hacia la formación y el empleo.
 - **Participación en la Metodología ALIARSE:** Apoyan en *Levantamiento de Perfiles y Capacitación Integral*, proporcionando información relevante sobre perfiles migrantes y otorgando incentivos.
 - **Organizaciones Internacionales de Cooperación Técnica** (e.g., Swisscontact, OIM, ACNUR)
 - **Rol:** Facilitan recursos técnicos y financieros para la implementación del programa. Brindan asistencia en sensibilización, diseño de programas y monitoreo de resultados; también actúan como intermediarios en la validación de habilidades y emisión de certificaciones reconocidas internacionalmente.

- **Participación en la Metodología ALIARSE:** Actúan en todas las fases, destacando en *Sensibilización, Capacitación Integral* y *Evaluación de Impacto*, acompañando el proceso técnico y ofreciendo herramientas de medición.
- **Municipalidades y Entidades Locales de Apoyo a Migrantes**
 - **Rol:** Contribuyen en la promoción del programa y en la conexión entre migrantes y empresas locales. Gestionan recursos locales y colaboran en la provisión de infraestructura para actividades formativas.
 - **Participación en la Metodología ALIARSE:** Colaboran en la *Capacitación Integral* y *Mentoría Empresarial*, brindando espacios para actividades formativas y creando redes de apoyo.

4. Rubro de Apoyo Psicosocial y Mentoría

- **Objetivo del Rubro:** Proveer asistencia emocional y apoyo en adaptación cultural para los migrantes retornados, favoreciendo su estabilidad y retención laboral.
- **Actores Clave:**
 - **Organizaciones de Apoyo Psicosocial y Psicólogos Especializados en Migración** (e.g., Cruz Roja, Libre Expresión)
 - **Rol:** Ofrecen servicios de acompañamiento emocional y orientación a los migrantes retornados para su adaptación en el entorno laboral y social. Realizan evaluaciones de bienestar y sesiones de seguimiento para identificar necesidades de ajuste.
 - **Participación en la Metodología ALIARSE:** Colaboran en *Acompañamiento Psicosocial* y *Mentoría Empresarial*, proporcionando herramientas de resiliencia y adaptación cultural.
 - **Mentores Corporativos y Redes de Ex-alumnos Migrantes**
 - **Rol:** Los mentores dentro de las empresas proporcionan una guía práctica y emocional a los migrantes retornados, facilitando su adaptación a la cultura organizacional y los estándares laborales. Las redes de ex-alumnos actúan

como modelos de éxito y dan soporte a los nuevos ingresantes.

- **Participación en la Metodología ALIARSE:** En *Mentoría Empresarial*, facilitando el acompañamiento integral y fomentando una comunidad de apoyo entre los migrantes retornados.
- **Asociaciones de Migrantes y Grupos Comunitarios**
 - **Rol:** Ayudan a establecer redes de apoyo y colaboración entre los migrantes, fortaleciendo su sentido de pertenencia. También realizan actividades de sensibilización en comunidades para mejorar la percepción y aceptación social de los retornados.
 - **Participación en la Metodología ALIARSE:** Apoyo en *Sensibilización Corporativa y Acompañamiento Psicosocial*, promoviendo la inclusión social y el networking.

Matriz de Interacciones por Fase del Proceso ALIARSE

Fase ALIARSE	Rubro Empresarial /Privado	Rubro Educativo/Capacitación	Rubro Gubernamental/Cooperación Técnica	Rubro Psicosocial/Mentoría
Sensibilización Corporativa	Cámaras de Comercio, Grandes Empresas y PYMEs	Universidades, ONGs educativas	Organizaciones Internacionales, Municipalidades	Asociaciones de Migrantes, Organizaciones de Apoyo Psicosocial
Levantamiento de Perfiles	Grandes Empresas, Cámaras de Comercio	Institutos Técnicos	Ministerio de Trabajo, Secretaría de Migración	N/A
Capacitación Integral	PYMEs, Grandes Empresas	INFOP, Universidades	Organizaciones de Cooperación Internacional, Municipalidades	Organizaciones Psicosociales
Validación de Conocimientos	PYMEs, Grandes Empresas	Cámaras de Comercio, Universidades	Ministerio de Trabajo, Organizaciones Internacionales	N/A
Mentoría Empresarial	Mentores Corporativos, Redes de Ex-Alumnos	Institutos Técnicos (apoyo en formación continua)	Organizaciones Internacionales	Redes Comunitarias, Asociaciones de Migrantes
Evaluación de Impacto	Cámaras de Comercio, Grandes Empresas	Universidades (evaluación cualitativa)	Ministerio de Trabajo, Organizaciones Internacionales	N/A

Este mapa técnico permite una comprensión detallada de los roles e interacciones de cada actor, facilitando la coordinación en todas las etapas del proceso ALIARSE. La estructura busca fortalecer la colaboración y asegurar que cada actor cumpla un papel estratégico y alineado en la inserción laboral de migrantes retornados, con un enfoque inclusivo y sostenible.

Conclusiones

C1: Buenas Prácticas del Sector Privado en la Reintegración de Migrantes Retornados:

Las experiencias en México, Colombia y España demuestran que la colaboración intersectorial, en particular entre el gobierno y el sector privado, es esencial para la integración laboral de los migrantes retornados. Programas como "Somos Mexicanos" y el "Retorno Humanitario" ofrecen formación técnica específica, asesoramiento legal y apoyo psicológico, promoviendo así una inserción sostenible. La implementación de programas de capacitación continua, ajustada a la demanda local y acompañada de certificaciones formales, es una práctica esencial replicable en Honduras para facilitar la inclusión y reducir la rotación de empleados migrantes retornados.

C2: Evaluación de Costos y Beneficios para las Empresas:

Las empresas enfrentan costos asociados con la formación, adaptación cultural y administrativa de los migrantes retornados. Sin embargo, los beneficios incluyen una mayor retención de talento, diversidad de habilidades y un impacto positivo en la productividad y la reputación empresarial. Herramientas como el análisis costo-beneficio, aplicadas mediante software estadístico como SPSS y Excel, permitirán cuantificar los retornos de inversión social y económica, generando indicadores clave como el costo por empleado contratado y el ROI social. Estas métricas pueden facilitar la toma de decisiones estratégicas para las empresas.

C3: Impacto Económico y Social de la Participación Privada en la Reintegración:

La reintegración de migrantes retornados, además de contribuir al desarrollo local, representa una oportunidad para optimizar el capital humano desaprovechado y reducir la dependencia de la economía informal. Los indicadores sociales, como la tasa de integración laboral estable y la percepción de inclusión, sugieren que las empresas no solo benefician su productividad y cultura corporativa, sino que también impulsan la cohesión social y el bienestar emocional de los migrantes. Los modelos de inserción laboral deben considerar estos factores para maximizar el impacto positivo en la calidad de vida de los migrantes retornados y sus comunidades.

C4: Recomendaciones para Ampliar la Participación Empresarial: Las recomendaciones incluyen la creación de incentivos fiscales claros y accesibles, el fortalecimiento de programas de responsabilidad social corporativa que integren políticas de diversidad, y la facilitación de alianzas público-privadas para el desarrollo de programas de capacitación específicos. Además, el diseño de herramientas de seguimiento, como un dashboard que visualice indicadores de integración y efectividad, puede mejorar la transparencia y el compromiso del sector privado con estos procesos.

Recomendaciones

R1: Aplicación de la Matriz de Costo-Beneficio para la Toma de Decisiones

Se recomienda que el sector privado implemente una matriz de costo-beneficio que cuantifique de manera objetiva los costos y beneficios asociados a la integración de migrantes retornados. Esta matriz debe incluir costos directos e indirectos, tales como capacitación, adaptación cultural y costos administrativos, contrastados con beneficios económicos, como la reducción en la rotación de personal y la diversificación del talento. La visualización de este análisis permitirá una toma de decisiones más informada y estratégica, identificando claramente el retorno de inversión social (ROI) de cada iniciativa de contratación.

R2: Optimización de Indicadores Clave de Rendimiento (KPI)

Basados en los hallazgos de la matriz de costo-beneficio, es crucial que las empresas refinen sus indicadores clave de rendimiento, como el costo promedio por migrante contratado, la tasa de retención de empleados y el nivel de satisfacción laboral. Estos indicadores deben revisarse periódicamente para evaluar el impacto real de las iniciativas de integración y ajustar estrategias según sea necesario. La medición continua facilitará una gestión más eficaz de los programas de integración laboral y permitirá adaptarse a los cambios en el mercado.

R3: Fortalecimiento de Alianzas Estratégicas a través de la Metodología Aliarse

El sector privado debe fomentar alianzas estratégicas con el sector público y organizaciones de la sociedad civil mediante la metodología Aliarse. Estas alianzas posibilitarán la creación de programas conjuntos, alineando recursos y objetivos para maximizar el impacto de la reintegración. Se recomienda definir roles y responsabilidades claros para cada actor, estableciendo canales de comunicación abiertos y mecanismos de seguimiento que aseguren el cumplimiento de los objetivos comunes y faciliten la adaptación de los programas a las necesidades emergentes.

R4: Elaboración de un Mapa de Actores para la Gestión de Intereses y Recursos

Para una coordinación efectiva, es necesario que las empresas elaboren un mapa de actores que categorice y priorice a los grupos de interés involucrados en la integración de migrantes retornados. Este mapa debe identificar el grado de influencia e interés de cada actor (gobiernos, ONGs, centros de formación, etc.), estableciendo puntos de intervención específicos y facilitando la asignación de recursos. De esta forma, se podrán desarrollar estrategias específicas que fortalezcan la cooperación y optimicen la participación en cada fase del proceso de reintegración.

R5: Desarrollo de Programas de Capacitación Técnica y Apoyo Psicosocial

Para mejorar la empleabilidad de los migrantes retornados, el sector privado debe establecer programas de capacitación técnica en alianza con instituciones académicas y centros de formación, adaptando las habilidades de los migrantes a las demandas del mercado local. Además, se recomienda la implementación de programas de apoyo psicosocial en colaboración con organizaciones especializadas, que atiendan el bienestar emocional y social de los migrantes retornados, aumentando así su estabilidad en el empleo y su integración en el entorno laboral.

R6: Incentivos Fiscales y Políticas de Inclusión Corporativa

Es recomendable que el sector privado trabaje en conjunto con el gobierno para aprovechar incentivos fiscales y subvenciones orientadas a la

contratación de migrantes retornados. Paralelamente, se sugiere desarrollar políticas corporativas de inclusión que formalicen el compromiso de las empresas en la integración laboral, garantizando un ambiente inclusivo que fomente la diversidad cultural y la retención a largo plazo.

R7: Implementación de Sistemas de Seguimiento y Evaluación de Impacto

Finalmente, el sector privado y sus aliados deben implementar un sistema de seguimiento y evaluación continua que mida el impacto económico y social de las políticas de reintegración de migrantes retornados. Este sistema permitirá monitorear los avances en los objetivos estratégicos, generar informes detallados de los logros y desafíos y ajustar las intervenciones según los resultados. La documentación de buenas prácticas facilitará la replicabilidad de programas exitosos y el aprendizaje organizacional.

Bibliografía

- Sassen, S. (2010). *Territorio, autoridad y derechos: de los ensamblajes medievales a los ensamblajes globales*. Siglo XXI Editores.
- Domenech, S. (2021). *Retorno y reintegración: Políticas públicas y experiencias en América Latina*. FLACSO México.
- CEPAL (2020). *Panorama Social de América Latina*. Naciones Unidas.
- Pérez, R., & Garzón, F. (2018). *Evaluación de proyectos sociales: Guía para el análisis costo-beneficio*. Editorial Universitaria.
- Guerra, A. (2019). *El análisis costo-beneficio en proyectos sociales y empresariales*. Universidad de los Andes.
- Sánchez, J., & Ponce, E. (2017). *Retorno de Inversión Social (RSI) en proyectos de desarrollo*. BID.
- Rivera, M. (2019). *Políticas de retorno y reintegración de migrantes en América Latina: Un enfoque comparado*. Instituto de Migraciones y Desarrollo.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2018). *Manual de Buenas Prácticas en la Integración de Migrantes*. Gobierno de España.
- OIM (2016). *Reintegración sostenible de personas migrantes retornadas en América Latina: Modelos de intervención y evaluación*. Organización Internacional para las Migraciones.
- Vallaeys, F. (2018). *Responsabilidad Social Universitaria y Corporativa: Teoría y Práctica*. Editorial CCS.
- Schvarstein, L. (2017). *Empresas que transforman: RSE y el impacto social en Latinoamérica*. Ediciones Granica.
- García, J. (2020). *Innovación social y empresas: cómo crear valor compartido*. Paidós Empresa.
- Banco Central de Honduras (2021). *Informe sobre la situación económica y perspectivas 2021-2022*. Banco Central de Honduras.
- Ramírez, C. (2019). *Migración y desarrollo en Honduras: Desafíos para el siglo XXI*. UNAH Editorial.
- PNUD (2020). *Informe Nacional sobre Desarrollo Humano en Honduras: Desigualdad, migración y desarrollo*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- CEPAL (2020). *Panorama Social de América Latina*. Naciones Unidas.

- Domenech, S. (2021). *Retorno y reintegración: Políticas públicas y experiencias en América Latina*. FLACSO México.
- Gammeltoft-Hansen, T., & Nyberg Sørensen, N. (2013). *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*. Routledge.
- Martin, P., & Taylor, J. E. (2001). *Managing Migration: The Role of Economic Policies*. Oxford University Press.
- OIM (2016). *Reintegración sostenible de personas migrantes retornadas en América Latina: Modelos de intervención y evaluación*. Organización Internacional para las Migraciones.
- Pérez, R., & Garzón, F. (2018). *Evaluación de proyectos sociales: Guía para el análisis costo-beneficio*. Editorial Universitaria.
- Rivera, M. (2019). *Políticas de retorno y reintegración de migrantes en América Latina: Un enfoque comparado*. Instituto de Migraciones y Desarrollo.
- Sassen, S. (2010). *Territorio, autoridad y derechos: de los ensamblajes medievales a los ensamblajes globales*. Siglo XXI Editores.
- Schvarstein, L. (2017). *Empresas que transforman: RSE y el impacto social en Latinoamérica*. Ediciones Granica.
- UNHCR (2019). *Refugee Employment and Entrepreneurship: Unlocking Potential*. UNHCR.
- Vallaeys, F. (2018). *Responsabilidad Social Universitaria y Corporativa: Teoría y Práctica*. Editorial CCS.