



# IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL RECLUTAMIENTO ÉTICO EN HONDURAS

**Recomendaciones para el impulso del Reclutamiento Ético en Honduras**

Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a las personas migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para salvar vidas y proteger a las personas en movimiento, impulsar soluciones a los desplazamientos y facilitar vías de migración regular.

Esta publicación fue posible gracias a la Oficina de Población, Refugiados y Migración (PRM, por sus siglas en inglés) del Departamento de Estado de los Estados Unidos, bajo el marco del Programa Regional sobre Migración de la OIM. No obstante, las opiniones expresadas en la misma no reflejan necesariamente las políticas oficiales de Naciones Unidas

---

Publicado por: Organización Internacional para las Migraciones (OIM)  
OFICINA NACIONAL EN HONDURAS  
Colonia Palmira, Torre Imperial 1901, 3° Calle.  
Teléfono: +504 2237-7460  
Correo electrónico: [iomtegucigalpa@iom.int](mailto:iomtegucigalpa@iom.int)

Jefa de misión de la OIM Honduras:  
Mariana Rendón

Coordinador del proyecto de IRIS:  
Daniel García

Empresa consultora:  
HEVI S.A.

Diseño y diagramación:  
Kevin Zelaya

Cita obligatoria: Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2025. Identificación y Caracterización del Reclutamiento Ético en Honduras: Recomendaciones para el impulso del Reclutamiento Ético en Honduras.

Esta publicación no ha sido editada oficialmente por la OIM.

La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos, ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

## Índice

Introducción.....	5
Contexto General .....	5
La OIM en Honduras .....	5
Sobre la investigación .....	6
<b>Parte 1: Contexto general de la investigación, objetivos, metodología y alcance.....</b>	<b>8</b>
Objetivos de la investigación.....	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos.....	9
Alcance de la investigación.....	9
Consultas preliminares con OIM-Honduras.....	8
Entidades participantes.....	9
Lógica de abordaje de informantes clave.....	10
Metodología de ejecución.....	11
<b>Parte 2: Recursos y capacidades y oportunidades de la OIM sobre reclutamiento ético en Honduras.....</b>	<b>12</b>
Marco conceptual del Reclutamiento Ético.....	13
Proceso de identificación documental - institucional.....	15
Aspectos Generales de OIM en Honduras.....	16
Capacidades institucionales.....	16
Recursos de información.....	17
Certificación IRIS para las agencias de contratación internacional.....	17
Fortalecimiento de capacidades de las empresas.....	17
Informes e investigaciones.....	18
Oficinas y proyectos de la OIM.....	19
Recursos corporativos.....	19
Material de difusión.....	20
Investigaciones e incidencia política.....	21
Alianzas institucionales.....	21

Mecanismos interinstitucionales de seguimiento.....	21
<b>Parte 3: Caracterización de sectores sobre el reclutamiento ético en Honduras.....</b>	<b>22</b>
Contexto de los diferentes actores.....	19
Perfil de las entidades entrevistadas.....	20
Jurisdicción de origen y operaciones.....	21
Vinculación con temas reclutamiento ético.....	21
Financiamiento.....	22
Población atendida.....	23
Visión a futuro.....	23
Intermediarios de mano de obra.....	23
Modalidades de intervención.....	24
Marco normativo del proceso.....	24
Costos asociados al proceso de reclutamiento.....	25
Oportunidades de acción en las empresas.....	25
Oportunidades de acción.....	26
<b>Parte 4: Oportunidades y necesidades de los sectores para impulsar el reclutamiento ético en Honduras.....</b>	<b>28</b>
Oportunidades del sector.....	29
Promoción del Reclutamiento Ético en Honduras.....	29
Capacidades y oportunidades de la OIM en Honduras.....	31
<b>Parte 5: Recomendaciones y consideraciones finales para la consolidación del reclutamiento ético en Honduras.....</b>	<b>35</b>
Recomendaciones para el impulso del Reclutamiento Ético en Honduras.....	36
Consideraciones complementarias.....	37



## Contexto General

Honduras, se caracteriza como un país de origen, retorno, tránsito y, en menor medida, destino de migrantes. A partir del año 2022, se ha registrado un aumento significativo en el flujo migratorio irregular en tránsito. En base a datos del Instituto Nacional de Migración (INM), durante el año 2023 se registró un incremento de la migración de personas extranjeras, al 31 de diciembre de 2023 la cantidad de personas migrantes extranjeras totalizó 545,043 que representó el 189% más que el año anterior; y al 2024, la cantidad de personas ha registrado al mes 31 de diciembre fueron 374,971 personas.

Con respecto al retorno hondureños, el registro es de 56,172 personas retornadas en 2023, que representa 68% menos que el año 2022 (94,339 personas); aunque los análisis indican que el retorno ha ido en aumento después la pandemia COVID-19, aún no se supera la cifra de connacionales registrada en el año 2019 (116,567 personas retornadas). El comportamiento interanual refleja reducciones porcentuales después del 2021, esto producto de las políticas migratorias de E.E.U.U. y México relacionada medidas humanitarias que permite a los migrantes esperar la resolución de protección humanitaria o reunificación familiar de los E.E.U.U. Ante este panorama, el país enfrenta muchos desafíos que deben ser asumidos desde diferentes ámbitos.

## La OIM en Honduras

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM), creada en 1951, es la principal organización intergubernamental en el ámbito de la migración y trabaja en estrecha colaboración con asociados gubernamentales, intergubernamentales y no gubernamentales, así como las organizaciones de sociedad civil y empresa privada. La labor de la OIM consiste en cerciorarse de una gestión ordenada y humana de la migración; promover la cooperación internacional sobre cuestiones migratorias; ayudar a encontrar soluciones prácticas a los problemas migratorios y ofrecer asistencia humanitaria a los migrantes que lo necesitan.

La OIM en Honduras tiene como una de sus metas: “Posicionar a Honduras en un referente de gestión migratoria innovadora, equitativa e inclusiva, apoyando con asesorías y acompañamiento técnico para el establecimiento de políticas migratorias basadas en el respeto de los derechos humanos y que garanticen la seguridad y dignidad de las personas migrantes durante todas las fases del ciclo migratorio”.

## Sobre la investigación

Para dar una mejor respuesta institucional a la atención del reclutamiento ético en Honduras, se ha desarrollado la presente investigación, la cual se plantea en un contexto de dificultades y vulneraciones de las condiciones laborales y de empleo a las que se enfrentan los trabajadores, particularmente migrantes. El presente documento es el resultado final de la investigación desarrollada en el marco de la Consultoría **“Levantamiento de información para la identificación y caracterización de actores en el marco del reclutamiento ético en Honduras”**, el cual responde al Proyecto de Reclutamiento Ético IRIS de la OIM en Honduras.

**La Parte 1** del documento, plantea la lógica de abordaje de esta investigación, la cual fue de carácter participativo, con consulta de diferentes entes de interés y ha aprovechado las estructuras e interrelaciones establecidas a través de la coordinación de acciones entre OIM en temas relacionados a reclutamiento ético. Este enfoque, asegura un acceso efectivo a informantes clave y a grupos meta, procurando la identificación y caracterización de las instituciones y organizaciones de los diferentes sectores de la sociedad, que desarrollan acciones en favor de garantizar el reclutamiento ético y fortalecer la protección de las personas trabajadoras migrantes y sus familias y la proyección de la OIM en Honduras, como entes del Gobierno, de la Empresa Privada y organizaciones de la sociedad civil.

**La Parte 2** ha sido desarrollada sobre la base de un conjunto de entrevistas con el equipo contraparte OIM sobre la base de un prontuario de preguntas asociadas con diferentes temáticas de abordaje, con el propósito de identificar las capacidades, recursos institucionales disponibles, alianzas (convenios) suscritos por OIM Honduras para los temas relacionados al Reclutamiento Ético y una prospección de oportunidades externas que pueden ser aprovechadas para fortalecer el posicionamiento y capacidades de la OIM.

**La Parte 3** del documento presenta un análisis de los procesos y resultados de la creación de un directorio de información general y su respectivo análisis de caracterización de las organizaciones (perfiles y atributos) de los distintos actores que realizan acciones en favor del reclutamiento ético en Honduras. Esta información sistematiza la identificación y caracterización de las instituciones y organizaciones de los diferentes sectores de la sociedad, que desarrollan acciones en favor de garantizar el reclutamiento ético y fortalecer la protección de las personas trabajadoras migrantes y sus familias, y la proyección de la OIM en Honduras.

Finalmente, las Partes 4 y 5 del documento muestran las oportunidades y necesidades de los diferentes sectores para impulsar el reclutamiento ético, que incluye una propuesta general de acción a corto, mediano y largo plazo, con la identificación de contrapartes relevantes a considerar para trabajar en las próximas etapas y fases del Proyecto IRIS, así como otros proyectos actuales y futuros de la OIM en Honduras.



## Parte 1:

Contexto general de la investigación,  
objetivos, metodología y alcance.



# OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

## Objetivo general:

Desarrollar un levantamiento de información para la identificación y caracterización de los diferentes sectores de la sociedad respecto a la situación del reclutamiento ético para fortalecer la protección de las personas trabajadoras migrantes y sus familias y la proyección de la OIM en Honduras.

## Objetivos específicos:

- Caracterizar los diferentes sectores en el marco del reclutamiento ético en Honduras.
- Identificar necesidades y oportunidades de acción de las instituciones y organizaciones relevantes que trabajan en el área de reclutamiento ético en Honduras.
- Analizar los recursos y oportunidades de la OIM en Honduras para fortalecer su proyección en favor de la migración laboral y del reclutamiento ético en Honduras.

## Alcance de la investigación

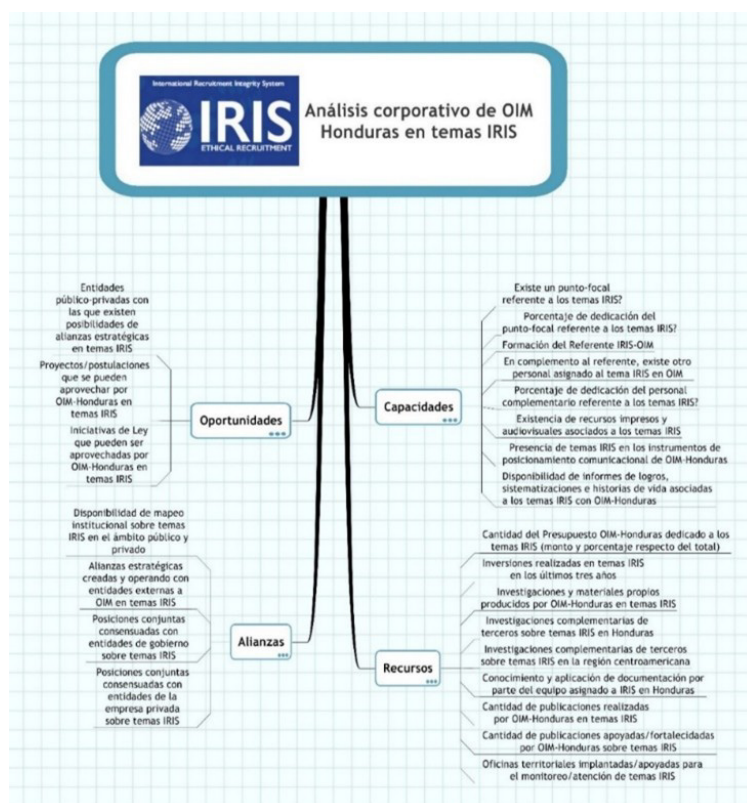
El alcance geográfico de la investigación se define dentro del territorio nacional. Este enfoque geográfico permite una visión del contexto nacional sobre las condiciones laborales y de empleo a las que se enfrentan muchos trabajadores migrantes (de diferentes grupos vulnerables).

Esto permite generar elementos de identificación y caracterización de instituciones y organizaciones de los diferentes sectores de la sociedad, que desarrollan acciones en favor de garantizar el reclutamiento ético y fortalecer la protección de las personas trabajadoras migrantes y sus familias y la proyección de la OIM en Honduras.



## Lógica de abordaje de informantes clave

La lógica de abordaje en este estudio fue de carácter participativo, con consulta de diferentes entes de interés. La información asociada con el procesamiento de los temas ilustrados en la Figura 1 permitió generar un mapa estratégico de las capacidades, recursos, alianzas y oportunidades disponibles para OIM Honduras en los temas de reclutamiento ético. Este análisis fue complementado con el procesamiento de las entrevistas realizadas, el cual fue importante para detectar nichos de complementariedad y elementos estratégicos que complementen la acción de la OIM.



Este enfoque que aprovechó las estructuras e interrelaciones establecidas a través de la coordinación de acciones en temas relacionados a reclutamiento ético, asegura un acceso efectivo a informantes clave y a grupos meta, procurando la identificación y caracterización de las instituciones y organizaciones de los diferentes sectores de la sociedad, que desarrollan acciones en favor de garantizar el reclutamiento ético y fortalecer la protección de las personas trabajadoras migrantes y sus familias y la proyección de la OIM en Honduras, como entes del Gobierno, de la Empresa Privada y organizaciones de la sociedad civil:

## Metodología de ejecución

El proceso de investigación de identificación y caracterización del Reclutamiento Ético fue de carácter cualitativo, con análisis de fuentes documentales, de manera que se lograra obtener la información relevante para el alcance de los objetivos del estudio. La investigación se desarrolló, de manera general, en cuatro fases bien diferenciadas, detalladas a continuación, así como las técnicas a utilizar para el registro de información, las consideraciones éticas del proceso, las responsabilidades y apoyos requeridos para la ejecución.

Se desarrolló una ejecución de la consultoría en las siguientes fases:

Figura 2: Fases de ejecución de la consultoría





## Parte II:

Recursos, capacidades y oportunidades de la OIM sobre reclutamiento ético en Honduras.



## Marco conceptual del Reclutamiento Ético

El reclutamiento ético es un proceso de selección de personal que se enfoca en garantizar prácticas justas, transparentes y respetuosas de los derechos humanos y laborales. Implica que los candidatos sean seleccionados basándose en sus habilidades y competencias sin discriminación, y que no se les cobren tarifas indebidas o se les obligue a aceptar condiciones de trabajo injustas. Este enfoque promueve la equidad, la igualdad de oportunidades, y el respeto por las leyes laborales y los principios de trabajo digno, tanto a nivel nacional como internacional (Tom L. Beauchamp, 2019).

Esto implica garantizar que las personas candidatas sean tratadas de manera justa, sin discriminación por motivos de género, raza, etnia, religión, edad, discapacidad u otros factores. Además, el reclutamiento ético busca evitar el cobro de tarifas a la población trabajadora que será contratada y asegurar condiciones laborales dignas y justas, respetando, tanto las leyes locales como los estándares internacionales de trabajo (IRIS, 2019).

De acuerdo al Manual IRIS para Gobiernos sobre Reclutamiento Ético y Protección a las Personas Trabajadoras Migrantes y otras fuentes documentales consultadas, los principios básicos del concepto de Reclutamiento Ético se pueden resumir en (OIM, 2023):

- i. Transparencia, con una definición clara de criterios,** lo que implica que los empleadores deben comunicar de manera clara y abierta los requisitos y criterios de selección para el puesto, de esta forma las personas candidatas deben recibir toda la información relevante sobre el puesto, las condiciones laborales, y el proceso de selección, para que puedan tomar decisiones informadas.
- ii. Cumplimiento legal, observando una total adherencia a las leyes y regulaciones:** el proceso de reclutamiento debe cumplir con todas las leyes laborales aplicables, así como con los estándares éticos y normativos del país o región donde se realiza la contratación. Los procesos deben ser realizados de acuerdo con la normativa laboral vigente, asegurando de que todas las etapas del proceso, desde la publicidad del puesto hasta la firma del contrato, cumplan con las regulaciones laborales vigentes.
- iii. Equidad y No Discriminación, favoreciendo la igualdad de oportunidades:** todas las personas deben ser tratados de manera justa y tener igualdad de oportunidades, sin importar su raza, género, edad, orientación sexual, discapacidad, religión, u otras características personales.

**iv. Imparcialidad:** las decisiones de contratación deben basarse únicamente en las habilidades, competencias y calificaciones de las personas candidatas, evitando cualquier tipo de sesgo o discriminación.

**v. Confidencialidad y protección de datos:** la información personal y sensible de los candidatos debe ser manejada con confidencialidad y protegida contra el acceso no autorizado, además solamente se debe solicitar la información necesaria para el proceso de selección, y su uso debe estar estrictamente limitado a dicho fin.

**vi. Respeto y Dignidad:** las personas que ingresan a un proceso de contratación deben ser tratadas con cortesía y respeto durante todo el proceso de selección. No se deben aprovechar situaciones vulnerables de las personas candidatas, como su necesidad urgente de empleo, para ofrecer condiciones laborales injustas.

**vii. Responsabilidad Social e impacto en la comunidad:** considerar el impacto de las decisiones de contratación en la comunidad y en el bienestar social, promoviendo prácticas de reclutamiento que favorezcan la inclusión y la diversidad. En ello se deben evitar prácticas como el reclutamiento excesivo o engañoso que puedan afectar negativamente a las personas candidatas o a las comunidades de origen.

La aplicación de los siete principios anteriores es esencial para proteger a las personas trabajadoras, especialmente a aquellas que son vulnerables, como la población migrante, frente a la explotación y el abuso. Además, promueve un entorno laboral justo y equitativo, lo que contribuye a la productividad y sostenibilidad de las empresas y organizaciones. Implementar prácticas de reclutamiento ético también mejora la reputación de las empresas y fortalece la confianza de las personas empleadas, lo que puede llevar a una mayor retención de talento y un ambiente de trabajo más positivo.



# Proceso de identificación documental institucional

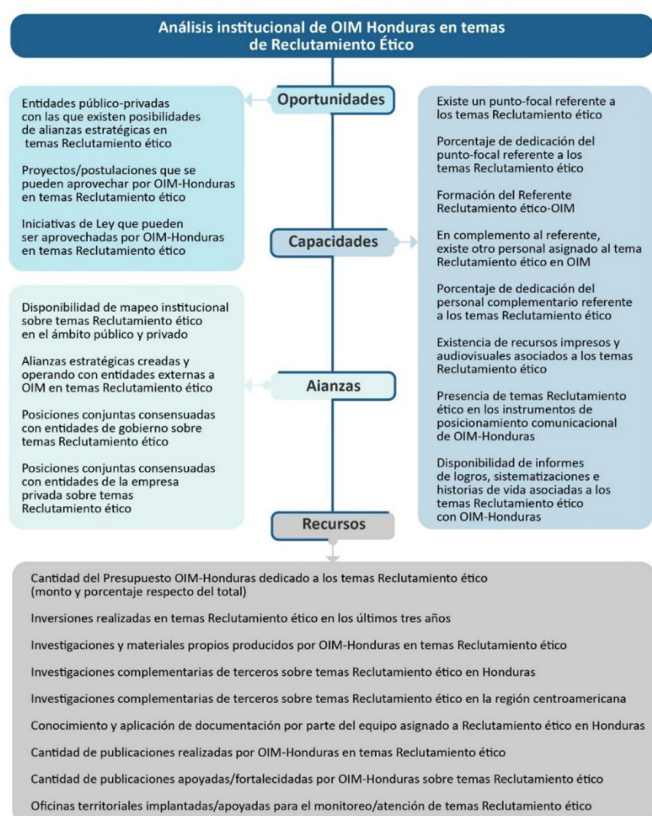


Figura 3: Mapa temático de las consultas realizadas con OIM Honduras

La Figura 3 muestra el propósito de identificar las capacidades, recursos institucionales disponibles, alianzas (convenios) suscritos por OIM Honduras para los temas Reclutamiento Ético y una prospección de oportunidades externas que pueden ser aprovechadas para fortalecer el posicionamiento y capacidades de OIM Honduras.

La información asociada con el procesamiento de los temas ilustrados en la Figura 2 ha permitido generar un mapa estratégico de las capacidades, recursos, alianzas y oportunidades disponibles para OIM Honduras en los temas de reclutamiento ético.



### Consultoría Mapeo de actores involucrados en el reclutamiento ético en Honduras, mayo 2024.

En general se ha sistematizado el acervo institucional de capacidades y recursos. Se dio especial énfasis en los instrumentos normativos nacionales e internacionales, lineamientos, estrategias, mecanismos, proyectos, u otra información documental y capacidad técnica de la OIM impulsadas en Honduras para la protección y asistencia de personas migrantes vulnerables a la violencia, la explotación y el abuso, de acuerdo al Plan de Acción Mundial de las Naciones Unidas para combatir la trata de personas, así como el tráfico de migrantes. Asimismo, se comprende las acciones de incidencia en el país que promuevan la adopción de buenas prácticas y mecanismos de atención, protección a personas migrantes en el marco de la temática de reclutamiento ético.

En la revisión bibliográfica o documental se han seguido los criterios siguientes: (i) la revisión documental de informes especiales e instrumentos globales y nacionales en relación con el reclutamiento ético, tales como el Pacto Mundial sobre Migración Segura, Ordenada y Regular, Planes Estratégico Global, Regional y Nacional de la OIM, Estándar IRIS sobre el Reclutamiento Ético, Recomendaciones de Montreal, instrumentos de la OIT, y otros relacionados con el objetivo del estudio, y (ii) se han revisado las capacidades, oportunidades y recursos de la OIM y sus proyectos respecto al reclutamiento ético y migración laboral relevantes.



## Aspectos Generales de OIM en Honduras

A finales del año 2023, la OIM presentó su Estrategia Nacional para el período 2024-2026, la cual tiene como objetivo brindar una respuesta integral ante los desafíos que la migración y el desplazamiento representan para el país, mediante el planteamiento de tres prioridades: resiliencia, gobernanza y movilidad.

Se destacan los lineamientos específicos contenidos en el Pacto Mundial sobre Migración, en tanto: (i) el Objetivo 6: importancia de facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente, donde se establece como uno de los compromisos, el impulso y la atención del reclutamiento ético y la implementación del programa IRIS; (ii) además los Objetivos 9 y 10 que refuerzan la respuesta transnacional al tráfico ilícito de migrantes y prevenir, combatir y erradicar la trata de personas en el contexto de la migración internacional, así como otros objetivos que complementan este esfuerzo.

El Sistema Internacional de Integridad en la Contratación – conocido y abreviado en este documento como IRIS, por sus siglas en inglés, es un sistema basado en los instrumentos globales en materia de derechos humanos, las convenciones y los estándares de la OIT sobre reclutamiento ético, contratación y las directrices a empresas para proteger a su personal.

### Capacidades institucionales

La Misión de la OIM en Honduras cuenta con programas y proyectos en ejecución con derivaciones en áreas de atención diversas, como la temática de Reclutamiento Ético. El principal recurso estratégico de la OIM-Honduras en los temas de reclutamiento ético en Honduras se asocian al Proyecto: “Mejora de la contratación ética y la protección de los trabajadores migrantes en las cadenas de suministro alimentario y agrícola e IRIS”.

El Estándar IRIS en el Reclutamiento Ético es un área de acción en la amplia gama de información de OIM, en el contexto de movilidad laboral en el país, en los niveles regional y global, donde la inclusión de la empresa privada y la vinculación con la población migrante es un factor relevante.

El posicionamiento de la temática ha implicado un proceso de fortalecimiento de capacidades con algunos actores que reclutan personal para trabajos en el extranjero. La OIM ejecuta un componente amplio de trabajo con empresas privadas, especialmente aquellas que conforman la membresía de la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE), como resultado de alianzas estratégicas para: a) abordaje de diferentes áreas críticas con emigrantes bajo el contexto de gestión; b) contratación de connacionales en trabajos en el extranjero, y c) la atención a personas migrantes retornadas en cuanto a su reintegración laboral.

## **Recursos de información**

A nivel global, bajo la implementación del “Programa de Reclutamiento Ético IRIS: Alimentación y Agricultura”, la OIM tiene una amplia gama de materiales impresos, diseños, material audiovisual, sobre reclutamiento ético. En Honduras, se ha comenzado a incursionar en la temática, y se ha comenzado a adecuar al contexto nacional con una serie de información de índole descriptivo del Programa.

La temática se ha ido posicionando en la población, mediante la realización de jornadas de capacitación o formación con sectores como el gobierno central específicamente, a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social - SETRASS, diferentes gremios empresariales, empresas privadas, industrias productoras, organizaciones de sociedad civil y otros.

## **Certificación IRIS para las agencias de contratación internacional**

Conceptualmente, IRIS es un estándar de certificación orientada específicamente a las agencias de reclutamiento internacional registradas formalmente en el país, y requiere del cumplimiento de requisitos por parte de dichas agencias.

En Honduras, actualmente son tres las agencias de contratación internacional que se encuentran registradas ante la SETRASS , y una de ellas se encuentra en el proceso de fortalecimiento de capacidades, previo una auditoría y certificación IRIS que se realiza por una empresa externa.

## **Fortalecimiento de capacidades de las empresas**

En el caso del modelo estándar de IRIS, se está trabajando con diferentes empresas nacionales para desarrollar procesos de capacitación para orientar y fortalecer a las empresas en sus capacidades y establecer mecanismos de reclutamiento ético en sus procesos internos.

Con este sector empresarial constantemente se realizan capacitaciones, donde se han promovido por parte de OIM y FUNDAHRSE un diplomado para empresas y organizaciones; además se han realizado diferentes eventos de capacitación con el sector de las organizaciones de sociedad civil en algunas ciudades principales del país. La experiencia ha sido satisfactoria y esto ha generado un mayor interés por de parte de los diferentes actores.



## Informes e investigaciones

A nivel nacional, el presente estudio y mapeo en desarrollo sirve como base documental e inicial para avanzar hacia una idea concreta de acción relacionada con la temática y la situación en el país.

A nivel regional se cuenta con un informe sobre prácticas de reclutamiento ético que incluye a Honduras; y a nivel de país se cuenta con un informe sobre migración laboral en Honduras, que incluye en algunos aspectos el tema de Reclutamiento Ético, el cual presenta una visión panorámica del ámbito de la migración laboral en Honduras, identificando la caracterización de la migración desde y hacia Honduras, las políticas migratorias y las tendencias actuales referentes al impacto del fenómeno de la COVID-19 durante el año 2021.

En esta temática se inicia el avance de edición de documentos con información sobre los sistemas de mercados laborales en contexto migratorio en Honduras, promovidos no solo por la OIM, sino también por la OIT, como recursos para promover el respeto a los derechos laborales. Las dos agencias están trabajando líneas complementarias de contratación ética, y realizan acercamientos conjuntos con empresa privada, sociedad civil y gobierno.



# Oficinas y proyectos de la OIM



La OIM ejecuta otros proyectos con acciones implícitas relacionados con el Reclutamiento Ético, en aspectos de promoción y socialización de principios éticos para contratación laboral; sin embargo, no hay personal supernumerario para ejecutar las estrategias y actividades de campo que puedan estar vinculadas al Reclutamiento Ético. Aunque la OIM tiene la Oficina Central en Tegucigalpa y una oficina de terreno en San Pedro Sula, con técnicos de campo en la zona oriental del país, este personal no realiza actividades de migración laboral, sino otros temas migratorios de índole humanitario, especialmente.

Desde el proyecto IRIS y la temática de Reclutamiento Ético, se ha tenido relación y sinergia con otros proyectos de la OIM en Honduras, como el Programa Regional de Migración (WHP, por sus siglas en inglés) y el proyecto Respuestas Integrales sobre Migración (IRM por sus siglas en inglés).

## Recursos corporativos

La incursión del tema de Reclutamiento Ético data de mediados del año 2019 bajo el resultado de “Gobernanza” en el Programa Regional de Migración (WHP, por sus siglas en inglés). Luego toma fuerza con otros proyectos tales como el Programa de Respuestas Integrales sobre Migración en Centroamérica (IRM, por sus siglas en inglés), que vino a impulsar el tema de reclutamiento ético con mayor enfoque hacia la sociedad civil.

En los últimos cinco años se han realizado acciones puntuales o más estratégicas, de acuerdo con la intervención en cada período que han implicado la asignación de recursos financieros, técnicos, materiales, para alcanzar los objetivos de socialización y posicionamiento de la temática, hasta llegar a establecer la intervención actual mediante el Proyecto IRIS: Alimentación y Agricultura.

## Material de difusión

Es un tema incipiente, que incluye ciertas tendencias surgidas por efecto de las dinámicas migratorias. Se ha observado que las empresas o gremios difícilmente han tomado acciones concretas en esta temática específica, sino que lo abordan de una forma muy general.

Entre la documentación generada y/o apoyada por la OIM en Honduras y a nivel global relacionada con la temática tenemos los siguientes (entre los más relevantes):

**i. Código de Conducta Ética:** la OIM en un esfuerzo de articulación con la institución gubernamental rectora de políticas y estrategias laborales, apoyo a la SETRASS con el desarrollo del documento denominado Código de Conducta Ético, una de las iniciativas ejecutadas hasta el momento.

**ii. Cursos Virtuales en la plataforma de OIM:** disponibilidad de curso virtual, especialmente para temática IRIS “Introducción al Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento” para conocer todo lo relacionado con los principios éticos, el modelo estándar sobre reclutamiento ético, con la información pertinente y de interés para los trabajadores, los reclutadores laborales y empleadores.

**iii. Reglamento para funcionamiento de las agencias de empleo privadas, servicios conexos y sus reformas:** Honduras tiene una buena práctica y se ha buscado conocer desde otros países como es el caso de Panamá cómo es el marco legal que regula las agencias de empleo internacional. Hay una revisión del reglamento para agencias que abordan el reclutamiento internacional; esa revisión implica descartar los cobros que se hacen a personas hondureñas, que pagan por muchos trámites e impiden reinvertir en sus necesidades familiares o en el país. Actualmente, se realizan revisiones de este marco legal realizados en conjunto con la OIM, OIT, el grupo interagencial como USAID y algunas embajadas.

## Investigaciones e incidencia política

A nivel regional existe la Red Global de Políticas de Contratación, como una propuesta para posicionamiento de los gobiernos en Centroamérica y México, donde en este espacio, Honduras aportó insumos y esfuerzo para en la construcción de esta herramienta de Reclutamiento Ético.

Con el Proyecto IRIS y las acciones ejercidas desde la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), se busca impulsar capacidades en los distintos sectores vinculados, para tener como resultado hacer llegar la información a la población, que las acciones sean más conocidas para evitar fraudes y engaños en las personas con interés en buscar oportunidades de trabajo, tanto en el ámbito nacional como internacional.

Actualmente, hay denuncias sobre muchas prácticas fraudulentas en este ámbito, por lo que se hacen campañas con la SETRASS para difundir prácticas regulares correctas y que la población no sea engañada por muchos factores y gente sin escrúpulos. Se busca, además, que el tema no se considere un tema asilado para nadie, y que se conozca que la SETRASS es la entidad encargada de regular la temática, todo lo que sea relacionado con Reclutamiento Ético debe ser canalizado por la SETRASS, es la instancia a cargo de emitir licencias y permisos oficiales para operar agencias de reclutamiento nacionales e internacionales, esta gestión debe estar bien regulado y supervisada por esta Secretaría de Estado.

## Alianzas institucionales

Desde la OIM, se han firmado convenios y coordinaciones relevantes en la temática con algunas instituciones como la SETRASS, FUNDAHRSE y Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP); y a nivel de Sociedad Civil se mantiene una sinergia con el Foro Nacional para las Migraciones en Honduras (FONAMIH). Con la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) se han desarrollado acciones conjuntas puntuales para la formación en temas de IRIS y Reclutamiento Ético y otros temas de migración laboral.

En la temática general de Migración, se mantiene una estrecha relación con el Instituto Nacional de Migración (INM) y la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional (SRECI), que pueden ser también relevantes para el impulso del reclutamiento ético.

El reclutamiento ético o contratación equitativa en Honduras se ha visto reforzado con la coordinación y apoyos por parte de organismos y agencias de cooperación internacional como la OIT, entre otros.





© OIM 2017/Benjamin SUOMELA

## Parte III:

Caracterización de sectores sobre el  
reclutamiento ético en Honduras.

# Contexto de los diferentes actores



En este apartado, se presenta una identificación de los procesos y resultados de información general y su respectivo análisis realizado de la caracterización de las empresas y organizaciones (perfiles y atributos) de los distintos actores relevantes al reclutamiento ético para fortalecer la protección de las personas trabajadoras migrantes y sus familias, en la proyección de la OIM en Honduras. Este ejercicio es un primer paso para identificar potenciales socios que desarrollan o pueden estar interesados en implantar acciones en pro el reclutamiento ético y fortalecer la protección de las personas trabajadoras migrantes y sus familias, así como la proyección de la OIM en Honduras con la empresa privada y sociedad civil.

Esta información se ha construido sobre la base de un conjunto de entrevistas a entidades hondureñas o internacionales, con sede en el país. Se identificaron y analizaron inicialmente 130 empresas de diferentes rubros, tomando como referencia que fueron empresas agremiadas en el marco de la responsabilidad social.

Esta referencia obedeció a que estas empresas tienen un compromiso con el desarrollo económico sostenible, el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores y familias, así como con la comunidad local y la sociedad en general. En este sentido, se consideró que, al tener estos valores, también están comprometidos con el cumplimiento de principios éticos y el respeto a los derechos laborales.

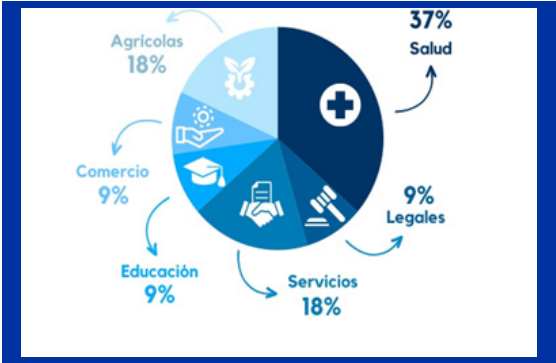
Se realizó una entrevista profunda a 11 de estas empresas y organizaciones, quienes brindaron importante información como base de los resultados del análisis que se presenta en este documento. Dichas empresas u organizaciones son parte de los sectores de salud, servicios, agrícola, comercio, legales y educación.



En este conglomerado de entidades se aplicó una proforma de entrevista sobre la base de un prontuario de preguntas asociadas con los temas descritos en la Figura 5, con el propósito de identificar y realizar un mapeo sobre temas relacionados al Reclutamiento Ético y una prospección de oportunidades externas que pueden ser aprovechadas para fortalecer el posicionamiento y capacidades de OIM-Honduras, en relación con los temas de Reclutamiento Ético.

Adicionalmente, se realizó una entrevista con una de las tres agencias internacionales de intermediación laboral con licencia de operación en Honduras, con las cuales OIM ha establecido relaciones de trabajo en temas de reclutamiento ético. Este caso ha sido tratado de forma especial por la naturaleza de la empresa y no se incluye en el prontuario estadístico-gráfico elaborado para el siguiente capítulo.

Figura 5: Rubros de las Empresas



Fuente: Propia

Figura 6: Mapa temático de las consultas realizadas con OIM Honduras



Fuente: Esquema elaborado para la Consultoría Mapeo de actores involucrados en el reclutamiento ético en Honduras.

En general, se ha sistematizado el acervo institucional de capacidades y recursos para cada una de las entidades que participaron de la investigación. Se puso especial énfasis en los convenios internacionales, legislación, lineamientos, mecanismos, disposiciones estratégicas, acciones, proyectos u otra información documental.

## Perfil de las entidades entrevistadas

La consulta con las diferentes empresas se realizó por la necesidad de conocer la aplicación de aspectos éticos, por parte de las empresas en los procesos de contratación, especialmente si estos involucran contratación directa o intermediación de mano de obra para trabajar en el extranjero.

Es muy importante para la OIM fortalecer esquemas con instancias claves, que orienten la ejecución de buenas prácticas laborales, enmarcadas en los estándares internacionales para el reclutamiento ético, considerando que existen prácticas ilícitas para la contratación informal que ponen en riesgo las actividades de las empresas empleadoras, así como a las personas migrantes que acceden a contratos en otros contextos (fuera de sus fronteras patrias), situación que conlleva a riesgos como la explotación laboral, trabajo forzado, trata de personas, entre otros riesgos, lo cual genera la iniciativa de identificar alianzas con actores del sector público y privado para el establecimiento de estrategias intersectoriales en el marco de la dinámica migratoria actual.

De las 11 empresas entrevistadas, el 46% mencionó que cuentan con código de registro de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social –SETRASS, mientras que un 56% no están registrados en la Secretaría.

Posteriormente, se realizó una investigación documental adicional, donde se pudo obtener la referencia de al menos otras 11 empresas que han participado en capacitaciones, en formación de temas de reclutamiento ético y estándar IRIS que se han promovido desde la OIM (este grupo no fue incluido en el grupo de consulta).

Figura 6. Empresas con código de registro SETRASS



Fuente: Esquema elaborado para la Consultoría Mapeo de actores involucrados en el reclutamiento ético en Honduras.

## Jurisdicción de origen y operaciones

La jurisdicción de origen y ámbito de operaciones de la mayoría de empresas que apoyaron esta consulta es el ámbito nacional (91%). Se registró la operación de una empresa que data de 1924 y la mayoría son de reciente fundación en los años 2021 y 2023. El 36% de las empresas están asociadas a redes de trabajo en el ámbito nacional. Por otro lado, la mayoría de empresas brindan servicios a nivel departamental (interior del país), seguida de otros que laboran a nivel nacional e internacional.

Figura 7. Ámbitos y zonas de trabajo de las empresas



Fuente: Elaboración propia

## Vinculación con temas reclutamiento ético.

Las empresas que realizan actividades primarias asociadas a reclutamiento ético, como convocatorias o procesos de selección y procesos de contratación, constituye 46% de las empresas, sean de índole nacional como internacional; el 27% no tenían ninguna actividad vinculada al tema de reclutamiento ético. El resto no contestaron.

En cuanto a la realización de actividades secundarias, 18% de las empresas realizan análisis de hojas de vida y capacitación de recursos humanos. El 55% no tiene actividades secundarias, y 27% no respondieron a las preguntas relacionadas con actividades relacionadas a reclutamiento ético. Finalmente, solo 9% del total de las empresas entrevistadas realizan actividades terciarias que parte de la revisión y análisis de hojas de vida, y de la toma de decisiones para realizar la contratación (ver Figura 7).

Figura 7. Aplicación de procesos de RE en las empresas



Figura 8. Disponibilidad de manuales u otros instrumentos sobre RE



Por otro lado, los datos establecen que 82% aplican procesos de reclutamiento ético o contratación equitativa en sus empresas, y un 18% no lo hace (ver Figura 7). Además, 27% de las empresas indicaron disponer de manuales u otros instrumentos internos asociados a temas de reclutamiento relativos a valores y principios de la empresa, el manejo de procesos de contratación, las responsabilidades, obligaciones y restricciones, 55% no cuentan con manuales u otros instrumentos; y 27% no respondió (ver Figura 8).

## Financiamiento

El financiamiento que utiliza 55% de las empresas para sus actividades relacionadas al reclutamiento ético proviene de fondos propios, las cuales consisten en brindar un mejor servicio a sus clientes, y a sus empleados. Del resto, 9% utiliza fondos y recursos de los donantes, el 9% no cuenta con fondos, el resto no aplica o declinó responder a las preguntas sobre este tema.

Figura 9. Financiamiento de las empresas para temas de RE



Los rubros temáticos de atención manejados por estas empresas, en su mayoría son servicios de calidad para clientes comerciales y de contratación de personas, no obstante, una de ellas brinda atención humanitaria, servicios de salud y de atención a personas en situación de desplazamiento interno.



## Población atendida

El 82% de las empresas consultadas atienden a población en general, entre ellos se encuentran clientes variados dependiendo del rubro, como población educativa, pacientes por servicios de salud, personas agricultoras y productoras, clientes empresariales, entre otros. El resto de empresas que aceptaron brindar información (18%) son empresas que brindan atención a población migrante en tránsito, retornada, desplazada interna y población hondureña residente.

Figura 10. Población atendida por las Empresas



Fuente: Datos elaborados por el equipo consultor.

## Visión a futuro

En su mayoría, las empresas informantes indicaron que desconocen el trabajo que realiza la OIM y del tema de Reclutamiento Ético (tema que es desconocido para la mayoría de la población), pero representa una gran oportunidad para conocer y trabajar en la aplicación de normativas y otros principios éticos que no son de aplicación general en todas las empresas.

Sin embargo, se mostró un alto interés en conocer y trabajar con las propuestas que la OIM brinda a algunas empresas, como estrategia para la socialización de muchos aspectos laborales, especialmente con la población migrante, ya que es una situación que atrae mucha atención por el incremento de casos de personas que deciden emigrar.



## Intermediarios de mano de obra

La misión de las agencias de contratación internacional es el reclutamiento de trabajadores para empleos en el extranjero. Se realizó el análisis de una de las agencias registradas en Honduras y ante la SETRASS, quien tiene su Casa Matriz en los Estados Unidos de América y sede en la ciudad de Tegucigalpa, Honduras, con extensión de la cobertura a nivel nacional.

El sector de mayor demanda se encuentra en el rubro turístico en las áreas de hotelería como resorts de playa, hoteles de montaña, estaciones para esquiar, así como en jardinería comercial, fábricas y procesadores de alimentos. No hay un rubro específico, pero el sector turístico es donde se ubica la mayor parte del trabajo. No hay un perfil de personas que la empresa requiera específicamente, los candidatos a empleos en Estados Unidos deben cumplir con el perfil de la vacante que se publica, y ser mayores de 21 años, sin restricción de sexo, edades, color, etnia, etc.

La empresa cuenta con licencia de operación extendida por la SETRASS, para lo cual debieron cumplir con una serie de requisitos, como el pago respectivo para registro en la Secretaría de Trabajo que equivale a cuatro salarios mínimos.

Hay una relación cordial con la SETRASS y apoyan para la gestión de emisión de pasaportes ante el INM para los candidatos que requieren de este requisito, por medio de ellos se les da prioridad, sin embargo, el apoyo para el registro y emisión de licencia se dificulta debido a que la información de los requisitos es escasa, no se brinda un total acompañamiento técnico o asesoría para el cumplimiento de requisitos u otros relacionados. Finalmente, un aspecto que incide en la no formalización de las agencias de contratación internacional son los altos costos para el registro y trámite de licencia; y muchas de dichas empresas realizan cobros ilegales, lo que da lugar a estafas y engaños, y en el peor de los casos, exponer a los trabajadores a explotación laboral, trabajo forzado o trata de personas.

### **Modalidades de intervención**

Sobre los criterios de selección y requisitos personales solicitados a trabajadores o aspirantes a trabajar en el extranjero, supervisión de las condiciones laborales, así como de procesos de capacitación o procesos de inducción, la agencia recluta a personas para que trabajen de manera temporal en Estados Unidos de América. En el año 2022 colocaron alrededor de 1,200 personas para trabajar en ese país. En los años subsiguientes se redujo el número de personas por temas externos a la empresa, como las aprobaciones de empleadores por parte del Gobierno norteamericano. En el año 2024 se suman aproximadamente entre 500 y 600 contratos de trabajo.

Se identificó que no se realizan actividades de capacitación, porque el programa de reclutamiento de trabajadores responde con la rapidez con la que se necesita a estos trabajadores. La empresa no cuenta con la capacidad para capacitar a las personas que buscan el trabajo, porque el personal disponible de la empresa es poco, lo que se realiza es la selección de personas que ya cuentan con capacidades para realizar los trabajos que se demandan en Estados Unidos, y se les orienta sobre normas para desenvolverse en el lugar de destino, se les habla sobre el comportamiento que se espera de ellos y otros aspectos de seguridad y desempeño en el país de destino.

### **Marco normativo del proceso**

Con relación a la existencia o aplicación de normas en sus procesos, se identificó que se dispone de manuales internos asociados a la temática de reclutamiento ético, como: manual de operaciones, reglamento interno, entrenamientos periódicos para el personal de la empresa para cumplir con el reclutamiento ético, así como hay lineamientos para prevenir en trabajo forzado y el trabajo infantil. Resultado de este cumplimiento es la gestión ante OIM para obtener la certificación de estándar IRIS.

## **Costos asociados al proceso de reclutamiento**

En cuanto al financiamiento de la empresa para el desarrollo de temas de reclutamiento ético, lo realizan con fondos propios, no cuentan con financiamiento externo o de agencias de cooperación. Es una inversión que realizan desde la concepción de la empresa.

La agencia genera sus negocios y coloca al personal; por otra parte la empresa recibe candidatos a trabajo en Estados Unidos en base a órdenes o demanda de las empresas empleadoras. El gobierno de Estados Unidos restringe cobros por servicios de colocación, así que ellos como empresa no reciben o cobran ningún porcentaje de comisión de los trabajadores por haberlos colocado.

En sí, los costos asociados al proceso de reclutamiento de trabajadores corren por cuenta del empleador, éste paga por todos los costos de los trabajadores, tales como tasas consulares, transporte de los trabajadores, entre otros.

No se solicita el pago de tarifas, comisiones u otros costos al trabajador. Los empleadores que trabajan con la empresa cubren todos los costos inherentes a la selección y contratación de los candidatos seleccionados.

## **Oportunidades de acción en las empresas**

En el sondeo de empresas del sector privado se obtuvo una muy baja receptividad y respuesta. Las empresas que atendieron la consulta pertenecen al sector salud y servicios agrícolas, y el resto a las áreas de comercio, servicios legales y de educación; estos no cuentan con código de registro SETRASS, atienden a población en general de manera departamental o nacional y en general no disponen de líneas de atención específicas para grupos poblacionales vulnerables.

En cuanto al desarrollo de temas vinculados con el reclutamiento ético, la mayoría de empresas realizan actividades con fondos propios, aplican procesos de reclutamiento ético o contratación equitativa, pero no todos cuentan con manuales u otros instrumentos internos asociados a los temas de reclutamiento ético, se basan en las condiciones del contrato laboral.





A pesar de que algunas empresas realizan procesos de reclutamiento ético, se puede afirmar que todavía existe mucho desconocimiento sobre este tema por parte del personal que laboran en las empresas. Se encontró que en las áreas de recursos humanos unas personas pueden tener conocimiento, pero a nivel de alta gerencia la información no es socializada.

La labor de la OIM, sus capacidades y compromiso con el reclutamiento ético es desconocida por parte de las empresas consultadas, sin embargo, el tema en general es de interés para las instituciones consultadas y existe la disposición para profundizar sobre su contenido, lo que representa una oportunidad para que la OIM lo promueva en el ámbito público como privado.

Se identificó que existe cierto temor de la población en general a contestar consultas por la situación de frecuentes extorsiones de las que son objeto las empresas del sector privado formal e informal en el país.

De las empresas internacionales de intermediación laboral con licencia de operación en Honduras, y con las cuales OIM ha establecido relaciones de trabajo en temas de reclutamiento ético, se logró obtener información y realizar un análisis oportuno. Actualmente se encuentra en proceso de obtener su certificación en IRIS, sin embargo, el proceso ha sido lento para su obtención. Fortalecer la cooperación con esta empresa multinacional representa una oportunidad estratégica importante para OIM en la temática de reclutamiento

### **Se lograron identificar algunos aspectos relevantes de este análisis:**

- a. Los empleadores que trabajan con la empresa cubren todos los costos inherentes a la selección y contratación de las personas candidatas seleccionadas y la empresa intermediaria no recibe o cobra ningún porcentaje de comisión de los trabajadores por haberlos colocado y las actividades que realizan corren por cuenta propia.
- b. En cuanto temas vinculados al reclutamiento ético disponen de manuales u otros instrumentos y capacitan al personal de la empresa reclutadora en temas de prevención del trabajo forzado y trabajo infantil. Ellos no imparten capacitación al personal trabajador seleccionado, ya que buscan a personas que posean conocimientos, experiencias y habilidades, así como que tengan las capacidades para realizar los trabajos que se demandan en USA.
- c. Para la empresa internacional de intermediación laboral, ante la SETRASS la empresa debe cumplir con los requisitos para obtención de la licencia respectiva, quienes requieren realizar un asesoramiento adecuado o acompañamiento técnico, así como la información clara y específica.
- d. Algunas agencias de contratación internacional no se registran ante la SETRASS por los altos costos, lo cual abre la oportunidad que trabajen de manera irregular y efectúen cobros ilegales, situación que puede generar estafas y engaños, como la trata de personas o un tipo de esclavitud laboral.

### **Oportunidades de acción**

Es importante definir estrategias de información, socialización e incidencia en la temática de reclutamiento ético, ya que existe en muchas de las instituciones consultadas un desconocimiento de la temática y esto genera un alto riesgo por la vulneración de derechos a las personas trabajadoras migrantes, tanto de los que se van al extranjero, como los internos que se movilizan hacia diferentes zonas del país, especialmente en el sector agrícola.

La incidencia de la OIM ante el Estado de Honduras y la empresa privada es importante para el establecimiento de políticas o espacios adecuados, que generen una coordinación intersectorial para promover el cumplimiento de la normativa laboral y ética y las reformas que fueren necesarias para responder a los cambios de la dinámica laboral actual.

Se requiere profundizar en los procesos de socialización y formación continua sobre el Reclutamiento Ético dirigido a personal de las instituciones nacionales, de las organizaciones de la sociedad civil y sobre todo a representantes de la empresa privada.

Además, es oportuno establecer alianzas con socios estratégicos con organizaciones de Naciones Unidas como la OIT, ONU Mujeres, y otras organizaciones especializadas en reclutamiento ético, así como con actores de instituciones públicas, empresas privadas y organizaciones no gubernamentales para promover y establecer procedimientos acordes a un reclutamiento ético.

Finalmente, se considera importante fortalecer las alianzas con las entidades estatales relacionadas con la temática, así como facilitar el apoyo y acompañamiento técnico, con la SETRASS, INM, SRECI. Establecer espacios para la definición de estructuras multisectoriales, involucrando otros sectores de la empresa privada, las organizaciones de sociedad civil, la academia y los gobiernos municipales. Estos aspectos serán profundizados en el apartado 4 de este informe.





## Parte III:

Caracterización de sectores sobre el  
reclutamiento ético en Honduras.



# Oportunidades del sector



Desde la OIM, el Proyecto de Reclutamiento Ético IRIS en Honduras busca mejorar las prácticas de reclutamiento para proteger a los trabajadores migrantes. Se promueve la transparencia, la legalidad, y el respeto por los derechos laborales, mediante la creación de estándares internacionales y la capacitación de agencias de empleo. IRIS fomenta un proceso de contratación justo y responsable que beneficia, tanto a los trabajadores como a los empleadores, reduciendo los riesgos de explotación y abuso.

En Honduras, la misión de la OIM cuenta con programas y proyectos que ejecutan acciones orientadas a la temática de migración laboral, incorporando como derivación procesos de inducción, socialización e incidencia en temas de Reclutamiento Ético.

El Estándar IRIS en el Reclutamiento Ético es un área de acción en la amplia gama de información de OIM, en el contexto de movilidad laboral en Honduras y en otros países de la región centroamericana y del Caribe, en la cual se hace importante la inclusión de la empresa privada y la vinculación con la población migrante siendo un factor relevante, por lo cual se hace necesario el establecimiento de relaciones con la sociedad civil, sector privado y gobierno para una adecuada aplicación de temas IRIS.

En consecuencia, este apartado se desarrolló sobre la base de tres aspectos relevantes: i) identificación de los recursos y capacidades instaladas en la OIM, ii) el mapeo de empresas u organizaciones a nivel nacional que realizan acciones alineadas con el reclutamiento ético y, iii) un proceso de consulta mediante entrevistas dirigidas a representantes de instituciones gubernamentales, organizaciones, gremios del sector empresarial o de sociedad civil que trabajan o se han incorporado en la ejecución de acciones para aplicación de principios y criterios éticos.

Se realizaron una serie de reuniones y entrevistas con funcionarios de la OIM, tanto, a nivel regional como nacional, bajo la coordinación del Proyecto de Reclutamiento Ético IRIS: Alimentación y Agricultura de Honduras. La participación de representantes de la Unidad de Migración Laboral de la región, así como de representantes del Programa Respuestas Integrales sobre Migración en Centroamérica (IRM por sus siglas en inglés) y del Programa Regional sobre Migración (WHP por sus siglas en inglés) en Honduras.

La revisión de la literatura que posee la OIM, ha sido muy importante para complementar la información primaria de las consultas y entrevistas realizadas, de manera que se pudo complementar el panorama general de estos temas a escala local y regional. La revisión de documentos institucionales que orientaron el estudio desde la generalidad global, tales como el Pacto Mundial sobre Migración Segura, Ordenada y Regular, las Recomendaciones de Montreal sobre la Contratación Ética, el Estándar IRIS, para concluir con la revisión de documentos generados por la OIM como el Manual IRIS para Gobiernos sobre Reclutamiento Ético y Protección a las Personas Trabajadoras Migrantes, el Estudio sobre la Migración Laboral en Honduras, y la Estrategia de la OIM para el año 2024.

### **Promoción del Reclutamiento Ético en Honduras**

En Honduras, el reclutamiento ético está siendo promovido como un elemento clave para garantizar procesos transparentes y justos en la selección de personal, tanto para trabajadores nacionales como migrantes. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), junto con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y otros actores nacionales e internacionales, impulsan estos esfuerzos.

Ambas instancias han trabajado en fortalecer las capacidades de las agencias de empleo y empresas para asegurar que los derechos de las personas trabajadoras sean respetados, lo que incluye la implementación de marcos legales y la difusión de información sobre prácticas de reclutamiento ético. A la fecha, tales esfuerzos buscan la integración de organizaciones tales como el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y de la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social (FUNDAHRSE) para lograr mecanismos de trabajo y de diálogo con la empresa privada hondureña, con el fin de mejorar las condiciones laborales, reducir la discriminación y aumentar la productividad en los ambientes de trabajo.

Honduras, como muchos países de la región centroamericana, ha enfrentado desafíos significativos en materia de migración laboral y protección de los derechos de las personas trabajadoras. La migración irregular, la trata de personas y las condiciones laborales precarias han sido problemas recurrentes que afectan, tanto a la población trabajadora nacional como a los migrantes. En este contexto, el desarrollo del concepto de reclutamiento ético se ha convertido en una estrategia fundamental para garantizar procesos de contratación justos, transparentes y respetuosos de los derechos humanos.

Entre las principales acciones estratégicas que se han implementado para promover el reclutamiento ético en el país destacan los procesos realizados en la revisión de Marcos Legales y Políticas Públicas: Se han establecido regulaciones específicas que buscan regular y supervisar las actividades de las agencias de empleo privadas, asegurando que cumplan con estándares internacionales de reclutamiento ético. Esto incluye la prohibición de cobrar tarifas de contratación a los trabajadores y la garantía de contratos laborales claros y justos.

Lo anterior ha sido complementado con varias actividades de capacitación y sensibilización desarrolladas por OIM y SETRASS. Los eventos han sido dirigidos a empleadores, agencias de empleo y funcionarios públicos sobre los principios y prácticas del reclutamiento ético. Estas capacitaciones fueron diseñadas con el propósito de sensibilizar sobre la importancia de respetar los derechos laborales y evitar prácticas abusivas.

Finalmente, es importante destacar que desde las instituciones del Estado se han iniciado procesos para viabilizar la creación de Mecanismos de Monitoreo y Denuncia: Se han establecido sistemas para monitorear las prácticas de reclutamiento y proporcionar canales seguros para que la población trabajadora pueda denunciar abusos o irregularidades. Esto permite una respuesta más efectiva por parte de las autoridades competentes y garantiza la protección de los derechos de las personas trabajadoras afectadas.

---

*El COHEP es una institución sin fines de lucro fundada en 1967 con el objetivo de proporcionar las condiciones macroeconómicas, legales e institucionales más adecuadas para fomentar la creación de riqueza y el desarrollo socioeconómico de Honduras, sustentados en el sistema de libre empresa y responsabilidad social. Es la organización empresarial de más alto grado de representatividad en Honduras, integrando 70 organizaciones representantes de todos los sectores productivos.*

*FUNDAHRSE es una organización sin fines de lucro, apolítica, no religiosa cuyo principal objetivo es la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), entendida como un compromiso continuo de la empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible, mejorando la calidad de vida de sus empleados y sus familias, así como de la comunidad local y de la sociedad en general.*

# Iniciativas con impacto positivo



- Mejora en las condiciones laborales: se ha observado una reducción en las prácticas de explotación laboral y un aumento en el respeto de los derechos laborales básicos, como salarios justos, jornadas laborales razonables y ambientes de trabajo seguros.
- Se ha contribuido a disminuir la Migración Irregular y la Trata de Personas: al ofrecer oportunidades de empleos legales y transparentes, el reclutamiento ético contribuye a disminuir el riesgo de que las personas trabajadoras sean atrapadas en las redes de tráfico humano y migración irregular.
- Se ha fortalecido la economía local, contribuyendo a la creación de opciones de empleos dignos y estables, a su vez se promueve el desarrollo económico sostenible y la mejora de la calidad de vida de la población trabajadora y sus familias.

No obstante, lo anterior, aún se observan desafíos significativos, especialmente en la implementación y monitoreo integral de las normativas existentes, que requiere continuar fortaleciendo la capacidad de las instituciones del Estado para hacer cumplir las leyes y regulaciones existentes, asegurando que todas las agencias de empleo y empleadores cumplan con los estándares de reclutamiento ético.

Otro desafío importante es mantener procesos de concientización y sensibilización para educar a empleadores y población trabajadora sobre sus derechos y responsabilidades, fomentando una cultura de respeto y cumplimiento de las normas laborales.

En estos temas, las contribuciones a nivel local e internacional son especialmente valiosas, resultando en la articulación de mesas de trabajo con los sectores públicos y privados en pro de mantener los temas de la agenda de reclutamiento ético dentro de las prioridades nacionales, así como en el apoyo a iniciativas de cooperación internacional con países vecinos y organizaciones internacionales para abordar de manera efectiva los desafíos transnacionales relacionados con la migración laboral y el reclutamiento ético.



En resumen, Honduras ha dado pasos importantes hacia la implementación de procesos de reclutamiento ético, con el apoyo de organizaciones internacionales y mediante el establecimiento de marcos legales y políticas públicas adecuadas. No obstante, es fundamental continuar trabajando en la consolidación de estos esfuerzos para garantizar la protección completa de los derechos de todos los trabajadores y promover un mercado laboral más justo y equitativo.

## **Capacidades y oportunidades de la OIM en Honduras**

### **Capacidades institucionales**

El posicionamiento del tema en el contexto nacional ha implicado un proceso de fortalecimiento de capacidades con algunos actores de agencias de contratación que reclutan personal para trabajos en el extranjero, estableciendo alianzas estratégicas para el abordaje de áreas críticas con emigrantes bajo el contexto de gestión, la contratación de connacionales en trabajos en el extranjero, la atención a personas migrantes retornadas en cuanto a su reintegración laboral.

### **Gestión del Conocimiento**

En este sentido, la OIM ha generado oportunidades de gestión del conocimiento, a través de la publicación de variados recursos de información en forma impresa, digital y audiovisuales que han apoyado en la socialización de la temática de reclutamiento ético y contratación equitativa, dada el frágil manejo de aspectos de migración laboral en el país y la alta vulnerabilidad ante riesgos que se presentan con la población trabajadora migrante. Se ha iniciado la incursión de la temática, aunque el material nacional no es mucho, se ha contextualizado una serie de información de índole descriptivo del Programa.

Se ha iniciado un proceso de concienciación, mediante la difusión y socialización de la temática de reclutamiento ético e iniciativa IRIS con estrategias con entidades claves y mediante la realización de jornadas de capacitación o formación con sectores como el gobierno central específicamente, a través de la SETRASS, diferentes gremios, empresas privadas, industrias productoras, la sociedad civil y otros sectores.

También OIM está apoyando a las empresas o agencias de contratación internacional dedicada al reclutamiento de trabajadores, a fin de incorporar los códigos de ética o conducta que garanticen el respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras, mediante el acompañamiento en la gestión para la certificación IRIS.

# Alianzas y Sinergias



Dentro de la OIM se ejecutan otros proyectos con acciones relacionados con el Reclutamiento Ético, como la promoción y socialización de principios éticos para contratación laboral; con la coordinación estratégica entre las diferentes áreas operativas de la oficina nacional, se realizan acciones para ejecutar las estrategias y actividades de campo en diferentes zonas o regiones del país.

Desde el Proyecto IRIS, se han generado importantes alianzas con el sector privado empresarial para desarrollo del capital humano, mediante las capacidades técnicas y fortalecimiento de habilidades para el empleo, el emprendimiento y buscando impulsar un mayor desarrollo educativo, con el fin de mejorar los procesos de contratación nacional e internacional, tomando en cuenta las competencias de los interesados o usuarios, la demanda de trabajo recibidas para trabajar en otros países y las exigencias de los empleadores. Entre los principales aliados, podría mencionarse el sector privado, las cámaras de comercio, COHEP, FUNDAHRSE, la SETRASS y UNITEC, ésta última en el ámbito académico.

A nivel de las agencias de contratación internacional, se ha logrado desarrollar una relación e intercambio de experiencias con otras agencias y gremios de contratación internacional de los países de México y de Guatemala, lo que ha generado compromisos regionales para impulsar el posicionamiento de estas tanto en Honduras como en la región.

## Recursos corporativos

En los últimos cinco años se han realizado acciones puntuales o más estratégicas, de acuerdo con la intervención en cada período que han implicado la asignación de recursos financieros, técnicos, materiales, para alcanzar los objetivos de socialización y posicionamiento de la temática, hasta llegar a establecer la intervención actual mediante el Proyecto IRIS.

## Material de difusión, estudios e investigaciones

Es un tema incipiente, que incluye ciertas tendencias surgidas por efecto de las dinámicas migratorias. Se ha observado que las empresas o gremios difícilmente han tomado acciones concretas en esta temática específica, y lo abordan de una forma muy general.

Se cuenta con documentos referenciales como ser: El Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular, Estrategia de la OIM para Honduras 2024 – 2026 y las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación: Una hoja de ruta para fomentar una mejor regulación, que son de alta importancia para la comprensión y abordaje de la situación de migración laboral y el abordaje óptimo de temas de reclutamiento ético y otros surgidos en este contexto migratorio.

Además, entre la documentación existente y generada con el apoyo la OIM en Honduras y a nivel global relacionada con la temática tenemos los siguientes (entre los más relevantes):

- Código de Conducta Ético del Sector Privado
- Cursos en la plataforma virtual de la OIM
- Reglamento para funcionamiento de las agencias de empleo privadas, servicios conexos y sus reformas
- Manual IRIS para Gobiernos sobre Reclutamiento Ético y Protección a las Personas Trabajadoras Migrantes
- El Estudio sobre la Migración Laboral en Honduras
- El Estándar IRIS
- Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México.

## Incidencia política.

A nivel regional, se encuentra la Red Global de Políticas sobre Reclutamiento, como propuesta para posicionamiento de los gobiernos en Centroamérica y México. En este espacio Honduras aportó insumos y esfuerzo para la construcción de esta herramienta de Reclutamiento Ético.

Con el Proyecto IRIS y las acciones ejercidas desde la SETRASS, se busca impulsar capacidades en los distintos sectores vinculados para tener como resultado la difusión de la información en la población, para evitar fraudes y engaños en las personas con interés de buscar oportunidades de trabajo, tanto en el ámbito nacional como internacional.

# Relaciones internacionales



Hay convenios y coordinaciones de la OIM con algunas instituciones como: SETRASS, FUNHDARSE y COHEP; a nivel de Sociedad Civil se mantienen relaciones sólidas con el Foro Nacional para la Migración en Honduras (FONAMIH) con las que se han realizado capacitaciones y estratégicamente se ha facilitado tener un mayor alcance con otras organizaciones en torno al tema. Con UNITEC se realizan acciones de formación; y en la temática general con la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional (SRECI).

El Reclutamiento Ético o contratación equitativa en Honduras también es abordado con la coordinación y apoyos por parte de organismos y agencias de cooperación internacional tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Aprovechar el liderazgo de la OIM en la temática y apoyo estratégico en el país, para establecer o fortalecer el trabajo con los gobiernos locales y promover espacios de incidencia para el establecimiento de medidas, instancias de atención y apoyo.

## Otras oportunidades institucionales en el Reclutamiento Ético

Entre las oportunidades que se presentan para mejorar el abordaje, atención y promoción de la temática de Reclutamiento ético, surgen opciones como las ventanillas informativas, como modalidad para ampliar la cobertura en temas de reclutamiento ético, a nivel municipal, departamental; y para facilitar o acercar a la población aquella información sobre prácticas éticas.

También existen otras iniciativas locales que apoyen en la regularización de población migrante transfronteriza que se moviliza en temporadas de cosechas de cultivos en los países del istmo, como la cosecha de café, por ejemplo, a fin de proveer información para respetar los derechos de las personas trabajadoras.





### **Alianza con la academia, sector educativo, para socialización y promoción de la temática**

Se ha establecido una relación contractual con diversas instituciones académicas en otras temáticas como el desarrollo de diplomados sobre reclutamiento ético y en otros ejes temáticos. Considerar la ampliación de socios claves para coordinar acciones con universidades como la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) y la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM), además de las ya existentes con la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) es una alternativa importante para el impulso del Reclutamiento Ético en el sector académico en Honduras.

### **Marco legal e iniciativas de ley**

Honduras es un país con marco legal de migración laboral no muy amplio, sin embargo, hay una lista de instrumentos internacionales como convenios o tratados, sobre los cuales ha establecido normativas y reglamentación. Si bien es cierto, se cuenta con leyes, reglamentos, los mismos requieren de revisión, reformas o reglamentación más precisa, que acuerde un principio o lineamientos orientados a la protección ante prácticas ilegales de contratación internacional. Aún existen desafíos importantes que se traducen en importantes oportunidades términos de regulación, monitoreo y recursos que deben ser abordados para fortalecer las capacidades institucionales en esta temática.





## Parte V:

Recomendaciones y consideraciones finales  
para la consolidación del reclutamiento  
ético en Honduras.

# Recomendaciones para el impulso del Reclutamiento Ético en Honduras



Luego de la sistematización de consultas realizadas con actores locales e internacionales, complementada con la revisión de documentos de contexto, se recomienda el siguiente conglomerado de acciones para impulsar el reclutamiento ético de una manera estratégica, dentro de una propuesta general de acción a corto, mediano y largo plazo, según aplique, con la identificación de contrapartes relevantes a considerar para trabajar en las próximas etapas y fases del Proyecto IRIS, así como otros proyectos actuales y futuros de la OIM en Honduras.

## Acción estratégica 1:

Generación de conocimiento y aprendizajes a partir de las acciones realizadas a la fecha en reclutamiento ético en Honduras.

Sobre la base de los resultados obtenidos, iniciar (y dar seguimiento a los existentes) el proceso de acercamiento para la suscripción de convenios de cooperación con entidades académicas, con el fin de apoyar la agenda de investigación y proyección social en temas vinculados al reclutamiento ético.

Esto puede incluir el desarrollo de una difusión de conocimientos sobre reclutamiento ético, mediante medios de comunicación y plataformas digitales, dirigido a un público más amplio en Honduras, con el fin de sensibilizar e incrementar la conciencia y la comprensión del tema.

## Acción estratégica 2:

Fortalecimiento/diversificación de los procesos de difusión de buenas prácticas y generación de capacidades alrededor del reclutamiento ético.

Apoyar la implementación de prácticas de Reclutamiento Ético dentro de las empresas: por medio de las unidades encargadas de Recursos o Talento Humano para proporcionar información, formación continua a los responsables de la contratación para reconocer y eliminar sesgos inconscientes y promover una cultura inclusiva y de no discriminación.

### Acción estratégica 3:

Consolidar la relación con el sector privado y organizaciones de sociedad civil, compartiendo conocimiento y aprendizajes para diseñar mecanismos de mejoramiento de los procesos de gestión de contrataciones laborales dentro de los conceptos éticos promovidos por OIM.

Profundizar la relación para crear una alianza de trabajo con metas definidas, en términos de sensibilización a la comunidad empresarial e inclusión de una serie de hitos asociados a temas de responsabilidad social empresarial, institucionalización de esquemas de reconocimiento y difusión de buenas prácticas.

Además, ampliar y crear mesas de diálogo permanente en el tema de reclutamiento ético, abriendo espacios para favorecer e incentivar.

### Acción estratégica 4:

Desarrollar una agenda de trabajo con las empresas que aceptaron participar de las acciones de la presente consultoría.

Promover el Reclutamiento Ético en los diferentes sectores involucrados, particularmente las empresas, mediante visitas y diálogos sectoriales, investigación sobre buenas prácticas existentes y la identificación e inclusión de líneas de atención específicas para grupos poblacionales con las empresas interesadas y participantes de este estudio.

### Acción estratégica 5:

Fortalecer las relaciones de trabajo con la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y otras entidades de gobierno

Diseñar una agenda de trabajo alrededor de los principales temas asociados al reclutamiento ético, especialmente en (i) la revisión/mejora de Marcos Legales y Políticas Públicas, (ii) Capacitación y Sensibilización, y (iii) Creación de Mecanismos de Monitoreo y Denuncia.



El liderazgo de OIM es reconocido, tanto en el nivel de gobierno central como en el nivel de gobierno municipal. Los gobiernos locales enfrentan grandes retos ante la dinámica migratoria en sus territorios, lo que representa una oportunidad de acercamiento para que se pueda orientar el abordaje y estrategias de atención a la población que requiere de apoyo para acceso a trabajos en el extranjero y el sector productivo local, ya que en muchos municipios se requiere la contratación de mano de obra que no se encuentra en mismas comunidades debido al flujo migratorio de mano de obra joven que emigra en busca de mejores oportunidades.

### **Acción estratégica 6:**

Aprovechar el posicionamiento estratégico de la OIM con las agencias del Sistema de Naciones Unidas y entidades especializadas en los temas de reclutamiento ético a escala internacional para promover intercambios de conocimientos con actores locales en Honduras.

Fortalecer el establecimiento de alianzas multisectoriales entre la OIM, otras agencias de la ONU como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y organizaciones especializadas en reclutamiento ético, con actores locales como gobiernos, empresas, y ONG en Honduras.

Además, fortalecer las redes de Conocimiento, impulsar las capacitaciones especializadas, webinars y conferencias virtuales, desarrollo de proyectos piloto, adaptación de modelos internacionales y la conformación o inclusión de la temática del Reclutamiento Ético en mesas de diálogo nuevas o existentes.

### **Consideraciones complementarias**

A partir de la referencia final de los hallazgos y de las acciones recomendadas en el Plan, de Acción es importante establecer un diálogo que permita trabajar de manera coordinada con las instituciones del Estado que tienen relación con el tema de reclutamiento ético, para fortalecer su compromiso con el respeto y protección de los derechos de las personas trabajadoras al interior como fuera del país.

Los resultados obtenidos en el estudio indican la pertinencia de profundizar la relación con las autoridades de gobierno en la agenda de reclutamiento ético, especialmente con aquellas que norman los temas laborales, seguridad social y migración, como la SETRASS, el INM y la SRECI, para lo cual es necesario (i) en el ámbito nacional, retomar la mesa intersectorial para enfocar esfuerzos, maximizar recursos, orientar las acciones e identificar instancias que pueden sumarse a la ejecución del Plan de acción, y (ii) en el ámbito internacional SETRASS y INM deben también realizar acciones al respecto del seguimiento de la reciprocidad de aplicación de derechos laborales, cuando los hondureños salen con contratos laborales no hay seguimiento de parte de la SETRASS y SRECI para ver si se cumplen estos contratos a cabalidad en términos de remuneraciones, cumplimiento de derechos y debido proceso.

Asimismo, es necesario establecer una alianza con el sector empresarial para el desarrollo de iniciativas vinculadas al reclutamiento ético y sobre todo de las actividades comprendidas en las recomendaciones para el Plan de Acción. Es vital que esas actividades, en la medida de sus posibilidades, sean incorporadas en los planes estratégicos y operativos de dichas empresas.

A todo este esfuerzo, debe sumarse los organismos internacionales y de cooperación internacional para que con su conocimiento y experticia puedan brindar asesoría técnica y recursos para apoyar las actividades comprendida en el Plan de Acción, especialmente desde las agencias del Sistema de Naciones Unidas. La coordinación con FONAMIH es importante para atraer participación de las organizaciones de sociedad civil. En ese sentido, resulta sumamente valioso el implementar un sistema de monitoreo y seguimiento para verificar el cumplimiento del Plan de Acción. Por eso se sugieren consensar con las autoridades de gobierno y representantes del sector privado, acciones estratégicas con sus actividades e indicadores que sirvan de base para generar información pertinente y oportuna que pueda alimentar el monitoreo del Plan. En ello, los pasos dados con las conversaciones con COHEP y FUNDARHRSE, son un paso muy positivo. Este sistema se considera un componente estratégico, no solo para medir los avances en la implementación del Plan de Acción, sino también para la mejora continua y construcción de calidad de sus servicios, del proceso de selección de las contrataciones y del compromiso legal de protección de los derechos de las personas trabajadoras.



@OIMHonduras