



# PERSPECTIVAS

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

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

**HONDURAS 2025**



# Información editorial

**Editor:**

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

**Instituciones Responsables:**

**Swisscontact:** Fundación Suiza para la Cooperación Técnica.

**Banco de Desarrollo Alemán KfW:** Entidad financiadora en el marco de la cooperación financiera oficial entre Alemania y el SICA.

**Dirección:**

La Reforma, Centro de negocios LOFTS | Tegucigalpa,  
Honduras

**Contacto:**

[info.perspectivashn@swisscontact.org](mailto:info.perspectivashn@swisscontact.org)

**Contacto:**

[www.swisscontact.org](http://www.swisscontact.org)

**Elaborado por:**

Universidad Privada de San Pedro Sula - USAP

**Fecha de Publicación:**

Diciembre 2024

**Nota:**

Este estudio evalúa el impacto de la colaboración del sector privado en la reintegración de migrantes retornados en Honduras, con el fin de mejorar su calidad de vida y oportunidades laborales. Utilizando un análisis costo-beneficio, busca identificar prácticas óptimas y recomendaciones para fortalecer su integración económica y social, contribuyendo así al desarrollo sostenible del país y a la prevención de la migración irregular. Elaborado por la Universidad Privada de San Pedro Sula - USAP.

# Contenido

<b>Siglas</b> .....	<b>04</b>
<b>Resumen ejecutivo</b> .....	<b>05</b>
<b>Contexto y objetivo del estudio</b> .....	<b>07</b>
<b>Justificación del estudio</b> .....	<b>09</b>
<b>Objetivo del estudio</b> .....	<b>10</b>
<b>Alcance del estudio</b> .....	<b>11</b>
<b>Metodología aplicada</b> .....	<b>12</b>
<b>Principales hallazgos y beneficios</b> .....	<b>18</b>
<b>Impactos</b> .....	<b>23</b>
Impactos Económicos .....	24
Impactos sociales .....	26
Impactos institucionales .....	28
<b>Desafíos y limitaciones</b> .....	<b>30</b>
Desafíos asociados al sector privado .....	30
Desafíos para las personas migrantes retornadas .....	33
Desafíos institucionales .....	33
Desafíos operativos .....	34
<b>Conclusiones técnicas</b> .....	<b>35</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>40</b>

# Siglas

<b>MiPYME</b>	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
<b>CCIT</b>	Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa
<b>CDE</b>	Centro de Desarrollo Empresarial
<b>ONGs</b>	Organizaciones No Gubernamentales
<b>CCIC</b>	Cámara de Comercio e Industrias de Cortés
<b>UNITEC</b>	Universidad Tecnológica Centroamericana
<b>ROI</b>	Return on Investment (Retorno sobre la Inversión)
<b>SPSS</b>	Statistical Package for the Social Sciences
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<b>INFOP</b>	Instituto Nacional de Formación Profesional

# Resumen ejecutivo

El presente informe sintetiza los resultados del Estudio de Costo–Beneficio sobre la Participación del Sector Privado en los Procesos de Reintegración de Personas Migrantes Retornadas en Honduras, desarrollado en cinco ciudades clave: San Pedro Sula, Tegucigalpa, La Ceiba, Choluteca y Danlí. El estudio explora de manera integral el rol que desempeñan las empresas y organizaciones empresariales en la reintegración laboral, económica y social de personas migrantes retornadas, así como los costos, beneficios y desafíos asociados a su participación.

Durante los últimos años, Honduras ha enfrentado un aumento significativo en el retorno de migrantes. Este fenómeno genera implicaciones profundas en el mercado laboral, la productividad, la cohesión social y el desarrollo territorial. Ante ello, el sector privado se configura como un actor estratégico para promover oportunidades de empleo formal y emprendimiento, contribuyendo a la estabilidad económica y social de esta población. Sin embargo, la evidencia disponible sobre los esfuerzos empresariales, el retorno sobre inversión, los beneficios reales y las limitaciones del proceso era limitada o dispersa, justificando la necesidad de este estudio.

El análisis utiliza una metodología mixta, basada en encuestas a MIPYMEs, entrevistas a profundidad con cámaras empresariales, asociaciones gremiales, organizaciones ejecutoras y centros de desarrollo empresarial, así como revisión de casos internacionales. Esta combinación permite comprender no solo los costos financieros y operativos asumidos por las empresas, sino también los impactos sociales, institucionales y reputacionales que emergen cuando integran a personas migrantes retornadas en sus operaciones.

Los hallazgos muestran que existen buenas prácticas consolidadas en organizaciones como la CCIT, Libre Expresión, los CDE del Golfo de Fonseca y Valle de Sula, así como empresas de sectores específicos, pero también se identifican importantes limitaciones estructurales. Entre ellas están la falta de registros formales, el estigma persistente, la ausencia de salarios competitivos, la escasez de perfiles técnicos, la limitada oferta de formación especializada y la desconexión entre unidades de atención al migrante y el sector empresarial.

A pesar de estas limitaciones, el estudio demuestra que la participación del sector privado genera beneficios económicos cuantificables, como mayor retención laboral, reducción de rotación y fortalecimiento de capacidades técnicas; beneficios sociales, como cohesión comunitaria, estabilidad emocional y disminución de intenciones de re-migración; y beneficios institucionales, vinculados al fortalecimiento de alianzas público-privadas, mejora reputacional y desarrollo de modelos de inserción sostenibles.

El análisis de costo-beneficio revela que el costo inicial de capacitación o adaptación es significativamente menor que el valor agregado generado, especialmente cuando los retornados cuentan con habilidades adquiridas en el extranjero, niveles de motivación superiores y capacidad de adaptación laboral rápida. En casos como Libre Expresión o los CDE, los niveles de permanencia laboral alcanzan entre 60% y 80% cuando existe acompañamiento técnico y psicosocial.

Asimismo, se identifican factores que elevan el riesgo de deserción: salarios bajos, falta de reconocimiento de habilidades, deseo de re-migrar y limitadas oportunidades locales, especialmente fuera de las zonas industriales. Estos elementos deben ser atendidos para garantizar la sostenibilidad de cualquier modelo de reinserción apoyado por empresas.

Desde una perspectiva institucional, se evidencia la necesidad de desarrollar protocolos de registro, estandarizar modelos de acompañamiento para empresas, conectar a las cámaras empresariales con unidades de atención al migrante, mejorar la oferta formativa técnica y fortalecer incentivos fiscales o programas de certificación.



En conjunto, los hallazgos demuestran que la participación del sector privado no solo es viable, sino estratégica para el desarrollo económico del país y la estabilidad de miles de personas migrantes retornadas. La generación de políticas, herramientas y modelos de acompañamiento adecuados permitirá consolidar un ecosistema sostenible de reintegración que beneficie simultáneamente a las empresas, a las comunidades y al país en su conjunto.

# Contexto y objetivo del estudio

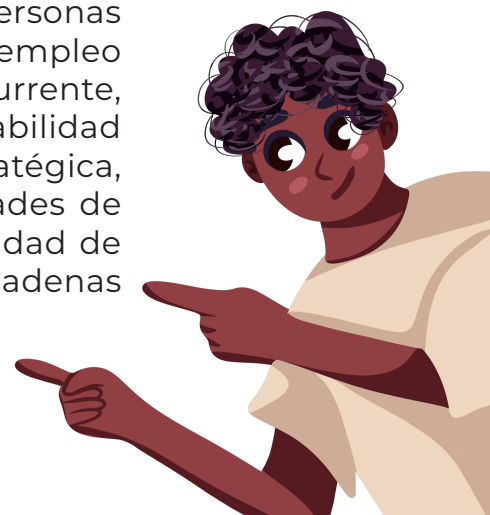
## Contexto general



El retorno de personas migrantes a Honduras ha alcanzado niveles históricamente elevados durante la última década. Miles de hondureños regresan cada año por razones económicas, humanitarias, políticas o por procesos de deportación. Este retorno masivo genera impactos importantes en las dinámicas laborales, sociales y económicas del país, y plantea la necesidad de implementar estrategias efectivas de reintegración que permitan a estas personas reconstruir sus vidas y contribuir de manera productiva al desarrollo nacional.

El retorno no es un fenómeno aislado, sino parte de un ciclo migratorio más amplio. Muchos migrantes retornados llegan a Honduras después de haber adquirido habilidades técnicas, experiencia laboral internacional y competencias socioculturales que podrían representar un valor significativo para el mercado laboral local. Sin embargo, esta potencial ventaja se ve limitada por diversas barreras estructurales: precariedad salarial, falta de reconocimiento de habilidades adquiridas, estigmas sociales, dificultades emocionales, escasa articulación institucional, y limitada capacidad del sector privado para absorber mano de obra en determinados territorios.

En este contexto, la reintegración laboral se convierte en un desafío prioritario. Si no se logra integrar adecuadamente a las personas migrantes retornadas, persisten riesgos como el desempleo prolongado, la dependencia económica, la migración recurrente, el impacto negativo en las familias y la falta de estabilidad social. Por ello, el sector privado ocupa una posición estratégica, dado que la generación de empleo formal y oportunidades de emprendimiento depende en gran medida de su capacidad de absorción y su apertura a incluir a esta población en sus cadenas de valor.



Honduras presenta una estructura económica altamente heterogénea. Las principales fuentes de empleo formal se concentran en sectores como maquila, servicios, comercio, call centers, agroindustria y turismo. Sin embargo, la mayoría de MIPYMEs que representan cerca del 90% del tejido empresarial carecen de procesos formales de reclutamiento, capacitación o acompañamiento, lo que influye directamente en su capacidad de integrar a personas migrantes retornadas. Esto genera brechas importantes entre territorios. Zonas como el Valle de Sula y Tegucigalpa cuentan con mayor dinamismo empresarial, mientras que regiones como Choluteca y Danlí dependen en mayor medida del autoempleo y de la informalidad.

Además, la reintegración no depende únicamente de factores económicos. Diversos estudios han demostrado que el bienestar emocional, la percepción de seguridad, la estabilidad familiar y el acceso a redes de apoyo son elementos determinantes para que una persona migrante retornada permanezca en su país. Por ello, los modelos de reintegración deben ser holísticos, incorporando no solo la empleabilidad, sino también acompañamiento psicosocial, formación técnica, certificación de habilidades y orientación financiera.

El presente estudio surge en respuesta a estos desafíos y busca establecer un panorama completo del rol del sector privado en la reintegración laboral y social de las personas migrantes retornadas en Honduras. A través de una combinación de análisis cuantitativo y cualitativo, se exploran los costos, beneficios, estructuras institucionales, prácticas existentes y potenciales áreas de oportunidad para consolidar un modelo nacional de integración sostenible.



# Justificación del estudio

La necesidad de este estudio se fundamenta en varios elementos clave:

1. Ausencia de datos sistematizados sobre participación empresarial.

A pesar de los esfuerzos de algunas organizaciones, el país carece de estadísticas unificadas que reflejen cuántas empresas contratan migrantes retornados, qué perfiles se integran, cuáles son los costos asociados y qué factores influyen en la retención laboral.

2. Falta de evidencia del costo-beneficio real para las empresas.

Si bien existe la percepción de que contratar personas migrantes retornadas puede ser beneficioso, no se contaba con un análisis técnico que cuantificara ventajas económicas, sociales y reputacionales.

3. Necesidad de fortalecer alianzas público-privadas.

Las instituciones gubernamentales, ONGs, cámaras empresariales y centros de desarrollo empresarial operan en paralelo, pero sin un marco articulado para la reintegración sostenible.

4. Creciente demanda del sector privado por talento capacitado.

Las empresas reportan escasez de perfiles técnicos en áreas clave (manufactura, mantenimiento industrial, agroindustria), mientras muchos migrantes retornados poseen competencias adquiridas en el extranjero.

5. Urgencia de reducir la re-migración.

La migración recurrente genera altos costos sociales y familiares. Una integración laboral exitosa reduce el riesgo de que los retornados intenten nuevamente emigrar por vías irregulares.

# Objetivo del estudio

Evaluar el impacto económico, social e institucional de la participación del sector privado en los procesos de reintegración de personas migrantes retornadas en Honduras, identificando costos, beneficios, barreras, oportunidades y modelos replicables que fortalezcan la inserción laboral y el desarrollo económico.

## Objetivos específicos

- 1. Identificar y documentar las prácticas actuales del sector privado** relacionadas con la contratación, capacitación y acompañamiento de personas migrantes retornadas.
- 2. Analizar los costos financieros, operativos y organizacionales** que las empresas asumen al integrar a esta población en sus equipos de trabajo.
- 3. Cuantificar y describir los beneficios económicos, sociales y reputacionales** derivados de estas iniciativas.
- 4. Evaluar el impacto institucional y las capacidades organizacionales** de cámaras, gremios y centros de desarrollo empresarial que apoyan la reinserción.
- 5. Identificar barreras y desafíos** que enfrentan las empresas y los migrantes retornados en el proceso de integración laboral.
- 6. Analizar casos nacionales e internacionales** para extraer elementos replicables aplicables al contexto hondureño.
- 7. Generar recomendaciones técnicas y estratégicas** para fortalecer la participación del sector privado mediante el diseño de un modelo de reintegración sostenible.



# Alcance del estudio

El estudio abarca:

- **Cinco ciudades principales:** Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba, Choluteca y Danlí.
- **Tres niveles empresariales:** grandes empresas, MIPYMEs y asociaciones empresariales.
- **Organizaciones clave entrevistadas:** UNITEC, CCIT, CCIC, Asociación Hondureña de Maquiladores, CDE Golfo de Fonseca, CDE Valle de Sula, Libre Expresión y la Asociación de Pequeños Hoteles.
- **Población meta:** personas migrantes retornadas, especialmente jóvenes y adultos con experiencia laboral internacional.

El análisis considera tanto empleo formal como autoempleo/emprendimiento, dependiendo de las condiciones económicas de cada región.

Preguntas orientadoras

1. ¿Cuáles son los costos directos e indirectos que enfrentan las empresas al integrar migrantes retornados?
2. ¿Qué beneficios económicos, sociales e institucionales obtienen las organizaciones cuando participan en procesos de reintegración?
3. ¿Qué prácticas de contratación y acompañamiento favorecen la retención laboral?
4. ¿Cuáles son las principales barreras que limitan la integración laboral?
5. ¿Qué modelos nacionales e internacionales pueden replicarse en Honduras?
6. ¿Qué incentivos o políticas podrían fortalecer la participación empresarial?

Estas preguntas permiten al estudio construir un análisis integral que conecta las necesidades del sector privado con las realidades de las personas migrantes retornadas.

## Relevancia estratégica para el país

Este estudio es especialmente relevante porque:

**Fortalece la productividad del país,** al aprovechar habilidades adquiridas en el extranjero.

**Promueve cohesión social,** reduciendo estigmas y riesgos asociados a la marginalidad.

**Genera evidencia sólida** para políticas de empleo, migración y desarrollo territorial.

**Contribuye a la competitividad empresarial,** al ofrecer criterios claros de retorno sobre inversión (ROI).

**Apoya estrategias nacionales para prevenir la migración irregular,** al ofrecer oportunidades reales de subsistencia y estabilidad.

# Metodología aplicada

La metodología aplicada en este estudio fue diseñada para capturar, con rigor técnico y amplitud analítica, la complejidad del proceso de reintegración laboral de personas migrantes retornadas y el rol que desempeña el sector privado en dicho proceso. Partiendo de un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo se buscó comprender no solo los costos y beneficios económicos involucrados, sino también los factores sociales, institucionales y operativos que influyen en la efectividad de los programas de inserción laboral y emprendimiento.

Esta sección describe la estructura metodológica, los instrumentos utilizados, las técnicas de análisis, las consideraciones éticas y el marco conceptual que orientó la investigación.



# Enfoque metodológico

## Enfoque mixto: integración de métodos cualitativos y cuantitativos

El estudio aplica un diseño metodológico mixto no experimental, integrando componentes cuantitativos y cualitativos complementarios para producir una lectura integral del fenómeno:

- **Método cuantitativo:** orientado a medir percepciones empresariales, niveles de participación del sector privado, prácticas de contratación, costos asociados, experiencia con personas migrantes retornadas y tendencias laborales en diferentes territorios.
- **Método cualitativo:** enfocado en procesos, experiencias, motivaciones, barreras estructurales, dinámicas organizacionales, capacidades institucionales y prácticas efectivas de inclusión laboral.

El enfoque mixto permite:

- Triangular información de múltiples fuentes.
- Robustecer el análisis costo-beneficio con variables no económicas.
- Interpretar resultados desde una perspectiva técnica pero contextualizada en realidades regionales.



# Componentes cuantitativos

## Diseño de la encuesta empresarial

El componente cuantitativo se ejecutó a través de una encuesta digital dirigida a MIPYMEs de las ciudades de Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba, Choluteca y Danlí, con los objetivos de:

- Medir la percepción empresarial sobre personas migrantes retornadas.
- Identificar experiencias previas de contratación.
- Evaluar barreras internas y expectativas de las empresas.
- Cuantificar costos directos e indirectos asociados a procesos de integración.
- Identificar casos de éxito vinculados a autoempleo y emprendimiento.

### La encuesta se aplicó mediante la plataforma Jotform, lo que permitió:

- Registrar respuestas estructuradas de forma sistemática.
- Realizar comparaciones entre sectores y territorios.
- Automatizar la tabulación inicial en tiempo real.

## Variables cuantitativas analizadas

### Las variables se agruparon en:

#### a. Variables económicas

- Costos de contratación.
- Inversión en capacitación.
- Costos de rotación.
- Beneficios financieros e incentivos percibidos.
- Productividad y desempeño.

#### b. Variables sociales

- Niveles de retención laboral.
- Percepción de inclusión.
- Reducción de estigmas.
- Estabilidad emocional derivada del empleo.

#### c. Variables institucionales

- Existencia de políticas internas de inclusión.
- Estructuras de acompañamiento empresarial.
- Sistemas de registro e indicadores.



## Técnicas de análisis cuantitativo

El análisis se realizó utilizando:

- SPSS
- Microsoft Excel
- Herramientas de análisis integradas en Jotfor

Se emplearon:

- Estadística descriptiva (frecuencias, medias, porcentajes).
- Cruces territoriales y sectoriales.
- Matrices de costos y beneficios.
- Tendencias comparativas

## Componentes cualitativos

### Entrevistas a profundidad

Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con instituciones clave:

- UNITEC
- CCIT
- CCIC
- Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM)
- Asociación de Pequeños Hoteles
- CDE Golfo de Fonseca
- CDE Valle de Sula
- Libre Expresión

#### Estas entrevistas permitieron identificar:

- Capacidades institucionales.
- Experiencias con migrantes retornados.
- Percepciones sobre barreras y oportunidades.
- Modelos propios de acompañamiento.
- Métodos de capacitación, selección y retención.
- Necesidades empresariales no satisfechas.

## Estudios de caso

El estudio integró experiencias nacionales e internacionales que permiten:

- Identificar factores de éxito.
- Analizar modelos replicables.
- Evaluar políticas públicas que fortalecen la inclusión.

#### Incluyeron ejemplos de:

- México — Programa Somos Mexicanos
- Colombia — Programas de retorno humanitario
- España — Modelos de inserción laboral para retornados e inmigrantes

# Análisis cualitativo

El análisis se centró en:

- Identificación de patrones narrativos.
- Clasificación de barreras excluyentes y factores transformadores.
- Evaluación de acompañamiento psicosocial.
- Lectura institucional de dinámicas territoriales.
- Relatos de vida laboral.

Este análisis fue guiado por la metodología comunicativa crítica (modelo WORKALÓ), que enfatiza participación activa, diálogo y diferenciación entre componentes que reproducen desigualdad y aquellos que generan transformación.

## Integración de la metodología WORKALÓ

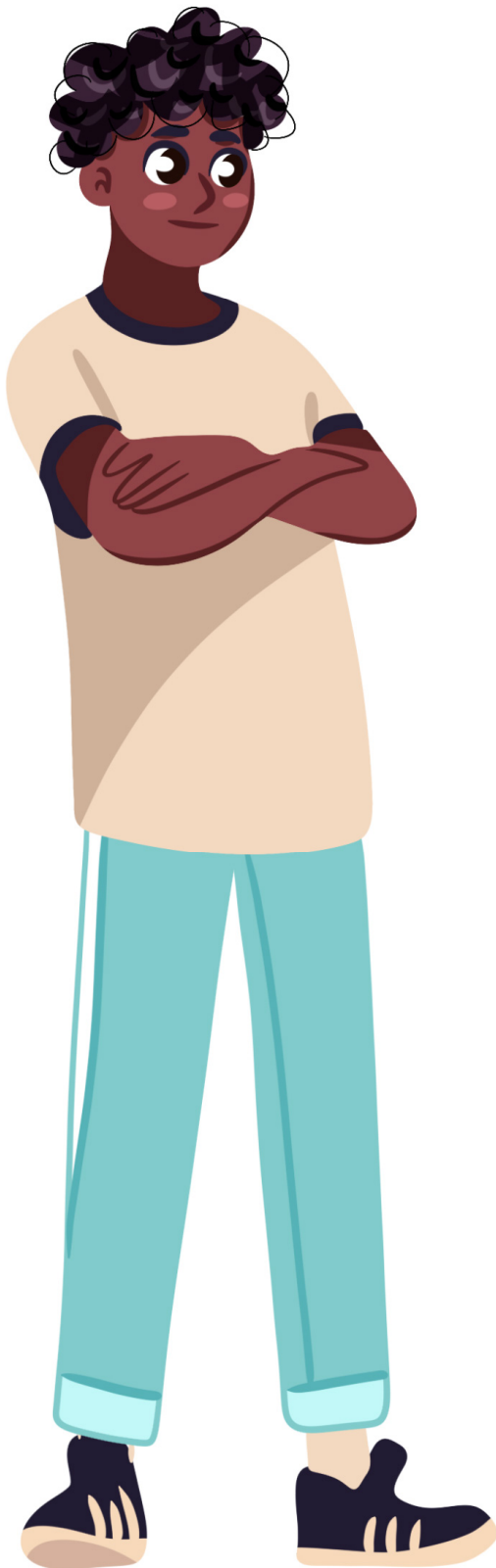
La metodología comunicativa crítica se incorporó para garantizar que el estudio reflejara de manera fiel las voces e intereses de los actores involucrados.

### Principios aplicados:

1

#### **Análisis transformador vs. excluyente:**

Se identificaron barreras estructurales (falta de documentación, prejuicios, salarios bajos) y factores de transformación (programas de capacitación, mentoría, incentivos fiscales).



**2**

### **Participación *activa***

La investigación integró experiencias directas de empresas, organizaciones y migrantes retornados.

**3**

### **Diálogo *estructurado***

Se utilizaron entrevistas que permitieron construir conclusiones basadas en experiencias reales, no solo en literatura técnica.

Este enfoque fortaleció la interpretación de resultados y permitió proponer modelos realistas y adaptados al contexto hondureño.

#### **Consideraciones éticas**

El proceso metodológico se rigió por principios éticos esenciales:

- Confidencialidad de la información empresarial y personal.
- Consentimiento informado verbal o escrito para entrevistas.
- Protección de datos sensibles, especialmente en casos que involucraban jóvenes retornados.
- Respeto a los tiempos y limitaciones operativas de las instituciones entrevistadas.
- Evitar revictimización de personas que hubiesen experimentado deportación o trauma migratorio.

#### **Limitaciones metodológicas**

La metodología, aunque robusta, enfrentó desafíos:

- Falta de registros formales de migrantes retornados en sectores como maquila y turismo.
- Escasa disponibilidad de datos por parte de algunas MIPYMEs.
- Barreras geográficas y de tiempo para entrevistas en zonas rurales.
- Diferencias profundas entre economías territoriales, lo que limita la comparabilidad absoluta.
- Alta movilidad laboral de retornados, que dificulta mediciones de retención.

#### **Triangulación y validez del estudio**

Para garantizar la validez técnica:

- Se compararon resultados de entrevistas, encuestas y estudios de caso.
- Se utilizaron análisis cruzados entre territorios y sectores.
- Se verificaron hallazgos con instituciones clave para confirmar consistencia.
- Se utilizaron múltiples fuentes secundarias (OIM, CEPAL, literatura sobre migración y retorno).

La combinación de técnicas y fuentes permitió construir un análisis sólido, coherente y representativo.

# Principales hallazgos y beneficios

El análisis integral de los datos cuantitativos y cualitativos recopilados en el estudio permitió identificar un conjunto sólido de hallazgos que describen cómo el sector privado participa o podría participar de manera más estratégica en la reintegración laboral y económica de las personas migrantes retornadas en Honduras. Estos hallazgos se organizan en dimensiones económicas, sociales, institucionales y operativas, considerando factores transversales como la territorialidad, el tamaño empresarial, la disponibilidad de perfiles técnicos y las condiciones del mercado laboral.

Los resultados no solo evidencian el estado actual, sino también oportunidades claras para escalar iniciativas y consolidar alianzas que fortalezcan el ecosistema de reintegración.

## Panorama general del involucramiento empresarial

Uno de los principales hallazgos es que la participación del sector privado en procesos de reintegración existe, pero es limitada, fragmentada y con poca sistematización. Aunque varias organizaciones han implementado acciones valiosas como los CDE, Libre Expresión, asociaciones hoteleras y cámaras empresariales estas iniciativas no responden a un modelo unificado ni cuentan con mecanismos claros de medición.

### Principales patrones detectados:



**Las grandes empresas tienen mayor capacidad operativa**, pero menor flexibilidad para contratar sin procesos formales.





**Las MIPYMEs muestran mayor apertura**, pero carecen de procedimientos estructurados para contratación, capacitación o seguimiento.

**Las cámaras empresariales y gremios funcionan como articuladores**, pero no cuentan con herramientas estandarizadas para conectar oferta y demanda laboral.

**La mayoría de iniciativas no registran datos**, lo que dificulta analizar el impacto real y generar mejoras basadas en evidencia.

## Percepción empresarial hacia los migrantes retornados

Las encuestas y entrevistas revelan una percepción mixta:

### Aspectos positivos identificados por las empresas:

- Los migrantes retornados muestran alto compromiso y motivación por retomar estabilidad laboral.
- Poseen habilidades técnicas adquiridas en el extranjero, especialmente en oficios, manufactura, mantenimiento industrial, gastronomía, logística y servicios.
- Tienen mayor adaptabilidad a ambientes laborales exigentes.
- Demuestran experiencia en sistemas organizacionales formales, especialmente quienes trabajaron en Estados Unidos o México.

### Aspectos negativos o preocupaciones empresariales:

- Persisten estigmas asociados a deportación o procesos migratorios irregulares.
- Se perciben riesgos de deserción laboral por deseo de re-migrar.
- Muchas empresas creen que los retornados presentan inestabilidad emocional, aun sin evidencia verificable.
- No existe claridad sobre cómo manejarlos desde recursos humanos, especialmente en MIPYMEs.

El hallazgo más relevante es que las empresas no rechazan contratar migrantes retornados, sino que no cuentan con información, herramientas ni acompañamiento, lo que reduce su disposición y capacidad de integración.

## Principales obstáculos identificados en la reintegración económica

Varias barreras afectan tanto a las empresas como a las personas migrantes retornadas.

### Barreras para las empresas

- Falta de perfiles técnicos adecuados para vacantes específicas.
- Procesos de selección informales que no identifican competencias transferibles.
- Ausencia de incentivos fiscales o institucionales para la contratación.
- Escasez de programas de capacitación especializada coordinados con necesidades del sector productivo.
- Falta de rutas de acompañamiento psicosocial, necesarias para mejorar estabilidad laboral.

### Barreras para los migrantes retornados

- Salarios poco competitivos comparados con expectativas adquiridas en el exterior.
- Falta de reconocimiento oficial de experiencia previa.
- Ausencia de redes de apoyo local.
- Presión económica inmediata, que dificulta procesos de formación prolongados.
- Estigmas y discriminación en procesos de selección.

Estas barreras no son insuperables; de hecho, el estudio identifica mecanismos claros para mitigarlas mediante articulación público–privada.

## Prácticas exitosas detectadas

A pesar de las limitaciones, el estudio documentó casos exitosos de reintegración liderados por instituciones y empresas, destacando:

### 1. Libre Expresión

- Incorporación sistemática de migrantes retornados a través de capacitación y acompañamiento emocional.
- Alta retención laboral cuando se combina formación técnica + apoyo psicosocial.



## 2. CDE Golfo de Fonseca y CDE Valle de Sula

- Modelos de emprendimiento y fortalecimiento empresarial adaptados a población retornada.
- Resultados positivos en creación de microempresas sostenibles.

## 3. CCIT y cámaras empresariales

- Disposición para conectar empresas con migrantes retornados, aunque sin metodologías estandarizadas.

## 4. Sector hotelero y gastronómico en zonas turísticas

- Alta demanda de habilidades prácticas, coincidiendo con competencias adquiridas por retornados en el extranjero.

## 5. Empresas de maquila y manufactura

- Implementación de procesos de capacitación interna que favorecen la integración.

Estos casos ofrecen una base sólida para modelar un programa nacional de reinserción.



## Beneficios comprobados para las empresas

### a. Beneficios económicos

- Reducción de rotación laboral, especialmente cuando existe acompañamiento.
- Mayor productividad, debido a experiencia previa en mercados más competitivos.
- Ahorros en capacitación, ya que muchos retornados poseen habilidades preexistentes.
- Disminución de costos asociados a reemplazo de personal.

## b. Beneficios sociales

- Mejor ambiente laboral cuando se fomenta la inclusión.
- Mayor cohesión de equipos al promover diversidad y solidaridad.
- Contribución directa a la reducción de migración irregular.

## c. Beneficios institucionales

- Posicionamiento reputacional como empresa socialmente responsable.
- Mejora en relaciones con cámaras, ONGs y programas de cooperación.
- Acceso a alianzas estratégicas y programas de formación.

El hallazgo más relevante es que los beneficios superan ampliamente los costos, especialmente cuando las empresas cuentan con acompañamiento técnico e institucional.

## Hallazgos estratégicos para el diseño del modelo final

A partir del análisis integral, se destacan los siguientes elementos estratégicos:

**1**

La reintegración laboral es más exitosa cuando incorpora acompañamiento psicosocial, no solo empleo.

**2**

La capacitación técnica debe estar alineada con la demanda real del sector productivo.



**3**

La territorialidad es determinante:

- ♦ Zonas como San Pedro Sula y Tegucigalpa tienen mayor potencial de absorción laboral.
- ♦ Regiones como Danlí o Choluteca necesitan modelos centrados en autoempleo.

**4**

Las cámaras empresariales pueden convertirse en nodos de articulación, pero requieren herramientas y protocolos.

**5**

Las MIPYMEs tienen mayor apertura a contratar, pero necesitan apoyo para estructurar procesos.

**6**

La sostenibilidad depende de contar con un sistema de registro y monitoreo, actualmente inexistente.

## Impactos

Los beneficios identificados a partir del análisis cuantitativo, cualitativo y comparativo del estudio se agrupan en impactos económicos, sociales e institucionales. En conjunto, estos beneficios evidencian que la participación del sector privado en la reintegración de personas migrantes retornadas no solo es viable, sino estratégica para el desarrollo económico y social del país, además de generar ventajas competitivas para las empresas y sus organizaciones gremiales.



## Impactos Económicos

Los impactos económicos representan uno de los beneficios más tangibles observados. Las empresas que han integrado a personas migrantes retornadas reportan mejoras en productividad, reducción de costos de rotación y retornos positivos sobre la inversión en capacitación. Los hallazgos muestran que, cuando existe acompañamiento técnico y psicosocial, la contribución económica aumenta significativamente.

### Aumento de productividad

Las empresas reportaron que los migrantes retornados:

- Poseen experiencia previa en trabajos con estándares más altos de eficiencia (especialmente quienes trabajaron en EE. UU. y México).
- Demuestran mayor capacidad de adaptación y aprendizaje rápido.
- Tienen habilidades técnicas específicas en manufactura, servicios, gastronomía, logística, mantenimiento industrial y construcción.

Esto genera incrementos directos en productividad durante los primeros meses de contratación.

### Reducción de costos de rotación

Los retornados tienden a permanecer por más tiempo en empresas que ofrecen acompañamiento y un clima laboral estable.

- Esto genera reducciones en:
- Costos de contratación.
- Costos de inducción.
- Costos de reentrenamiento.
- Pérdidas asociadas a vacantes no cubiertas.

En organizaciones como Libre Expresión y los CDE se observaron tasas de retención del 60–80%, superiores a los promedios nacionales.

## Aprovechamiento de habilidades adquiridas en el exterior

Los retornados suelen aportar:

- Conocimientos en maquinaria especializada.
- Estándares de servicio al cliente.
- Experiencia en trabajo bajo presión.
- Competencias digitales operativas.
- Normas de seguridad industrial más avanzadas.

Su incorporación reduce la necesidad de formación inicial y genera ahorros a corto plazo.

### Incremento en capacidad operativa

En sectores como hotelería, manufactura y gastronomía, la contratación de retornados ha permitido:

- Escalar operaciones sin necesidad de grandes inversiones.
- Cubrir cupos vacantes que no atraen a otros grupos poblacionales.
- Mejorar la calidad del servicio final.

### Costos iniciales bajos en comparación con beneficios

Los costos de integración suelen incluir:

- Capacitación inicial.
- Acompañamiento psicosocial.
- Supervisión de adaptación.

Sin embargo, estos costos se compensan rápidamente con la productividad, retención y reducción de riesgo de rotación.



## Impactos sociales

Los impactos sociales representan un componente esencial del valor generado por la participación del sector privado. Estos beneficios no solo favorecen a las personas migrantes retornadas, sino también a los equipos de trabajo, las familias y las comunidades donde se insertan.

### Estabilidad emocional y reducción del estrés post-retorno

El empleo formal contribuye a:

- Recuperación de la autoestima.
- Reducción de la ansiedad post-retorno.
- Mayor estabilidad familiar.
- Disminución de riesgos psicosociales.

Cuando las empresas trabajan en conjunto con organizaciones de apoyo, la recuperación emocional se acelera.

### Disminución de la re-migración irregular

El acceso a empleo y a ingresos estables reduce de forma directa:

- Las intenciones de volver a migrar por vías irregulares.
- La exposición a redes de tráfico y trata.
- La vulnerabilidad económica extrema.

Las entrevistas confirman que el empleo es el factor más decisivo para que una persona retornada permanezca en Honduras.



## Cohesión laboral y mejora del clima organizacional

La integración adecuada de migrantes retornados genera:

- Mayor solidaridad interna.
- Procesos de sensibilización que fortalecen equipos.
- Cultura organizacional más inclusiva y cooperativa.

Varios empleadores reportaron que los retornados motivan a otros trabajadores a mejorar su desempeño.

## Contribución al desarrollo comunitario

Los retornados que se integran laboralmente:

- Apoyan actividades comunitarias.
- Contribuyen a la economía local.
- Participan más en organizaciones sociales y locales.
- Reducen comportamientos de riesgo asociados al desempleo.

## Inclusión social y reducción de estigmas

La experiencia directa con retornados contrata la narrativa social negativa.

Empresas, colaboradores y clientes perciben mayor:

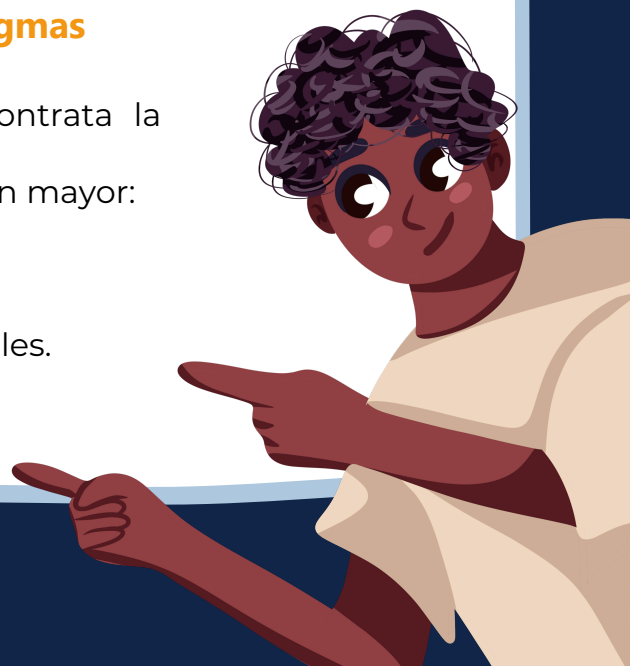
- Humanización del proceso migratorio.
- Aceptación de diversidad.
- Respeto hacia experiencias internacionales.

## Inclusión social y reducción de estigmas

La experiencia directa con retornados contrata la narrativa social negativa.

Empresas, colaboradores y clientes perciben mayor:

- Humanización del proceso migratorio.
- Aceptación de diversidad.
- Respeto hacia experiencias internacionales.



## Impactos institucionales

Los impactos institucionales fortalecen el ecosistema de reintegración y crean condiciones para la sostenibilidad de programas empresariales. Estos beneficios son especialmente relevantes para cámaras empresariales, centros de desarrollo empresarial, gremios sectoriales y organizaciones multisectoriales.

### Fortalecimiento de alianzas público–privadas

La integración de retornados amplía la colaboración entre:

Cámaras empresariales

CDE

Empresas privadas

Instituciones públicas

Cooperación  
internacional

ONGs especializadas  
en migración

Estas alianzas permiten compartir recursos, formación y mejores prácticas.

### Mejora del posicionamiento reputacional

Las empresas que contratan migrantes retornados ganan reconocimiento como:

Organizaciones socialmente  
responsables

Empresas con enfoque  
humano

Aliados estratégicos de  
políticas públicas

Esto fortalece su imagen ante clientes, proveedores y organismos internacionales.

### Generación de capacidades internas

Las organizaciones que participan desarrollan:

Protocolos internos de  
contratación inclusiva

Modelos de  
acompañamiento psicosocial

Procesos de monitoreo y evaluación

Competencias en gestión del talento humano

Estas capacidades tienen efectos duraderos, incluso más allá del trabajo con población retornada.

### **Consolidación de estructuras para la atracción de talento**

La integración de retornados contribuye a:

Identificar nuevos nichos de habilidades laborales

Mejorar procesos de reclutamiento

Ampliar redes de intermediación laboral

Esto fortalece su imagen ante clientes, proveedores y organismos internacionales.

### **Estandarización de modelos replicables**

Los casos exitosos analizados muestran que las instituciones pueden:

Replicar metodologías

Desarrollar indicadores comunes

Facilitar el escalamiento nacional de un modelo unificado

Esto es especialmente relevante para cámaras empresariales y CDE que buscan diseñar programas permanentes.



# Desafíos y limitaciones



El análisis integral de la información recopilada revela que, aunque existen iniciativas valiosas desde el sector privado, persisten desafíos estructurales, operativos, institucionales y socioeconómicos que limitan la participación efectiva de las empresas en la reintegración de personas migrantes retornadas. Estos desafíos también afectan la sostenibilidad y el impacto de los programas existentes, así como la formulación de un modelo articulado a nivel nacional.

Los desafíos se presentan en distintos niveles, desde la empresa individual hasta los sistemas nacionales de empleo, educación técnica y políticas públicas vinculadas a migración y desarrollo. A su vez, cada territorio presenta condiciones diferenciadas que influyen en la capacidad real de absorción laboral y acompañamiento.

A continuación, se detallan los principales desafíos identificados.

## Desafíos asociados al sector privado

### Falta de información y desconocimiento sobre la población migrante retornada

La mayoría de las empresas:

- No conocen cuántas personas migrantes retornadas hay disponibles para empleo.
- Desconocen sus perfiles técnicos y experiencia laboral previa.
- Carecen de información sobre los beneficios de contratar esta población.
- No poseen herramientas para identificar competencias transferibles.

La ausencia de información genera incertidumbre y reduce su disposición a contratarlos.

## Estigmas y percepciones negativas

Aunque de manera más sutil que en años anteriores, todavía persisten:

- Estigmas asociados a deportación.
- Supuestos de que los retornados presentan inestabilidad emocional.
- Temor a que puedan re-migrar pronto.
- Dudas sobre su confiabilidad o disciplina.

Estos estigmas se reproducen más en empresas pequeñas y medianas que no han tenido experiencias previas positivas.

## Limitada capacidad de las MIPYMEs para estructurar procesos

Las MIPYMEs que representan más del 90% del tejido empresarial enfrentan limitaciones importantes:

- Procesos informales de contratación.
- Falta de personal especializado en recursos humanos.
- Cargas laborales concentradas en una sola persona.
- Escasos recursos para capacitación interna.
- Dificultad para implementar acompañamiento psicosocial.

Esto afecta directamente su capacidad para integrar de manera adecuada a personas migrantes retornadas.

## Falta de incentivos para contratar migrantes retornados

Durante la investigación no se identificaron incentivos fiscales, regulatorios o financieros claros que promuevan:

- Contratación inclusiva.
- Formación en el puesto de trabajo.
- Implementación de protocolos de integración laboral.
- Certificación de habilidades.

La inexistencia de incentivos reduce la motivación empresarial para priorizar esta población frente a otros grupos.

## Brechas entre oferta y demanda laboral

En sectores como manufactura, hotelería y servicios, existe demanda de ciertos perfiles. Sin embargo:

- Muchos retornados tienen experiencia, pero no cuentan con certificación técnica formal.
- Algunos perfiles adquiridos en EE. UU. o México no coinciden con las necesidades del mercado local.
- Los salarios ofrecidos son percibidos como bajos en comparación con la experiencia previa.

Esta desconexión dificulta la colocación laboral eficiente.

## Desafíos para las personas migrantes retornadas

### Retorno involuntario y choque emocional

Un gran porcentaje de retornados llegan:

- En condiciones de estrés.
- Con deudas.
- Sin redes familiares o comunitarias sólidas.
- Con expectativas frustradas debido al retorno forzado.

Esto afecta la capacidad inmediata de adaptación laboral.

### Falta de documentación o acreditación de experiencia

Muchos retornados:

- No poseen documentos que certifiquen experiencia técnica.
- No pueden demostrar horas de trabajo acumuladas en el extranjero.
- No tienen constancias de empleadores previos.

Esta situación obstaculiza su evaluación en procesos formales de selección.

### Expectativas salariales no alineadas con el mercado hondureño

Las condiciones salariales del país no se aproximan a las expectativas generadas por su experiencia internacional.

Esto causa:

- Desmotivación en el empleo formal.
- Mayor riesgo de rotación.
- Tentación de re-migración irregular.

## Movilidad laboral constante

Muchos retornados buscan oportunidades temporales mientras evalúan si permanecen o migran nuevamente.

Esto afecta:

- La permanencia en programas de formación.
- La retención laboral.
- La planificación empresarial.

## Desafíos institucionales

### Falta de un sistema nacional unificado de reintegración

Actualmente no existe una plataforma articulada que conecte:

- Empresas
- Cámaras empresariales
- CDE
- Instituciones públicas
- Programas de cooperación
- Retornados en búsqueda de empleo

La ausencia de un sistema integrado genera duplicación de esfuerzos y escasa coordinación.

### Débil sistema de registro y monitoreo

No se encontraron:

- Bases de datos unificadas.
- Registros actualizados de retornados buscando empleo.
- Indicadores claros de inserción.
- Sistemas de seguimiento de resultados.

Esto limita la capacidad de evaluar impactos a largo plazo.

### Capacidad institucional desigual entre territorios

Los CDE de zonas como Valle de Sula muestran alta capacidad, pero otros territorios:

- Dependen del voluntarismo.
- Carecen de presupuesto.
- Tienen menor personal técnico.

Esto genera desigualdad en las oportunidades de reintegración.

## Falta de articulación entre instituciones públicas

Aunque existen unidades de atención al migrante, estas no están completamente conectadas con:

- El sector productivo
- Cámaras empresariales
- Centros de formación técnica
- Programas de certificación de competencias

Esta desconexión impide implementar un modelo nacional articulado.

## Desafíos operativos

### Capacitación no alineada a demanda real

Muchas capacitaciones disponibles para retornados no están vinculadas a:

- Vacantes reales
- Necesidades territoriales
- Sectores productivos con crecimiento

Esto reduce su impacto en empleabilidad.

### Falta de acompañamiento psicosocial permanente

Los casos más exitosos como Libre Expresión demuestran que el acompañamiento psicosocial es determinante para la estabilidad laboral.

Sin embargo:

- No existe una oferta amplia.
- La mayoría de programas son temporales.
- Las empresas no tienen personal especializado.



## Limitaciones del estudio

Aunque el estudio es robusto, enfrenta limitaciones inherentes:

- Falta de información estadística nacional consolidada.
- Poco acceso a datos de empresas que no documentan procesos de contratación.
- Variabilidad entre territorios que impide comparabilidad absoluta.
- Dificultad para entrevistar a retornados en zonas de alta movilidad laboral.
- Escasa disponibilidad de registros históricos de programas de reintegración.
- 

Estas limitaciones no afectan la validez general del estudio, pero sí señalan áreas donde se necesita continuar investigando y fortaleciendo sistemas de información.

## Limitada promoción de buenas prácticas

Las buenas experiencias identificadas no se han sistematizado. Esto impide:

- Replicar modelos exitosos.
- Generar evidencia nacional.
- Motivar a nuevas empresas a participar.

# Conclusiones técnicas

Las conclusiones técnicas derivadas del estudio integran los hallazgos cuantitativos, cualitativos, institucionales y territoriales recopilados, y permiten establecer una lectura clara sobre la viabilidad, beneficios, desafíos y requerimientos estratégicos para consolidar un modelo nacional de participación empresarial en la reintegración de personas migrantes retornadas.

Estas conclusiones constituyen la base para el diseño de políticas, programas e intervenciones multisectoriales que permitan escalar acciones, fortalecer capacidades y generar impactos sostenibles.





## La participación del sector privado es viable, beneficiosa y estratégica

Los resultados demuestran que el sector privado hondureño sí posee la capacidad y disposición de integrar a migrantes retornados, siempre que cuente con información, apoyo institucional y herramientas adecuadas.

La evidencia confirma que:

- Los beneficios económicos superan ampliamente los costos iniciales.
- Los retornados aportan habilidades relevantes al mercado laboral.
- La retención laboral mejora cuando existe acompañamiento.
- La integración laboral contribuye directamente a reducir la re-migración irregular.

Por lo tanto, la participación empresarial no solo es viable, sino clave para un modelo sostenible de reintegración.



## Existen capacidades institucionales valiosas, pero dispersas y no articuladas

Los resultados demuestran que el sector privado hondureño sí posee la capacidad y disposición de integrar a migrantes retornados, siempre que cuente con información, apoyo institucional y herramientas adecuadas.

La evidencia confirma que:

El país cuenta con actores con experiencia concreta:


- CDE Golfo de Fonseca y Valle de Sula
- CCIT, CCIC y gremios sectoriales
- Libre Expresión
- Asociaciones hoteleras y empresariales
- Instituciones académicas

Estas entidades han desarrollado prácticas exitosas; sin embargo:

- Carecen de estandarización.
- No operan bajo un marco unificado.
- No comparten bases de datos ni rutas de referencia.
- No cuentan con indicadores comunes.

Esto limita el impacto total y reduce la eficiencia del ecosistema.

La evidencia técnica confirma la necesidad de un modelo articulador nacional, con protocolos, sistemas de información y acompañamiento estandarizados.




### La falta de registros, datos y sistemas de monitoreo es una de las principales barreras estructurales

Una conclusión central es que **no existe en Honduras un sistema nacional** que registre y conecte:

- Perfiles de migrantes retornados
- Demandas empresariales
- Capacidades institucionales
- Programas disponibles
- Indicadores de inserción laboral

#### La ausencia de este sistema:

- Dificulta generar políticas basadas en evidencia.
  - Reduce la eficiencia en el uso de recursos.
  - Impide medir el impacto a largo plazo.
  - Desincentiva la participación empresarial.
- Cualquier estrategia futura debe priorizar la creación de un sistema unificado de información y monitoreo.



### La territorialidad afecta de forma determinante los resultados

El estudio confirma que no existe un único modelo aplicable a todo el país. Cada territorio presenta condiciones distintas:

- **San Pedro Sula y Tegucigalpa:** mayor capacidad de absorción laboral formal.
- **La Ceiba:** oportunidades en turismo y servicios, pero con limitaciones de estacionalidad.
- **Danlí:** potencial para autoempleo agrícola y MIPYMEs.
- **Choluteca:** mercado estrecho y dependiente de emprendimientos familiares.

Esto demuestra que los modelos deben adaptarse territorialmente, combinando empleo formal, emprendimiento y formación según el contexto.



## El acompañamiento psicosocial es un factor determinante para la reintegración sostenible

Independientemente del sector económico, se comprobó que:

- La estabilidad emocional influye directamente en la permanencia laboral.
- Los programas que integran acompañamiento psicosocial tienen mejores tasas de éxito.
- El bienestar emocional reduce el riesgo de re-migración.
- La ausencia de soporte aumenta la rotación y la inestabilidad laboral.

Por ello, el acompañamiento psicosocial no es un complemento, sino un componente técnico central para cualquier programa de reintegración.



## Las empresas requieren procesos claros, simples y guiados para participar

La mayoría de las empresas especialmente MIPYMEs desean apoyar, pero enfrentan:

- Falta de información.
- Ausencia de protocolos de selección y acompañamiento.
- Desconocimiento de perfiles disponibles.
- Limitada capacidad para gestionar casos de vulnerabilidad

### Esto confirma la necesidad de:

- Herramientas prácticas para Recursos Humanos.
- Protocolos empresariales de integración.
- Acompañamiento técnico institucional.
- Incentivos o beneficios tangibles.



## El modelo ideal debe combinar empleabilidad, emprendimiento y formación técnica

Dada la diversidad territorial y laboral del país, el modelo óptimo no puede depender solo de empleo formal.

Las conclusiones técnicas señalan que el enfoque debe combinar:

**1**

Empleo formal en territorios con alta demanda.

**2**

Emprendimiento y fortalecimiento de MIPYMEs, especialmente en zonas rurales.

**3**

Formación técnica pertinente, vinculada a sectores productivos.

**4**

Certificación de competencias laborales basadas en experiencia internacional.

**5**

Acompañamiento psicosocial y financiero, como componente transversal.

### **Esta integración es necesaria para lograr sostenibilidad.**

Las entrevistas, encuestas y estudios comparativos permiten concluir que sí es posible desarrollar en Honduras un modelo nacional de reintegración basado en alianzas público–privadas, siempre que incluya:

- Protocolos claros para empresas.
- Centros de referencia territorial.
- Vinculación con CDE, cámaras y unidades de atención al migrante.
- Registro y certificación de habilidades.
- Monitoreo continuo.
- Acompañamiento psicosocial.
- Formación técnica vinculada a demanda.

La viabilidad técnica está comprobada; lo que falta es articulación, estandarización y recursos.

# Recomendaciones

Las recomendaciones derivadas del estudio buscan fortalecer la participación del sector privado en la reintegración de personas migrantes retornadas en Honduras, articulando esfuerzos institucionales, empresariales y territoriales.

Las propuestas se estructuran en cinco ejes estratégicos: articulación institucional, fortalecimiento empresarial, acompañamiento a migrantes retornados, desarrollo territorial y monitoreo–evaluación. Cada recomendación es concreta, viable y basada en evidencia, diseñada para escalar un modelo sostenible de reintegración.

## Recomendaciones para la articulación institucional

### Crear un Sistema Nacional de Reintegración Laboral del Migrante Retornado

Este sistema debe integrar:

- Un registro único nacional de retornados y perfiles laborales.
- Empresas que ofrecen vacantes inclusivas.
- CDE, cámaras empresariales y ONGs con capacidad de acompañamiento.
- Herramientas de diagnóstico, certificación y seguimiento.

Debe operarse de manera multisectorial, con gobernanza compartida entre instituciones públicas, sector privado y cooperación internacional.

### Establecer protocolos de referencia entre instituciones

Es fundamental definir rutas claras para que:

- Las unidades de atención al migrante refieran perfiles a los CDE.
- Los CDE conecten retornados con cámaras empresariales y empresas.
- Las cámaras faciliten contactos con empresas aliadas.
- Las ONGs brinden acompañamiento psicosocial antes y después de la contratación.

Esta articulación reducirá duplicidad de esfuerzos y aumentará la eficiencia.

## Implementar incentivos fiscales y laborales

Se recomienda promover incentivos como:

- Deducciones fiscales por contratación de retornados.
- Subsidios parciales para capacitación en el puesto.
- Equipos de acompañamiento psicosocial compartido.
- Reconocimiento público a empresas inclusivas.

Estos incentivos han demostrado ser exitosos en modelos de México, España y Colombia.

### Recomendaciones para fortalecer la participación del sector privado

#### Crear herramientas prácticas para empresas

Se recomienda desarrollar:

- Guías de contratación inclusiva.
- Protocolos para Recursos Humanos.
- Plantillas de evaluación de habilidades.
- Manuales para acompañamiento inicial.
- Formatos para reportar casos, resultados y rotaciones.

Las MIPYMEs requieren herramientas simples y listas para usar.

#### Sensibilizar y capacitar al personal empresarial

Mediante programas formativos breves en:

- Diversidad e inclusión.
- Gestión de personal vulnerable.
- Procesos de inducción adaptados a retornados.
- Prevención de estigmas internos.

Estos elementos mejoran la retención y reducen rotación.

### Recomendaciones para fortalecer la reintegración de personas migrantes retornadas

#### Implementar programas de acompañamiento psicosocial continuo

Es uno de los elementos más importantes del estudio.

Se recomienda:

- Acompañamiento emocional antes, durante y después de la contratación.
- Coaching laboral para resolver dudas y conflictos.
- Atención psicológica especializada en trauma migratorio y re-adaptación.

El éxito de Libre Expresión demuestra que este componente es vital.

## Certificar habilidades adquiridas en el extranjero

Es necesario:

- Desarrollar perfiles ocupacionales basados en experiencia práctica.
- Implementar certificaciones rápidas y accesibles.
- Facilitar reconocimiento oficial de competencias adquiridas en EE. UU., México o España.

Esto aumentará empleabilidad y coincidencia entre oferta y demanda.

## Diseñar formación técnica pertinente y modular

La formación debe cumplir con:

- Duración corta (entre 2 y 8 semanas).
- Adaptación a la demanda territorial.
- Contenido práctico y aplicado.
- Certificación inmediata.

Se sugiere alianzas con INFOP, empresas y cooperación internacional para implementarlo.

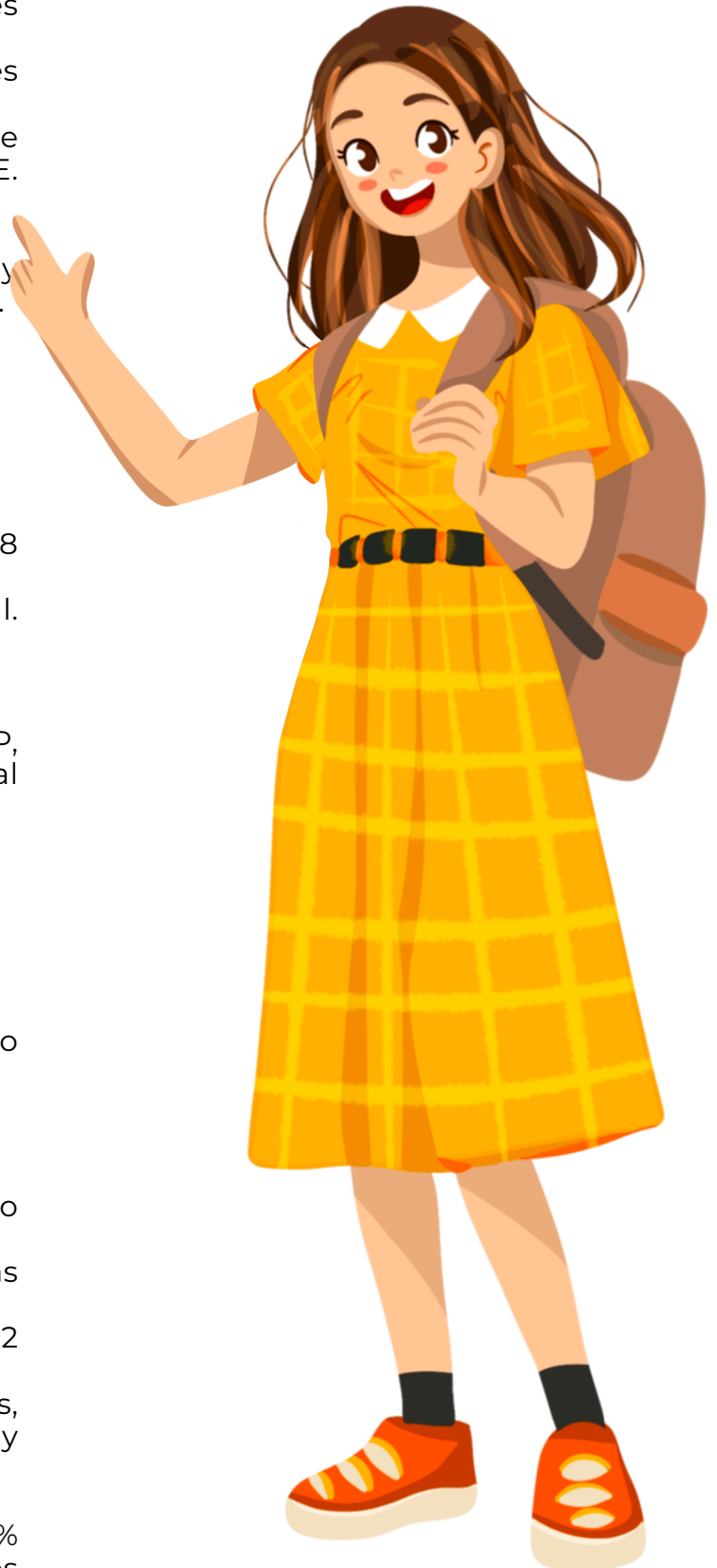
## Impulsar programas de emprendimiento y autoempleo

Especialmente en territorios como Danlí y Choluteca.

Se recomienda:

- Programas de fortalecimiento empresarial.
- Acceso a microcréditos con tasas diferenciadas.
- Asistencia técnica nos primeros 12 meses.
- Capacitaciones en finanzas, marketing, administración y cadenas de valor.

La evidencia muestra que más del 80% de los emprendimientos acompañados por los CDE continúan activos.



## Recomendaciones territoriales

### San Pedro Sula y Tegucigalpa

- Enfocarse en empleabilidad formal.
- Integrar retornados a manufactura, maquila, call centers, servicios y gastronomía.
- Implementar certificaciones técnicas rápidas.

### Danlí

- Enfocarse en agroemprendimientos, comercio local y oficios.
- Establecer alianzas con cooperativas y asociaciones agrícolas.

### La Ceiba

- Impulsar turismo, gastronomía y servicios estacionales.
- Diseñar programas de mentoría laboral.

### Choluteca

- Priorizar emprendimiento y fortalecimiento de MIPYMÉs.
- Impulsar formación en oficios con alta demanda local.

## Recomendaciones para el monitoreo, evaluación e impacto

### Crear indicadores nacionales estandarizados

Proponer un set de indicadores básicos:

- Retención laboral.
- Rotación a 3, 6 y 12 meses.
- Productividad comparada. Satisfacción del empleador.
- Satisfacción del retornado.
- Reducción de intención de re-migración.
- Creación y supervivencia de emprendimientos.

### Implementar un sistema digital de seguimiento

Debe incluir:

- Tablero (dashboard) de empleabilidad.
- Registro de empresas inclusivas.
- Historial de acompañamiento para cada retornado.
- Indicadores automatizados.

### Evaluaciones periódicas

Se recomienda:

- Realizar evaluaciones semestrales.
- Presentar resultados a cámaras y cooperantes.
- Ajustar programas de forma continua

## Conclusión general de las recomendaciones

El país está en una posición técnica y operativamente favorable para implementar un modelo nacional de reintegración empresarial, pero requiere:

- 1 Articulación multisectorial.
- 2 Protocolos claros y herramientas prácticas.
- 3 Formación técnica alineada a demanda.
- 4 Acompañamiento psicosocial continuo
- 5 Incentivos e información accesible para empresas.



La combinación de estas medidas permitirá consolidar un ecosistema sostenible que beneficie al sector privado, a las personas migrantes retornadas y al desarrollo local.

# PERSPECTIVAS

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

Es un proyecto financiado por la Cooperación Alemana a través del Banco de Desarrollo Alemán KfW, ejecutado por la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA) con el apoyo de la Fundación Suiza para la Cooperación Técnica Swisscontact, en el marco de la alianza entre la República de Alemania y la región SICA.

# 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