



Organización
Internacional
del Trabajo

8.7 
Accelerator Lab

► Evaluación rápida de la demanda y la oferta de habilidades en la cadena de valor del café en Honduras



► **Evaluación rápida de la demanda y la oferta de habilidades en la cadena de valor del café en Honduras**

Consultora:

Ana Virginia Quesada

Orientación técnica y edición por parte de la OIT:

Rodrigo Mogrovejo, Especialista en Empresas Sostenibles, Transición Justa y Habilidades;

Karla Matamoros Rodríguez, Coordinadora Nacional, proyecto CLEAR Supply Chains, Poner fin al trabajo infantil en las cadenas de suministro.

© Organización Internacional del Trabajo 2025

Primera edición 2025



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT. *Evaluación rápida de la demanda y la oferta de habilidades en la cadena de valor del café en Honduras*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220428795 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/TJZV4670>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Impreso en Honduras

Advertencia de género

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



Prólogo

El café hondureño constituye uno de los pilares más importantes de la economía rural del país. Representa aproximadamente el 5 por ciento del producto interno bruto nacional y genera más de 1,1 millones de empleos directos e indirectos, por lo que es un motor esencial para las exportaciones y el desarrollo de los territorios productores.

Este estudio, elaborado en el marco del proyecto Clear Supply Chains – Poner fin al trabajo infantil en las cadenas de suministro, liderado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en colaboración con UNICEF, la FAO y el ITC, tiene como objetivo fortalecer la evidencia sobre la relación entre la oferta y la demanda de habilidades laborales en la cadena de valor del café en Honduras.

Mediante una metodología mixta, que combinó revisión documental, entrevistas, talleres territoriales y encuestas a personas trabajadoras y empleadoras, el estudio identifica 49 habilidades clave, agrupadas en siete áreas técnicas y una transversal. También resalta la aparición de ocupaciones emergentes relacionadas con la sostenibilidad, la trazabilidad, la digitalización agrícola, la gestión de calidad, el mercadeo especializado y el cumplimiento del Reglamento Europeo sobre Deforestación (EUDR).

El informe subraya además la importancia de fortalecer el ecosistema nacional de formación profesional. Instituciones como el Instituto Hondureño del Café (IHCAFE), a través de su Escuela Superior del Café (ESCAFE), y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) desempeñan un papel central en la preparación del capital humano para un sector cada vez más tecnificado y exigente. No obstante, se evidencia la necesidad de mejorar la articulación interinstitucional, desarrollar trayectorias formativas progresivas y establecer sistemas de certificación que reconozcan las competencias adquiridas en la práctica.

La OIT reafirma su compromiso con el desarrollo de habilidades, la promoción del trabajo decente y la sostenibilidad del sector cafetalero hondureño. Fortalecer las oportunidades de formación y empleo en las zonas rurales contribuye también a abordar una de las causas estructurales del trabajo infantil, promoviendo cadenas de valor más inclusivas, sostenibles y libres de vulneraciones de derechos.

Con este estudio, la OIT busca aportar evidencia para fortalecer las políticas de formación profesional y promover un desarrollo más sostenible, inclusivo y competitivo del sector cafetalero hondureño.

Eliel Hasson Nisis

Director

Oficina de País de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

Índice

Prólogo	5
Listado de siglas y acrónimos	12
Resumen	15
En relación con la demanda	16
En relación con la oferta	19
Sobre la demanda de habilidades	24
Sobre la oferta formativa	25
Recomendaciones	26
Introducción	29
Capítulo 1. El sector del café en Honduras	31
1.1. El sector cafetalero	31
1.2. Cadena de valor del café	32
1.3. Entorno político y legal y sus desafíos y oportunidades en la cadena de valor	35
1.4. Contribución de la formación de habilidades al desarrollo del sector	38
Capítulo 2. Análisis de la demanda y la oferta de formación de habilidades en el sector del café	39
2.1. Demanda de habilidades en la cadena de valor	39
2.2. Oferta de formación de habilidades relevantes para las ocupaciones de la cadena de valor del café	49
2.3. Desajustes entre la oferta y la demanda	59

Capítulo 3. Estrategia de incidencia y alianzas para el diseño de un programa nacional de aprendizaje	63
3.1. Una estrategia de incidencia y sinergias interinstitucionales	63
3.2. Consideraciones para el diseño de un <i>programa nacional de aprendizaje</i>	69
3.3. El papel del gobierno en la creación de capacidades para la empleabilidad del sector cafetalero	71
Conclusiones	75
Sobre la demanda	75
Sobre la oferta	75
Sobre el fortalecimiento de la gobernanza del sector del café	75
Recomendaciones	76
Sobre la demanda	76
Sobre la oferta	76
Sobre el fortalecimiento de la gobernanza del sector del café	78
Bibliografía	79
Anexos	82
Anexo 1. Consideraciones metodológicas	82
Anexo 2. Brechas de acceso y de formación técnica en los municipios focalizados	87
Anexo 3. Articular y contextualizar la formación desde la primaria hasta la educación profesional en zonas cafeteras: una apuesta por el desarrollo territorial sostenible	90
Anexo 4. La educación técnica profesional: una clave para transformar la vida de las juventudes rurales	91
Anexo 5. Acciones estratégicas para la estandarización y el control de calidad de la oferta formativa	92

Índice de cuadros

Cuadro R1. Distribución de habilidades escasas o faltantes, según área y eslabón	16
Cuadro R2. Ocupaciones que presentan mayores brechas de habilidad, según percepción de las personas empleadoras y actores estratégicos	16
Cuadro R3. Ocupaciones emergentes, según personas empleadoras y actores estratégicos consultados	18
Cuadro R4. Nuevos perfiles técnicos requeridos para cumplir con el EUDR	18
Cuadro R5. Organización de la oferta de la ESCAFE	19
Cuadro R6. Descripción de ejes y temas nuevos propuestos en el plan estratégico 2024-2025 de la ESCAFE	20
Cuadro R7. Cobertura de la ESCAFE respecto a ocupaciones difíciles de cubrir	20
Cuadro R8. Formaciones a nivel técnico del INFOP, la UNAH y la UTN	21
Cuadro R9. Formaciones recomendadas por EURO+LABOR para el sector del café	22
Cuadro R10. Principales desajustes entre la oferta y la demanda de formación en el sector del café hondureño, según las ofertas analizadas	23
Cuadro R11. Nuevas formaciones para cumplir con el EUDR en el sector del café	24
Cuadro 1. Actores de la cadena de valor del café en Honduras, según datos del mapeo de la cadena de valor del café de la OIT	34
Cuadro 2. Principales normas que regulan el sector del café en Honduras	37
Cuadro 3. Habilidades clave identificadas, según el área “habilidades transversales”	40
Cuadro 4. Habilidades clave identificadas, según el área “prácticas agrícolas”	41
Cuadro 5. Habilidades clave identificadas, según el área “gestión y finanzas”	41
Cuadro 6. Habilidades clave identificadas, según el área “manejo de equipo y tecnologías”	42
Cuadro 7. Habilidades clave identificadas, según el área “control industrial y logística”	42
Cuadro 8. Habilidades clave identificadas, según el área “comercialización y mercadeo”	42
Cuadro 9. Habilidades clave identificadas, según el área “debida diligencia”	43
Cuadro 10. Distribución de habilidades escasas o faltantes, según área y eslabón	44

Cuadro 11. Ocupaciones que presentan mayores brechas de habilidad según percepción de personas empleadoras y de actores estratégicos	45
Cuadro 12. Ocupaciones emergentes según personas empleadoras y actores estratégicos consultados	47
Cuadro 13. Nuevos perfiles técnicos requeridos para cumplir con el EUDR	48
Cuadro 14. Organización de la oferta de la ESCAFE	51
Cuadro 15. Cobertura de los programas ejecutados según personas participantes entre 2023 y 2025	52
Cuadro 16. Incidencia de la oferta de formación actual de la ESCAFE, según escuela y zona geográfica	53
Cuadro 17. Descripción de ejes y temas nuevos propuestos en el plan estratégico 2024-2025 de la ESCAFE	54
Cuadro 18. Cobertura de la ESCAFE respecto a ocupaciones difíciles de cubrir	55
Cuadro 19. Formaciones a nivel técnico del INFOP, la UNAH y la UTN	56
Cuadro 20. Similitudes en la oferta entre entidades públicas y universitarias	56
Cuadro 21. Colaboradores en formación del sector del café	58
Cuadro 22. Formaciones recomendadas por Euro+Labor para el sector del café	59
Cuadro 23. Principales desajustes entre la oferta y la demanda de formación en el sector del café hondureño, según las ofertas analizadas	60
Cuadro 24. Nuevas formaciones para cumplir con el EUDR en el sector del café	62
Cuadro 25. Definición de actores clave para la incidencia	64
Cuadro 26. Acciones estratégicas propuestas por componente	68
Cuadro A1. Cantidad de personas y organizaciones participantes como informantes clave en el diagnóstico	86
Cuadro A2. Barreras para la formación técnica y líneas de acción propuestas	89
Cuadro A3. Acciones estratégicas para la estandarización y el control de calidad de la formación	92

Índice de gráficos

Gráfico 1. Eslabones de la cadena de valor del café, según el mapeo de esta cadena	32
Gráfico 2. Áreas de detección de habilidades	40
Gráfico 3. Niveles de incidencia de la estrategia	64
Gráfico 4. Consideraciones para el diseño del <i>programa nacional de aprendizaje</i>	70
Gráfico 5. Acciones estratégicas requeridas del gobierno para crear capacidad para la empleabilidad en el sector cafetalero	72
Gráfico A1. Procedimientos utilizados para recoger la información	84
Gráfico A2. Principales brechas de acceso y formación identificadas, según entrevistas y encuestas realizadas	87

Listado de siglas y acrónimos

ACICAFOC	Asociación Coordinadora Indígena y Campesina de Agroforestería Comunitaria Centroamericana
ADECAFEH	Asociación de Exportadores de Café de Honduras
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AMUCAFE	Alianza de Mujeres en Café
ANACAFEH	Asociación Nacional de Caficultores de Honduras
AHPROCAFE	Asociación Hondureña de Productores de Café
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
BCH	Banco Central de Honduras
CENET	Centro Nacional de Educación para el Trabajo
CGT	Central General de Trabajadores
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
COMSA	Café Orgánico Marcala S. A.
CONACAFE	Consejo Nacional del Café
CONDUCAFE	Consejo Nacional para el Desarrollo del Café
CONSIL	Comisión de Seguimiento a la Inclusión Laboral
CTH	Confederación de Trabajadores de Honduras
CUTH	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
DARA	Dirección Adjunta de Rutas Aduaneras
ENFPH	Estrategia Nacional de Formación Profesional de Honduras
ENTIH	Encuesta Nacional de Trabajo Infantil de Honduras
EPHPM	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples
ESCAFE	Escuela Superior del Café
ETP	Educación técnica y profesional
EUDR	Reglamento 2023/1115 sobre productos libres de deforestación
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FEDECAMARA	Federación de Cámaras de Comercio e Industrias de Honduras
FIA	Fundación Hondureña de Investigación Agrícola
GCP	Plataforma Global del Café
GIZ	Sociedad Alemana para la Cooperación Internacional

ICF	Instituto de Conservación Forestal
ICO	Organización Internacional del Café
IHCAFE	Instituto Hondureño del Café
INE	Instituto Nacional de Estadística
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
ITC	Centro de Comercio Internacional (por sus siglas en inglés)
MNC	Marco Nacional de Cualificaciones
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
PIB	Producto interno bruto
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SDE	Secretaría de Desarrollo Económico
SETRASS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SIG	Sistema de Información Geográfica
TOSCAFEH	Asociación de Tostadores de Café de Honduras
UE	Unión Europea
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UNECAFEH	Unión de Exportadores de Café de Honduras
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
USAID	Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
UTH	Universidad Tecnológica de Honduras



Resumen

El presente informe constituye una evaluación rápida sobre la demanda y la oferta de habilidades laborales en la cadena de valor del café en Honduras, enmarcada en el proyecto Clear Supply Chains – Poner fin al trabajo infantil en las cadenas de suministro, liderado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con la colaboración del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Centro de Comercio Internacional (ITC, por sus siglas en inglés). El propósito central de esta investigación fue generar evidencia útil para orientar políticas públicas, programas de formación técnica y estrategias territoriales de desarrollo de capacidades que contribuyan a fortalecer la sostenibilidad, la competitividad y la equidad del sector cafetalero.

El análisis se desarrolló mediante una metodología mixta que combinó revisión documental, entrevistas a actores estratégicos, talleres territoriales y encuestas en línea a personas trabajadoras y empleadoras del sector. Esta aproximación permitió identificar tanto los desajustes estructurales como las oportunidades emergentes en la articulación entre las necesidades del mercado laboral y la oferta formativa disponible en el país.

En el primer capítulo se caracterizó al sector del café hondureño, destacando su relevancia económica —pues aporta el 5 por ciento al PIB nacional y genera más de 1,1 millones de empleos directos e indirectos—, su papel estratégico en las exportaciones y su creciente diversificación hacia mercados especializados, con un valor de las exportaciones que alcanzó 867,8 millones de dólares norteamericanos, reflejando un aumento de 489,6 millones de dólares, ante el alza histórica del 83,6 por ciento en el precio internacional, según datos del Banco Central de Honduras a marzo de 2025.

También se analizó la cadena de acuerdo con la estructura presentada en el mapeo de cadena de valor del café. Se incluyó un examen del entorno político y legal, así como de los marcos institucionales que rigen la gobernanza del sector. Respecto a esta gobernanza, se documentó un esquema mixto en el que convergen instituciones públicas, organismos gremiales, actores privados y cooperación internacional. Se reconoce que el Instituto Hondureño del Café (IHCAFE) desempeña un rol protagónico como ente rector técnico y de regulación, con funciones que van desde la asistencia técnica y la certificación hasta la promoción internacional.

Se identificaron desafíos importantes en torno a la falta de articulación entre niveles de gobierno del sector, la limitada inclusión de las personas pequeñas productoras en los procesos de decisión y una débil coordinación con las instancias municipales, lo cual afecta la respuesta territorial frente a problemáticas como el acceso a formación, innovación y sostenibilidad.

Asimismo, se señaló la necesidad de mejorar los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, diversificar la representación en los espacios de gobernanza y fortalecer la planificación estratégica del sector con enfoque interinstitucional. Pese a estos retos, en el informe se destacan oportunidades valiosas para avanzar hacia una gobernanza más inclusiva y eficaz, especialmente a partir del rol activo que pueden jugar las asociaciones de productores, los gobiernos locales y las plataformas de diálogo multisectorial. Estas instancias tienen el potencial de dinamizar procesos participativos, territorializar la política cafetalera y articular mejor la formación de habilidades con las prioridades de desarrollo local.

En el segundo capítulo se examinaron los desajustes existentes entre la demanda de habilidades y la oferta formativa en el sector. El análisis derivó del proceso de entrevistas realizadas a actores estratégicos relacionados con el desarrollo del sector cafetalero y de los resultados obtenidos por la aplicación de la encuesta en línea a personas trabajadoras y empleadoras. La valoración incluyó tanto la noción de “escasez” como la de “brecha” de habilidades, teniendo en cuenta que algunas veces no se encuentran personas con las habilidades requeridas (escasez) y, en otras, las habilidades que poseen las personas trabajadoras no se ajustan a las tareas que deben desempeñar (brecha).

En relación con la demanda

Se identificaron 49 habilidades clave, agrupadas en siete áreas técnicas y una transversal: i) prácticas agrícolas, ii) gestión y finanzas de finca, iii) manejo de equipos y tecnologías, iv) control industrial y logística, v) comercialización y mercadeo, vi) sostenibilidad y certificaciones, vii) tecnologías digitales aplicadas y viii) habilidades transversales o para la vida.

De acuerdo con el análisis de la demanda, se encontró que los eslabones de producción y preparación para la exportación concentraban el mayor número de habilidades escasas.

► **Cuadro R1. Distribución de habilidades escasas o faltantes, según área y eslabón**

Área	Producción	Procesado húmedo	Procesado seco	Preparación para la exportación
Prácticas agrícolas	7	2	2	0
Gestión y finanzas	5	0	0	0
Manejo de equipo y tecnologías	4	0	0	3
Control industrial y logística	0	3	1	2
Comercialización y mercadeo	2	0	0	6
Debida diligencia	4	0	0	8
Total	22	5	3	19

Fuente: elaboración propia, con base en el resumen de entrevistas y en los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

Asimismo, se detectaron 18 ocupaciones difíciles de cubrir, como se muestra en el cuadro R2.

► **Cuadro R2. Ocupaciones que presentan mayores brechas de habilidad, según percepción de las personas empleadoras y actores estratégicos**

Título profesional	Funciones clave
Técnico en podas y manejo de fincas	Realizar podas, manejar el cultivo, asesorar en buenas prácticas.
Técnico en beneficiado	Controlar procesos de despulpado, fermentación y secado.
Técnico en viveros	Manejar viveros, asegurar calidad genética y fitosanitaria.
Técnico en control de plagas	Monitorear, aplicar manejo integrado, capacitar productores.
Técnico en sostenibilidad y certificaciones	Implementar prácticas sostenibles, apoyar auditorías.

Título profesional	Funciones clave
Auditor en sistemas de gestión	Realizar auditorías, elaborar informes, proponer mejoras.
Experto en logística y distribución comercial	Planificar transporte, gestionar inventarios y entregas.
Especialista en inteligencia de mercados	Estudiar mercados, generar informes estratégicos.
Promotor/a digital agrícola	Capacitar en apps agrícolas, facilitar acceso a información, promover agricultura digital.
Catador comunitario	Realizar catas, apoyar en control de calidad, capacitar en atributos del café.
Gestor de calidad y trazabilidad	Diseñar y aplicar sistemas de control de calidad y trazabilidad.
Asesor en comercialización y mercadeo de café	Desarrollar estrategias comerciales, apoyar en promoción y negociación.
Asistente en finanzas rurales	Elaborar presupuestos, controlar flujos de caja, apoyar en acceso a créditos.
Facilitador en derechos laborales y género	Sensibilizar, formar y acompañar procesos organizativos con enfoque de derechos.
Operador técnico de logística y exportación	Coordinar transporte, preparar documentación, dar seguimiento a exportaciones.
Formador comunitario en habilidades técnicas	Impartir talleres, identificar necesidades de formación, acompañar procesos.
Emprendedor de cafés especiales y turismo rural	Crear productos y servicios diferenciados, vincular al turismo rural, innovar.
Analista de datos agroproductivos	Recopilar, analizar y visualizar datos relacionados con la producción cafetalera.

Fuente: elaboración propia, con base en el resumen de entrevistas y en los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

También se identificaron perfiles emergentes que responden a nuevas oportunidades y desafíos en la producción, comercialización y transformación del café.

► **Cuadro R3. Ocupaciones emergentes, según personas empleadoras y actores estratégicos consultados**

Ocupación	Descripción
Analista de datos agrícolas	Procesa y analiza información sobre producción, trazabilidad, geolocalización y registros legales.
Analista de riesgos ambientales	Evalúa riesgos de deforestación y legalidad de las parcelas.
Técnico en sistemas de información geográfica	Usa herramientas de georreferenciación y mapas para trazar o validar ubicaciones y alertas.
Auditor interno EUDR	Verifica el cumplimiento de requisitos en campo y la documentación.
Gestor de cumplimiento normativo	Coordina acciones entre productores, técnicos y compradores para cumplir con el EUDR.
Facilitador territorial en trazabilidad	Capacita y acompaña a productores en el registro de datos y la ubicación de fincas.

Fuente: elaboración propia, con base en el resumen de entrevistas y en los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

A propósito de la implantación del Reglamento de cadenas de suministro libres de deforestación y degradación forestal (EUDR) (Reglamento UE 2023/1115 del Parlamento Europeo y el Consejo 2023), se detectaron nuevos perfiles profesionales en la cadena de valor del café para cumplir con los requisitos de la diligencia debida.

► **Cuadro R4. Nuevos perfiles técnicos requeridos para cumplir con el EUDR**

Rol profesional	Descripción del rol	Nivel sugerido
Analista de datos agrícolas	Procesa y analiza información sobre producción, trazabilidad, geolocalización y registros legales.	Técnico o universitario
Analista de riesgos ambientales	Evalúa riesgos de deforestación y legalidad de las parcelas.	Profesional especializado
Técnico en SIG	Usa herramientas de georreferenciación y mapas para validar ubicaciones y alertas.	Técnico intermedio
Auditor interno EUDR	Verifica cumplimiento de requisitos en campo y con documentación.	Técnico/universitario
Gestor de cumplimiento normativo	Coordina acciones entre productores, técnicos y compradores para cumplir con el EUDR.	Profesional con experiencia y conocimiento adquirido de los alcances del EUDR.
Facilitador territorial en trazabilidad	Capacita y acompaña a productores en registro de datos y ubicación de fincas.	Técnico de campo

Fuente: elaboración propia.

Estos perfiles responden a la necesidad de contar con personas especialistas en las áreas mencionadas, y no solamente con profesionales que posean nociones sobre cada área de conocimiento.

En relación con la oferta

Se identificó la existencia de un entorno de formación para el sector del café hondureño compuesto por una diversidad de actores: públicos, privados, universitarios, y de cooperación nacional e internacional. Se valoró que tal multiplicidad de actores representa, al mismo tiempo, una fortaleza, pero también desafíos de coordinación, sistematización y enfoque.

Entre los actores públicos destacan el IHCAFE, que, a través de su Escuela Superior del Café (ESCAFE), ofrece procesos de capacitación técnica, asesoría y certificación orientados a mejorar la productividad, la calidad y la sostenibilidad del cultivo, y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), que participa con programas de formación técnica profesional.

Se analizó la oferta provista por la ESCAFE, organizada según sus seis escuelas de especialización, así como la oferta conjunta con la UNAH y la UTH para la formación universitaria a nivel técnico.

► **Cuadro R5. Organización de la oferta de la ESCAFE**

Área de conocimiento	Escuelas
Producción y productividad	- Escuela de administradores de finca cafetalera. - Escuela de extensionistas.
Calidad	- Escuela de beneficiadores de café. - Escuela de mecánicos rurales. - Escuela de catadores. - Gestor de calidad.
Promoción y mercadeo	- Escuela de barismo. - Academia Centroamericana del Café.
Fortalecimiento organizativo y empresarial	Escuela de administradores de empresas cafetaleras.
Convenio con la UNAH	- Técnico universitario en administración de empresas cafetaleras. - Técnico universitario en control de calidad del café.
Convenio con la UTH	- Técnico universitario en caficultura sostenible. - Técnico universitario en gestión de empresas agrocafetaleras.
Nuevos programas	- Extensionista en caficultura. - Encargado de cuadrillas de manejo agronómico. - Emprendedores de servicios cafetaleros. - Barista. - Auxiliar de laboratorio de calidad.

Fuente: elaboración propia, a partir de datos publicados en el sitio web del IHCAFE y aportados por el director de la ESCAFE en conversación personal en abril de 2025.

A partir del Plan Estratégico de la ESCAFE 2024-2025 se introdujo una propuesta organizada por ejes temáticos, con el propósito de satisfacer la demanda de formación de los distintos eslabones de la cadena de valor del café, como se detalla en el cuadro R6.

► **Cuadro R6. Descripción de ejes y temas nuevos propuestos en el plan estratégico 2024-2025 de la ESCAFE**

Eje estratégico	Temas
Gestión de la calidad	• Tueste básico - fundamentos, intermedio y avanzado • Calibración sensorial • Cafés del mundo • CVA-Nuevo formato SCA • Cata de cafés de taza de excelencia • Habilidades sensoriales - fundamentos, intermedio y avanzado
Preparación de bebidas en base a café	• <i>Brewing</i> - fundamento • Barismo básico - intermedio y avanzado
Beneficiado y calidad	• Aseguramiento de la calidad en el secado • Procesos de beneficiado • Beneficiado húmedo del café
Manejo agronómico sostenible	• Tecnologías digitales en sistemas agroforestales y normativas internacionales según la Unión Europea • Sistemas agroforestales • Diagnóstico productivo y alternativas de manejo de tejidos • Elaboración de plan nutricional para fincas de café con base en el análisis de suelo • Manejo integrado de plagas y enfermedades que generan un impacto económico en la caficultura • Curso virtual de caficultura
Gestión empresarial	• Formación empresarial • Formación de gerencia con liderazgo • Formación de gerencia estratégica • APP-gestión administrativa y costos de producción

Fuente: elaboración propia.

Se compararon los perfiles profesionales requeridos con la oferta formativa disponible en la ESCAFE; el resultado muestra que su oferta abarca formaciones para nueve de los perfiles detectados como difíciles de cubrir.

► **Cuadro R7. Cobertura de la ESCAFE respecto a ocupaciones difíciles de cubrir**

Ocupación	Formación existente relacionada
Técnico en podas y manejo de fincas	Abordado parcialmente bajo "Manejo agronómico sostenible".
Técnico en beneficiado	Cubierto bajo el eje "Beneficiado y postcosecha".
Técnico en control de plagas	Cubierto dentro del eje agronómico.

Ocupación	Formación existente relacionada
Técnico en sostenibilidad y certificaciones	Normativas de la Unión Europea (UE) en manejo agronómico (tratamiento parcial).
Promotor/a digital agrícola	Tecnologías digitales en sistemas agroforestales (parcial).
Catador comunitario	Escuela de catadores (básico, intermedio, avanzado, cafés del mundo).
Gestor de calidad y trazabilidad	Procesos de beneficiado y cata (tratamiento parcial). Parcialmente cubierto. Requiere fortalecimiento en sistemas de trazabilidad.
Asesor en comercialización de café	Gestión empresarial (en parte).
Emprendedor de cafés especiales y turismo	Escuela de emprendedores cafetaleros.

Fuente: elaboración propia.

Se analizaron otras ofertas disponibles, entre las que destacan las del INFOP, la UNAH y la UTH, cuyos programas concluyen en una titulación de nivel técnico por el INFOP, y de nivel técnico universitario por las universidades. En las universidades también se identificó la posibilidad de optar por titulaciones profesionales y académicas que, sin embargo, no se consideraron en este análisis. En el cuadro R8 se resumen las formaciones disponibles a nivel técnico.

► **Cuadro R8. Formaciones a nivel técnico del INFOP, la UNAH y la UTH**

Institución	Oferta activa
INFOP	• Administrador de fincas con cultivo de café • Tecnólogo en manejo sostenible de fincas cafetaleras • Técnico en producción biotecnológica del café • Promotor local • Caficultor innovador • Gestor de calidad del café • Emprendedor en servicios cafetaleros • Manejo agronómico del cultivo del café • Beneficiador de café • Catador de café • Cultivador de café orgánico • Barista • Extensionista caficultor
UNAH	• Técnico Universitario en Control de Calidad • Técnico Universitario en Administración de Empresas Cafetaleras
UTH	• Técnico Universitario en Producción Sostenible • Técnico Universitario en Administración de empresas cafetaleras

Fuente: elaboración propia.

Además de los esfuerzos liderados por instituciones públicas y universitarias, se revisó el aporte de actores privados y organizaciones no gubernamentales (ONG). Estas entidades han desarrollado iniciativas complementarias que abordan tanto la formación técnica como el desarrollo humano, con un enfoque territorial, inclusivo y sostenible. Su participación ha sido clave para ampliar la cobertura, diversificar los contenidos formativos, incorporar enfoques innovadores —como la agroecología, la digitalización o el emprendimiento rural— y facilitar procesos de certificación técnica vinculados a estándares de calidad y comercio justo.

También se revisó la oferta generada por el proyecto EURO+LABOR, financiado por la Unión Europea y liderado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) junto con el INFOP, con el objetivo de alinear la oferta educativa con las demandas presentes y futuras del mercado laboral y que se orienta a identificar las tendencias tecnológicas emergentes y ocupacionales (EURO+LABOR 2023). En el cuadro R9 se muestran los perfiles clave identificados para responder a las nuevas demandas tecnológicas y organizacionales, según los resultados del proyecto.

► **Cuadro R9. Formaciones recomendadas por EURO+LABOR para el sector del café**

Formación profesional en el rubro café	Principales funciones
Directores de producción agropecuaria	Responsables de planificar, supervisar y optimizar los procesos agrícolas con enfoque sostenible y tecnificado.
Profesionales de la protección medioambiental	Encargados de evaluar y mitigar el impacto ambiental del cultivo, incluyendo la gestión de recursos naturales y el cumplimiento de las normas.
Directores de investigación y desarrollo	Orientados a liderar proyectos de innovación tecnológica, biotecnología y mejora de prácticas productivas en la cadena cafetalera.
Profesionales de la publicidad y la comercialización	Enfocados en la promoción de cafés diferenciados, posicionamiento en mercados de nicho y estrategias de valor agregado.

Fuente: elaboración propia, con base en la descripción de perfiles ocupacionales del proyecto EURO+LABOR 2023.

Una vez mapeada la oferta, se analizaron los desajustes detectados entre la demanda de habilidades y ocupaciones y las formaciones disponibles. El mayor desajuste de habilidades se registró en áreas emergentes y especializadas, sobre todo en aquellas asociadas a la transformación digital, la sostenibilidad ambiental y el cumplimiento de estándares internacionales. Asimismo, se encontró poca o nula presencia de formación de habilidades relacionadas con la diligencia debida, como la trazabilidad, la georreferenciación, la evaluación de riesgos ambientales, el uso de herramientas del Sistema de Información Geográfica, SIG (como QGIS o Global Forest Watch) y la gestión documental, conforme son requeridas para la aplicación del EUDR. También se detectó un desajuste en el campo de la digitalización agrícola, así como en habilidades tales como el análisis de datos agroproductivos, la ciencia de datos aplicada al agro y el uso de drones para el monitoreo de cultivos. En la dimensión de comercialización y posicionamiento de marca, se identificó la necesidad de formación de competencias como el mercadeo digital, el diseño de páginas web, la participación en ferias internacionales y las estrategias de venta en línea. Se determinó que, aunque algunas de estas temáticas han comenzado a incorporarse en los planes estratégicos de la ESCAFE, aún no existen programas sistemáticos ni rutas formativas claras para su cobertura especializada.

El análisis permitió identificar un conjunto de ocupaciones críticas que presentan brechas formativas significativas, ya sea por la ausencia de programas especializados o por la falta de enfoque técnico en las áreas de interés en programas existentes. El cuadro R10 lista las que más destacan de estas ocupaciones.

► **Cuadro R10. Principales desajustes entre la oferta y la demanda de formación en el sector del café hondureño, según las ofertas analizadas**

Área/perfil	Ocupaciones asociadas	Nivel de desajuste	Observaciones
Diligencia debida	Auditor interno EUDR Gestor de cumplimiento normativo Facilitador territorial	Alto	No existen programas específicos en normativa EUDR y trazabilidad
Digitalización agrícola	Promotor digital agrícola Técnico en SIG Facilitador territorial	Alto	Escasa oferta en herramientas tecnológicas y alfabetización digital
Comercialización y mercadeo	Asesor en comercialización Especialista en inteligencia de mercados	Alto	Poco contenido sobre <i>marketing</i> digital y ferias internacionales
Gestión y finanzas rurales	Asistente en finanzas rurales	Medio	Falta de contenidos en contabilidad rural y acceso a crédito
Sostenibilidad y certificaciones	Técnico en sostenibilidad y certificaciones	Medio	Requiere fortalecimiento en certificaciones y auditorías sostenibles
Formación comunitaria	Formador comunitario en habilidades técnicas	Alto	Ausencia de formación en pedagogía rural y diseño instruccional
Auditoría y normativas	Auditor de sistemas de gestión Gestor de cumplimiento normativo	Alto	Sin módulos especializados en normas ISO o sistemas de aseguramiento interno (SAI)
Análisis de datos agroproductivos	Analista de datos agroproductivos Técnico SIG	Alto	Falta de programas sobre análisis de datos, Power BI, QGIS
Inteligencia de mercados	Especialista en inteligencia de mercados	Alto	No hay formación en análisis de mercados y estrategias comerciales

Fuente: elaboración propia.

Asimismo, se elaboró una propuesta de nuevas formaciones emergentes basada en las necesidades sugeridas por el Instituto Forestal Europeo para el cumplimiento de la diligencia debida.

► **Cuadro R11. Nuevas formaciones para cumplir con el EUDR en el sector del café**

Área de formación	Contenido propuesto	A quiénes va dirigida
Trazabilidad y georreferenciación	Uso de GPS, sistemas de mapas, captura de coordenadas, vinculación a lotes y parcelas productivas.	Productores, técnicos de campo, cooperativas.
Registros y documentación legal	Mantenimiento de registros de finca, títulos de tierra, permisos ambientales, constancias legales.	Productores, cooperativas, exportadores.
Normativa ambiental y uso del suelo	Talleres sobre leyes nacionales (uso de suelo, zonas protegidas, manejo forestal, etcétera).	Productores, líderes comunitarios, técnicos.
Evaluación y gestión de riesgos	Identificación de riesgos de deforestación, uso de herramientas de monitoreo satelital, protocolos de mitigación.	Cooperativas, empresas exportadoras, técnicos.
Sistemas de aseguramiento interno (SAI)	Diseño y operación de sistemas de control interno para verificar cumplimiento legal y ambiental.	Organizaciones de productores, certificadoras.
Alfabetización digital aplicada	Uso de aplicaciones móviles, plataformas de trazabilidad, carga de datos al sistema.	Productores jóvenes, técnicos, cooperativas.
Auditoría local	Entrenamiento en auditoría interna para cumplimiento del EUDR y otras certificaciones.	Técnicos, cooperativas, personal de ONG.
Comercialización responsable	Cómo responder a requerimientos de compradores europeos, fichas técnicas, evidencia de cumplimiento.	Intermediarios, exportadores, cooperativas.
Gobernanza y responsabilidad compartida	Formación en articulación con otros actores, trazabilidad colectiva, liderazgo territorial.	Representantes de organizaciones y gobiernos locales.

Fuente: elaboración propia.

Se valoró cómo —a pesar de los esfuerzos realizados por los múltiples actores que contribuyen a la formación— la falta de articulación interinstitucional, la escasa cobertura en zonas rurales, la debilidad de los mecanismos de certificación y la ausencia de trayectorias formativas progresivas limitan el impacto de las iniciativas existentes. Finalmente, se esbozó un conjunto de recomendaciones, que listamos a continuación.

Sobre la demanda de habilidades

Habilidades necesarias

- Priorizar el desarrollo de habilidades en: trazabilidad, georreferenciación, sostenibilidad, certificaciones, tecnologías digitales, análisis de datos agroproductivos, logística y comercialización especializada.
- Fortalecer habilidades transversales, como liderazgo, trabajo en equipo, pensamiento sistémico y alfabetización digital.
- Preparar al sector para cumplir con estándares internacionales, especialmente con el Reglamento Europeo sobre Deforestación (EUDR 2023).

Ocupaciones que son escasas

- Reconocer formalmente y desarrollar perfiles emergentes, como los detectados en este estudio.
- Incorporar estas ocupaciones al Marco Nacional de Cualificaciones y establecer rutas formativas específicas.
- Diseñar descripciones funcionales para cada ocupación que incluyan competencias, niveles y trayectorias de progresión.

Sobre la oferta formativa

Itinerarios de formación y métodos de impartición

- Diseñar trayectorias modulares y articuladas por niveles de competencia.
- Diversificar las modalidades (presencial, virtual, semipresencial) y promover formación en alternancia, pasantías, formación dual y plataformas móviles.
- Implementar mecanismos de reconocimiento de saberes previos y certificación de competencias adquiridas en la práctica.

Tipo de formación

- Promover tanto la formación técnica formal como la capacitación comunitaria y no formal.
- Impulsar programas cortos para necesidades específicas y carreras técnicas para profesionalización.
- Reforzar enfoques participativos, interculturales y de educación popular.
- Establecer alianzas entre la ESCAFE, el INFOP, universidades, asociaciones y gremiales, ONG, gobiernos locales y empresas privadas con programas de formación para crear programas integrados, con estándares de calidad y seguimiento.

Sistema de monitoreo y evaluación de la calidad de la formación

- Establecer estándares mínimos sobre los contenidos, las metodologías, la duración, la evaluación y los resultados de aprendizaje esperados.
- Garantizar que la formación ofrecida por entidades públicas, privadas y comunitarias sea rigurosa, efectiva y adaptada al territorio, a través de sistemas de monitoreo, certificación y retroalimentación continua.
- Implementar mecanismos de reconocimiento, como los sellos de calidad, las microcredenciales, la certificación de experiencia previa o los pasaportes de habilidades, que pueden utilizar personas trabajadoras para insertarse mejor en el mercado laboral y por empresas para contratar con mayor certeza.
- Fomentar la colaboración interinstitucional entre la ESCAFE, el INFOP, universidades, ONG, cooperativas, gobiernos locales, empresas privadas y asociaciones y gremiales, identificadas en el ecosistema de formación profesional, para diseñar e implementar programas integrados que respondan a las prioridades estratégicas del sector y que articulen recursos técnicos, humanos y financieros.
- Crear un sistema nacional de formación para el sector del café, con estándares de calidad, mecanismos de monitoreo y procesos de mejora continua, permitiría escalar estas iniciativas, garantizar su sostenibilidad y contribuir de manera significativa al desarrollo rural y la justicia social en las zonas cafetaleras de Honduras.

En el capítulo 3 del informe se subrayó la necesidad de aplicar una estrategia de incidencia multiactoral que permita articular esfuerzos institucionales, productivos y formativos para fortalecer las habilidades laborales orientadas al diseño e implementación de un programa nacional de aprendizaje en la cadena de valor del café en Honduras.

Se enfatizó en que la sostenibilidad y la competitividad del sector dependen de la articulación de esfuerzos entre las instituciones públicas, las organizaciones productoras, las empresas, las universidades, los distintos centros de formación profesional y la cooperación internacional.

Se planteó que la creación de un programa nacional de aprendizaje constituye una oportunidad para alinear agendas, optimizar recursos y consolidar una política pública de largo plazo orientada a la empleabilidad rural. Según lo propuesto, la estrategia debe incidir en tres niveles: i) el territorial, ii) el institucional y iii) el nacional, de modo de asegurar la participación coordinada de los actores públicos, privados, académicos y de cooperación con el liderazgo del Estado. La estrategia plantea actuar en distintos niveles de gobernanza para generar consensos, alinear agendas y garantizar la sostenibilidad técnica y financiera requeridas para la implementación del programa.

Asimismo, en este capítulo se propusieron criterios esenciales para el diseño del programa, tales como pertinencia, flexibilidad, territorialidad, innovación educativa, certificación de aprendizajes previos y la implementación de un sistema robusto de monitoreo y evaluación que permita medir el impacto y ajustar las intervenciones consecuentes.

También se subrayó el rol central del Estado para asegurar el liderazgo político, la regulación, la coordinación territorial y la integración de las acciones en políticas públicas de mediano y largo plazo que otorguen viabilidad y sostenibilidad al programa en el marco de la visión y el desarrollo nacional.

Finalmente, se concluyó que el sector cafetalero hondureño enfrenta importantes desafíos relacionados con la escasez y el desajuste de habilidades, especialmente en áreas emergentes como trazabilidad, sostenibilidad, digitalización agrícola y cumplimiento normativo.

En relación con la oferta se reconoció que, a pesar de la amplia oferta de formación existente y de actores involucrados en la tarea, esta se caracteriza por su fragmentación, su limitada cobertura rural, su limitada articulación institucional, ausencia de trayectorias formativas articuladas y progresivas, así como debilidad en los mecanismos de certificación de competencias. También en el estudio se evidenció la necesidad de fortalecer la gobernanza sectorial y generar mecanismos que integren a los pequeños productores, las mujeres y a las personas jóvenes en la toma de decisiones y en la oferta formativa. Se identificó una oportunidad estratégica para consolidar un ecosistema de habilidades articulado, inclusivo y orientado a la transformación productiva del sector.

Del lado de la demanda, se identificaron 49 habilidades clave y numerosas ocupaciones críticas en los distintos eslabones de la cadena. También se identificó la persistencia de retos en la gobernanza sectorial, vinculados a la articulación institucional, la transparencia, la planificación estratégica y la inclusión de pequeños productores, mujeres y personas jóvenes en la toma de decisiones.

Recomendaciones

Las recomendaciones se agruparon en tres ámbitos:

1. Sobre la demanda, en el cual se propone priorizar habilidades vinculadas a la trazabilidad, la georreferenciación, las certificaciones, las tecnologías digitales, el análisis de datos agroproductivos, la logística y la comercialización especializada. También se recomendó reconocer formalmente las ocupaciones emergentes y desarrollar descripciones funcionales para integrarlas al Marco Nacional de Cualificaciones con el fin de orientar rutas de aprendizaje.

2. Sobre la oferta, se sugirió diseñar trayectorias modulares y progresivas, diversificar modalidades de aprendizaje (presencial, virtual, dual), fortalecer la certificación de competencias y promover alianzas entre la ESCAFE, el INFOP, las universidades y las organizaciones territoriales.
3. Sobre la gobernanza, se recomendó la creación de mecanismos estables de coordinación interinstitucional, la mejora de la transparencia y la planificación del sector para avanzar hacia un sistema nacional de formación para el sector del café, con estándares comunes, mecanismos de coordinación interinstitucional, sistemas de monitoreo y una visión compartida que integre productividad, sostenibilidad e inclusión social en los territorios cafetaleros del país.





Introducción

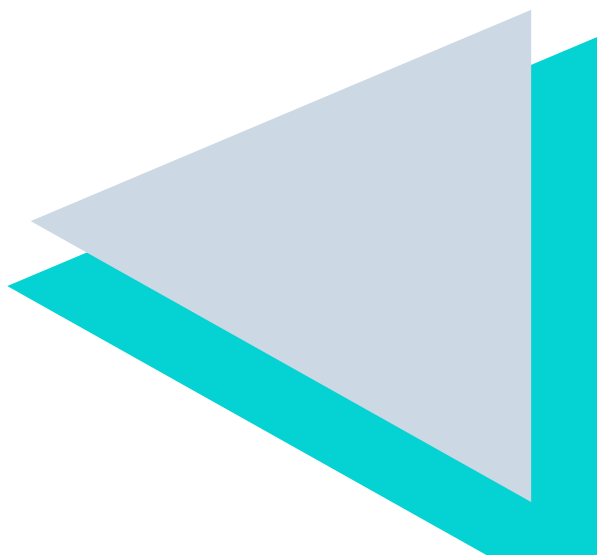
La presente evaluación rápida tiene como propósito analizar de manera sistemática la relación entre la oferta y la demanda de habilidades laborales en la cadena de valor del café en Honduras, para generar evidencia útil que oriente acciones de formación técnica, política pública e inversión social en los territorios cafetaleros del país.

El estudio se enmarca en el proyecto Clear Supply Chains - Poner fin al trabajo infantil en las cadenas de suministro, desarrollado en colaboración con la OIT como agencia líder, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y el Centro de Comercio Internacional (ITC).

El estudio se desarrolló en un contexto de transformación global del mercado del café, crecientes exigencias normativas internacionales y persistentes desafíos estructurales en el desarrollo del país. Para su realización se combinaron el análisis documental, la entrevista a actores estratégicos, los talleres territoriales y la consulta en línea a personas trabajadoras y empleadoras. Se aplicó un enfoque territorial y de gobernanza participativa, integrando a representantes de organizaciones productoras, actores institucionales, entidades de formación y liderazgos comunitarios. Este enfoque permitió validar los hallazgos y construir recomendaciones contextualizadas (véase el anexo 1).

El informe se organiza en dos grandes apartados. En el primer capítulo se caracteriza al sector cafetalero hondureño, detallando su importancia económica y social, la estructura de su cadena de valor, el entorno político y legal que lo regula, así como el papel estratégico de la formación de habilidades para su sostenibilidad y competitividad. En el segundo capítulo se examinan la demanda y la oferta de formación de habilidades en el sector del café, incluyendo la identificación de habilidades escasas y faltantes, ocupaciones críticas y emergentes, el mapeo de la oferta formativa disponible, con énfasis en la Escuela Superior del Café (ESCAFE) y otras entidades clave, y se exponen los principales desajustes entre lo que el mercado requiere y lo que el sistema educativo ofrece.

El documento proporciona una base para impulsar acciones de formación técnica, mejorar la empleabilidad en el sector rural y fortalecer la sostenibilidad y la competitividad del café hondureño en los mercados internacionales.





Capítulo 1. El sector del café en Honduras

En este capítulo se presenta una caracterización del sector del café en Honduras. Comienza con una descripción general del sector cafetalero, abordando su relevancia económica, social y territorial. A continuación, se analiza la cadena de valor del café, destacando los actores, procesos y niveles de agregación de valor. Asimismo, se desarrolla un apartado sobre el entorno político y legal, identificando los marcos normativos e institucionales que regulan el funcionamiento del sector. Finalmente, se examina cómo la formación de habilidades incide en la productividad, la calidad y la sostenibilidad de la caficultura, sentando las bases para el diseño de estrategias de desarrollo del talento humano en esta cadena productiva.

1.1. El sector cafetalero

Honduras se consolida como el principal productor de café de Centroamérica y uno de los mayores exportadores a nivel mundial. El café es el principal producto agrícola de exportación del país, aportando más del 5 por ciento al producto interno bruto (PIB) nacional y cerca del 30 por ciento al PIB agrícola (OIT 2024). Además, genera más divisas que cualquier otro producto agrícola, y es una fuente significativa de empleo a nivel nacional.

Para la cosecha 2024-2025, se proyectó una producción de 7 millones de sacos, con exportaciones estimadas en 5,37 millones de sacos de 60 kg, lo que representa un aumento del 14,5 por ciento respecto al período anterior. Este crecimiento se atribuye a las mejoras implementadas en las prácticas agrícolas y al cuidado intensivo de las fincas (Reuters 2024).

Honduras se especializa en la producción de café Arábica, que representa el 100 por ciento de su cultivo, ya que la siembra de la variedad Robusta está prohibida por ley. Las principales variedades de Arábica incluyen Bourbon, Típica, Caturra, Lempira, Pacas y Catuai, conocidas por su excelente calidad, aunque son susceptibles a enfermedades y tienen bajos rendimientos (Rainforest Alliance 2021). Recientemente se ha introducido nuevas variedades, tales como IHCAFE 75, Anacafé 14 SHN y Obatá SHN, que han sido desarrolladas por el Instituto Hondureño del Café (IHCAFE) para ofrecer mayor resistencia al cambio climático y a enfermedades, mejorando así la sostenibilidad del cultivo (Mejía 2024).

Respecto a los tipos de café, Honduras produce principalmente café convencional, que representa alrededor del 61 por ciento del volumen total y que se comercializa a los precios internacionales fijados por la Bolsa de Nueva York. Sin embargo, en las últimas décadas ha habido un aumento significativo en la producción de cafés diferenciados (39 por ciento), que incluyen cafés certificados (orgánicos, comercio justo, Rainforest Alliance, entre otros) y cafés especiales, reconocidos por sus atributos sensoriales únicos (IHCAFE 2022). Estos últimos suelen producirse en pequeñas fincas ubicadas en regiones específicas, como Copán y Ocotepeque, y pueden alcanzar precios superiores al promedio, especialmente en mercados exclusivos o en subastas.

El café se cultiva en 15 de los 18 departamentos de Honduras, abarcando 210 de los 298 municipios del país (OIT 2024). Los principales departamentos productores son Comayagua, Copán, El Paraíso, Ocotepeque y Santa Bárbara. Entre los municipios que destacan por la calidad de su café figuran Las Vegas y Santa Bárbara (Santa Bárbara), Siguatepeque y Villa de San Antonio (Comayagua), San Andrés (Lempira), Teupasenti y Danlí (El Paraíso) y Marcala (La Paz).

En los primeros siete meses de la cosecha 2024-2025, las exportaciones de café generaron ingresos de 1.292,09 millones de dólares, superando lo percibido en toda la cosecha anterior. Este incremento se debió tanto al aumento en el volumen exportado como a la mejora en los precios internacionales. La cosecha anterior, del 1 de octubre de 2023 al 30 de septiembre de 2024, obtuvo una exportación de 6,11 millones

de sacos e ingresos de divisas por 1.219,47 millones de dólares, con un precio promedio de 199,48 dólares el quintal. El IHCAFE destacó un incremento del 91 por ciento en el valor de las exportaciones del grano en los primeros siete meses de 2025, en comparación con los 676,08 millones de dólares generados a abril de 2024 (OIT 2024).

Los principales destinos del café hondureño incluyen Alemania, Bélgica, Italia, Estados Unidos y Japón, con Europa como el mercado más importante, que absorbe alrededor del 55 por ciento de las exportaciones.

El consumo interno de café en Honduras ha mostrado una tendencia al alza, pasando de 370.000 a 390.000 quintales en el último año. Este crecimiento refleja una mayor demanda local y representa una oportunidad para fortalecer el mercado interno del café.

Ejecutar el relevo generacional es uno de los desafíos estructurales que presenta la caficultura hondureña en la actualidad. Según el Instituto de Empresas Familiares, solo el 30 por ciento de esas organizaciones perduran en una segunda generación, el 12 por ciento se mantienen viables en la tercera, y un 3 por ciento operan en una cuarta generación o una siguiente. Incluso aquellas que continúan ven a menudo que su valor decrece significativamente cuando el poder de ejecución cambia de manos (Romero 2018).

1.2. Cadena de valor del café

La cadena de valor del café en Honduras representa uno de los pilares fundamentales de la economía nacional; es la principal actividad agrícola del país y la tercera fuente de divisas, después de la maquila y las remesas. Esta actividad no solo es relevante desde una perspectiva económica, sino también social, ya que aproximadamente el 80 por ciento de las personas productoras tienen empresas pequeñas o medianas, lo que evidencia una caficultura con base familiar y rural, especialmente en zonas montañosas comprendidas entre los 900 y 1.800 m s.n.m.

La estructura de la cadena de valor se compone de varias etapas interrelacionadas. Con base en el documento *Mapeo de la cadena de valor del café en Honduras* (OIT 2024), la cadena de valor del café en el país está compuesta por cinco grandes fases bien estructuradas que integran las actividades productivas, de transformación y de comercialización, involucrando a una diversidad de actores con niveles diferenciados de capital, tecnología y organización.

► **Gráfico 1. Eslabones de la cadena de valor del café, según el mapeo de esta cadena**



Fuente: elaboración propia.

Cada uno de los eslabones de la cadena de valor del café involucra a distintos actores, procesos y dinámicas económicas, que definen la manera en que el café se transforma desde la finca hasta llegar al consumidor final.

Producción agrícola

Según el mapeo de la cadena del café, existe una fuerte heterogeneidad en el tamaño y nivel de productividad a nivel de finca¹. Cerca de 120.000 unidades familiares participan en la producción del café a nivel nacional; esa actividad genera más de 1,1 millones de empleos directos e indirectos, permanentes, y temporales. Las personas productoras en pequeñas fincas poseen menos de 1,4 hectáreas o producen menos de 30 quintales oro por año y representan cerca del 41 por ciento del total, aportando únicamente el 7 por ciento aproximado de la producción nacional. Por su parte, los pequeños productores (entre 14 y 3,5 hectáreas o hasta 75 quintales anuales) representan un 30 por ciento y aportan el 16,3 por ciento de la producción. Los productores medianos —que poseen entre 3,5 y 10 hectáreas— y los grandes —que poseen más de 10 hectáreas— producen más de 75 quintales oro anuales; son solo el 26 por ciento del total de los productores, pero concentran más del 58 por ciento de la producción nacional, evidenciando una marcada desigualdad en el acceso a recursos y a niveles de integración tecnológica en los procesos productivos (OIT 2024).

Procesamiento

Incluye el beneficiado húmedo y seco. En este proceso se transforma el café uva en productos intermedios aptos para su preparación final. El beneficiado húmedo lo realizan directamente las personas productoras, las cooperativas, las pequeñas plantas artesanales o los intermediarios; el resultado es el pergamino húmedo o café secado al aire. El beneficiado seco, por su parte, lo llevan a cabo principalmente los intermediarios, exportadores o las cooperativas con infraestructura adecuada para producir café pergamino seco con un nivel de humedad cercano al 12 por ciento. Esta fase demanda un volumen significativo de trabajo temporal, especialmente en actividades como carga, descarga y selección del grano.

Preparación para la exportación

Este eslabón está a cargo de cooperativas, grandes intermediarios y más de 70 empresas exportadoras. En esta etapa se realizan tareas como la clasificación, la limpieza, el control de calidad, el empaque y el almacenamiento. El producto resultante es el café verde, también conocido como café oro, que se destina principalmente al mercado internacional. De hecho, más del 90 por ciento del café producido en el país se exporta, con la Unión Europea y los Estados Unidos de Norteamérica como principales destinos.

Tostado

En este proceso participan 14 grandes empresas tostadoras, alrededor de 100 pequeñas y medianas empresas, y aproximadamente 120 tostadores artesanales. Esta etapa genera café tostado y/o molido, cuya comercialización se orienta sobre todo al mercado nacional. Sin embargo, en los últimos años ha surgido un incipiente segmento dedicado a la exportación de cafés especiales, lo cual abre nuevas oportunidades para la diferenciación y el acceso a nichos de alto valor.

Comercialización del café

Este proceso se da tanto en el mercado interno como en el externo. Predomina la presencia de intermediarios locales, quienes canalizan la mayor parte del café producido. Solo un porcentaje reducido del producto se comercializa directamente a cooperativas o empresas exportadoras. Entre las principales limitaciones de este eslabón destacan la baja capacidad de agregación de valor en origen, la dependencia estructural de las personas o las empresas intermediarias y el acceso restringido de los pequeños productores a mercados directos, factores que afectan su participación en los beneficios de la cadena.

¹ El tamaño de la empresa productora se basa en la clasificación establecida en el Decreto N° 135-2008 (véase *La Gaceta de Honduras* 2009). Asimismo, la productividad se basa en la cantidad de hectáreas producidas.

Nuevas formas de comercialización y consumo

Además de los cinco eslabones bien reconocidos, la cadena de valor del café en Honduras está experimentando una transformación significativa con la aparición de nuevas formas de comercialización y consumo interno. El auge de las tiendas y restaurantes de café (*coffee shops*) y el creciente interés en el turismo cafetero han generado oportunidades para que las personas productoras locales se conecten directamente con las personas consumidoras, ofreciéndoles experiencias que destacan la calidad y el origen del café hondureño. Este enfoque no solo promueve el consumo interno, sino que también permite a los productores obtener mayores beneficios al participar en etapas adicionales de la cadena de valor, como el tostado y la venta directa. Además, eventos como Cafexpo Honduras 2025 están fortaleciendo la cultura cafetera nacional y fomentando el desarrollo de marcas locales reconocidas internacionalmente.

Estos cambios invitan a revisar los eslabones convencionales de la cadena de valor del café en Honduras, puesto que la diversificación hacia el mercado interno y la creación de valor agregado a través de la transformación y comercialización local exigen el fortalecimiento de las capacidades en procesamiento, mercadeo y servicios turísticos. Además, es esencial mejorar la infraestructura y la formación técnica para garantizar la calidad del producto final y satisfacer las expectativas de los consumidores locales e internacionales. Este enfoque más inclusivo y sostenible puede contribuir significativamente al desarrollo económico y social de las comunidades rurales cafetaleras en Honduras.

De acuerdo con los datos aportados por el mapeo de la cadena del café (OIT 2024), el cuadro 1 muestra la data actual de la cantidad de organizaciones y empresas dedicadas a las diferentes actividades económicas relacionadas con la cadena.

► **Cuadro 1. Actores de la cadena de valor del café en Honduras, según datos del mapeo de la cadena de valor del café de la OIT**

Clasificación de actores	Cantidad estimada
Productores pequeños	83.833 (79,2 por ciento del total de productores).
Productores medianos	17.845 (16,88 por ciento del total de productores).
Productores grandes	4.000 (un 3,8 por ciento del total de productores).
Unidades familiares	Alrededor del 85 por ciento de los productores.
Plantas procesadoras	580 intermediarios grandes y medianos para procesado en seco, además de plantas de procesamiento artesanal.
Cooperativas	2.092 organizaciones, con un promedio de 30 miembros cada una.
Empresas intermediarias	580 intermediarios grandes y medianos.
Tostadoras grandes	14 empresas.
Tostadoras medianas y pequeñas	100 cooperativas y empresas medianas/pequeñas. 120 tostaderos artesanales.
Empresas exportadoras	77 empresas con licencia para exportar.

Fuente: elaboración propia, a partir de información provista por OIT 2024.

1.3. Entorno político y legal y sus desafíos y oportunidades en la cadena de valor

El entorno político y legal que enmarca la cadena de valor del café en Honduras posee una estructura institucional y una gobernanza sectorial bien definida, con normativas que regulan su funcionamiento. Se analiza a continuación el papel del Instituto Hondureño del Café (IHCAFE) y de otros actores públicos y privados que intervienen en la formulación de políticas, la provisión de servicios y la regulación del comercio, además de los desafíos y oportunidades del sector cafetalero. Además, se describen las leyes y decretos vigentes que rigen la producción, la calidad, el financiamiento y la sostenibilidad del sector.

Entorno político

La gobernanza del sector se organiza, fundamentalmente, en una pirámide funcional de tres niveles: el productivo, el técnico-institucional y el político-estratégico (CONACAFE 2020). El nivel productivo se encuentra en la base del esquema de gobernanza. Este nivel lo conforman todos los eslabones de la cadena de valor del café, especialmente las unidades productoras familiares —que constituyen más del 90 por ciento de las fincas cafetaleras (OIT 2024)—, las empresas productoras pequeñas, medianas y grandes, las empresas encargadas del procesado en seco y húmedo, las empresas intermediarias, las cooperativas y las empresas exportadoras. Asimismo, las organizaciones gremiales y asociaciones de personas y empresas que participan en el proceso productivo propiamente dicho; es el caso de organizaciones gremiales como AHPROCAFE, ANACAFE y la Central de Cooperativas Cafetaleras (La Central), y de asociaciones como ADECAFEH y TOSCAFEH, entre otras conformadas en el contexto hondureño.

La participación de los distintos actores (que son parte de la base productiva) en cooperativas, asociaciones y consorcios, les permite acceder a formación técnica, financiamiento y mejores condiciones de comercialización. Estas organizaciones también son un vehículo de representación política y social.

El nivel técnico-institucional está conformado básicamente por el IHCAFE y el Fondo Cafetero Nacional. El IHCAFE fue creado en 1970 y su estructura incluye una Junta Directiva integrada por representantes del gobierno, de los productores y del sector privado, lo que le otorga una naturaleza mixta. El IHCAFE es el órgano rector del sector, con funciones de regulación, planificación técnica, asistencia, certificación, trazabilidad y monitoreo del sistema. Es la instancia oficial encargada de la ejecución de las políticas nacionales del sector del café. Su papel incluye la investigación y la transferencia tecnológica, la asistencia técnica, la certificación de calidad, el registro y el control de las exportaciones, así como la representación del sector ante instancias nacionales e internacionales. Además, se encarga de coordinar acciones con otras entidades gubernamentales para el desarrollo de políticas sectoriales.

El nivel político estratégico concentra la formulación de políticas públicas, los marcos regulatorios y las estrategias nacionales. El nivel está conformado fundamentalmente por el gobierno central a través de la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), la Secretaría de Desarrollo Económico (SDE), la Secretaría de Finanzas (SEFIN), la Secretaría de Infraestructura y Transporte (SIT), el Consejo Nacional del Café (CONACAFE) y otros actores relevantes, como el instituto de Conservación Forestal (ICF), el Banco Central de Honduras (BCH), encargado de regular las operaciones cambiarias y financieras ligadas a la exportación del café, y la Dirección Adjunta de Rentas Aduaneras (DARA).

Las entidades de gobierno y las entidades del sector público, a través de diversas instituciones, tienen la función de regular aspectos como los impuestos, las políticas de comercio exterior y las condiciones laborales y ambientales, entre otros indispensables para el accionar el sector.

Particularmente el CONACAFE fue creado para cumplir un rol estratégico en el diseño de políticas públicas orientadas a la sostenibilidad, la equidad y la innovación en el sector. No obstante, su papel se ha desdibujado por su falta de acción en los últimos años, dejando desprovisto al sector de la formulación de políticas requeridas para enfrentar la innovación y los desafíos de los cambios impuestos internacionalmente por las agencias globales e internacionales involucradas en el desarrollo del sector cafetalero.

Además de los actores mencionados, hay otros actores que también se involucran en las acciones de gobernanza, y que, si bien no son parte directa de la estructura de los tres niveles descritos, cumplen funciones como: cooperantes, impulsores de políticas públicas que respondan a regulaciones internacionales, e influenciadores a través de programas de responsabilidad social empresarial, certificaciones de comercio justo u orgánico, y proyectos de cooperación técnica. Tal es el caso de las certificadoras internacionales, las organizaciones donantes y las ONG internacionales.

Desafíos y oportunidades de mejora de la gobernanza del sector del café en Honduras

Con base en las conversaciones y los análisis realizados con los actores estratégicos entrevistados, se elaboró un conjunto de desafíos y oportunidades para procurar la mejora de la gobernanza del sector del café a nivel nacional, que se exponen a continuación.

Alta dependencia de pequeños productores sin acceso adecuado a servicios técnicos y financiamiento.

El sector cafetalero hondureño depende en gran medida de pequeños productores, quienes representan más del 90 por ciento de las fincas cafetaleras. Sin embargo, esta dependencia no ha venido acompañada de políticas efectivas que garanticen el acceso a servicios técnicos especializados, ni a mecanismos de financiamiento adecuados. La falta de asistencia técnica limita la adopción de prácticas agrícolas sostenibles y tecnologías modernas, mientras que las restricciones para acceder a créditos formales perpetúan la vulnerabilidad económica y reducen la capacidad de inversión en mejoras productivas. Esta situación agrava la desigualdad estructural en el sector y compromete la resiliencia de la cadena de valor frente a crisis climáticas o de mercado.

Limitada representatividad de los sectores más vulnerables en los órganos de decisión. La gobernanza del sector se caracteriza por una estructura vertical y centralizada, en la que los espacios de toma de decisiones suelen estar dominados por representantes de gremios de mayor escala y actores con mayor poder económico. Los pequeños productores, mujeres, personas jóvenes y comunidades indígenas o rurales marginadas tienen escasa representación y voz en estos espacios. Esta falta de inclusión limita la capacidad del sistema para responder a las necesidades específicas de los grupos más vulnerables, debilitando la legitimidad de las políticas y reduciendo su eficacia para generar impactos equitativos.

Debilidad en los sistemas de control de intermediación comercial informal. La comercialización del café en Honduras está mediada en gran parte por intermediarios, algunos de los cuales operan al margen de marcos normativos claros, especialmente en zonas rurales. Esta intermediación informal, aunque funcional en ciertos contextos, genera prácticas de compra injustas, opacidad en los precios y condiciones desfavorables para los pequeños productores. La falta de regulación y supervisión eficaz de estas prácticas ha derivado en un entorno de baja transparencia y de escaso control de calidad, lo cual afecta negativamente tanto la trazabilidad como la competitividad del café hondureño en los mercados internacionales.

Necesidad de mejorar la articulación entre los actores y los niveles de la gobernanza. La gobernanza del sector del café presenta una desconexión significativa entre actores locales, regionales y nacionales. Existen iniciativas múltiples pero aisladas, así como esfuerzos que no se articulan de manera efectiva entre instituciones públicas, organizaciones de productores, ONG, centros de investigación y empresas privadas. Esta falta de coordinación limita la implementación de políticas integrales y la eficiencia en el uso de recursos. Además, impide la construcción de agendas compartidas que respondan a los desafíos estructurales del sector, especialmente en relación con la adaptación al cambio climático, la diversificación productiva y la innovación.

Fragmentación institucional en territorios con baja presencia estatal. En algunas de las regiones productoras, especialmente las más alejadas o vulnerables, la presencia del Estado es limitada o ineficaz, lo que ha generado una fragmentación institucional que obstaculiza el desarrollo del sector. La ausencia de estructuras públicas sólidas a nivel territorial ha dado paso a la duplicación de esfuerzos, a la dependencia de cooperación externa y a la imposibilidad de implementar programas sostenidos a largo plazo. Esta debilidad

institucional reduce la capacidad del Estado para garantizar derechos, prestar servicios básicos y articular políticas públicas coherentes con las realidades del territorio.

Legislación del sector cafetalero en Honduras

El sector del café en Honduras cuenta con un marco legal específico que regula su organización, su funcionamiento, su comercialización y su desarrollo institucional. Este conjunto normativo busca fortalecer la gobernanza del sector, garantizar la sostenibilidad productiva y mejorar la competitividad del café hondureño en los mercados nacionales e internacionales. En el cuadro 2 se detallan las normas legales más relevantes.

► **Cuadro 2. Principales normas que regulan el sector del café en Honduras**

Nombre de la norma	Año / decreto	Objetivo principal
Ley del Instituto Hondureño del Café	Decreto No. 97-2000	Regula el funcionamiento del IHCAFE como ente rector del sector. Crea el Fondo Cafetero Nacional y define atribuciones técnicas y financieras.
Ley para el Fortalecimiento de la Caficultura	Decreto No. 213-2010	Promueve el financiamiento, la renovación de cafetales y la sanidad del cultivo ante crisis productivas.
Ley de Protección al Productor de Café	Decreto No. 221-2011	Protege los derechos económicos del productor frente a intermediarios. Fortalece la transparencia y la participación gremial.
Ley de Control de la Calidad del Café	Decreto No. 187-2013	Establece criterios obligatorios de calidad, trazabilidad y certificación del café para su exportación.
Ley de Incentivo a la Producción Sostenible del Café (propuesta en discusión)	(En discusión legislativa)	Busca fomentar prácticas sostenibles mediante incentivos fiscales y criterios de adaptación climática en la producción cafetalera.
Normas complementarias y conexas		
Ley de Sanidad Agropecuaria	Decreto No. 157-94	Regula el control fitosanitario, incluyendo la prevención y el manejo de plagas como la roya del café.
Ley de Modernización y Desarrollo del Sector Agrícola	Decreto No. 31-92	Establece políticas para modernizar y hacer competitivo el sector agropecuario, incluyendo el café.
Reglamento de la Tasa de Exportación del Café	(Norma derivada)	Regula el cobro y el destino de los fondos generados por la tasa impuesta sobre las exportaciones de café.

Fuente: elaboración propia, a partir de la revisión de las normas.

La legislación del sector del café en Honduras ha evolucionado para responder a los desafíos productivos, comerciales y ambientales que enfrenta la caficultura nacional. Las leyes vigentes no solo definen la arquitectura institucional y regulatoria del sector, sino que también permiten diseñar intervenciones estratégicas para fortalecer la formación técnica, garantizar la trazabilidad del producto, fomentar la sostenibilidad y mejorar las condiciones de vida de los productores. A medida que surgen nuevas exigencias globales, como cumplir con el reglamento europeo EUDR sobre productos libres de deforestación, será crucial actualizar este marco legal y asegurar su implementación efectiva a nivel territorial.

1.4. Contribución de la formación de habilidades al desarrollo del sector

El sector cafetalero representa una de las columnas vertebrales de la economía hondureña, no solo por su peso en las exportaciones, sino por su papel estructural en el empleo rural y en la dinamización de territorios históricamente marginados. En este contexto, la formación de habilidades laborales y técnicas se erige como un factor estratégico para incrementar la productividad, mejorar la calidad del grano, asegurar la sostenibilidad del cultivo y posicionar a Honduras de manera competitiva en los mercados internacionales.

Uno de los principales desafíos que enfrenta la caficultura hondureña es el bajo nivel de tecnificación entre los pequeños y medianos productores, quienes representan más del 90 por ciento del total (OIT 2024). Muchos de ellos acceden de manera limitada a procesos formativos sistemáticos, lo que reduce su capacidad para adoptar innovaciones, implementar prácticas sostenibles o cumplir con estándares de calidad y trazabilidad cada vez más exigentes, como los que impone el EUDR (European Commission, 2023). Ante esto, la capacitación técnica se convierte no solo en una herramienta de transferencia de conocimientos, sino en una palanca para la inclusión económica, el empoderamiento comunitario y la adaptación al cambio climático.

La formación de habilidades tiene múltiples efectos positivos que se retroalimentan con las dinámicas del desarrollo rural. En primer lugar, permite mejorar los rendimientos por hectárea mediante la implementación de buenas prácticas agrícolas, el manejo integrado de plagas y la conservación de suelos. En segundo lugar, fortalece la calidad del café en cada etapa del proceso —desde la cosecha hasta el beneficiado—, lo que es clave para acceder a mercados de cafés especiales y obtener mejores precios. En tercer lugar, amplía las oportunidades de empleo calificado en zonas rurales, con perfiles como promotores técnicos, catadores comunitarios, gestores de calidad o analistas de datos agroproductivos, muchos de los cuales han surgido en respuesta a los nuevos requerimientos del mercado.

La inversión en el desarrollo de habilidades también contribuye a la sostenibilidad del sector, pues genera capacidades locales para enfrentar retos como la variabilidad climática, la degradación ambiental y la migración forzada. Formaciones vinculadas a la agricultura regenerativa, al uso eficiente del agua o al monitoreo geoespacial permiten fortalecer la resiliencia de las fincas y promover un manejo más racional del paisaje cafetalero. Además, la inclusión de enfoques de género, interculturalidad y derechos laborales en los programas formativos ayuda a cerrar brechas históricas de acceso, especialmente para mujeres, jóvenes y comunidades indígenas.

Por tanto, la formación de habilidades no debe considerarse un componente accesorio, sino un eje estructural de cualquier estrategia de desarrollo cafetalero a nivel nacional.

Para que esta formación sea efectiva, debe estar alineada con las demandas reales del mercado, articulada con un marco de cualificaciones profesionales y sustentada en alianzas público-privadas que garanticen su escalabilidad. También es fundamental que las iniciativas formativas incorporen procesos de evaluación de impacto y mecanismos de certificación reconocidos, que validen el aprendizaje adquirido y faciliten la movilidad laboral de las personas trabajadoras.

En conclusión, apostar por el fortalecimiento de las habilidades en el sector del café de Honduras no solo es una medida técnica sensata, sino una apuesta estratégica por un modelo de desarrollo más justo, competitivo y sostenible. En un entorno global en transformación, el conocimiento se convierte en el principal insumo del café del futuro.

Capítulo 2. Análisis de la demanda y la oferta de formación de habilidades en el sector del café

La sostenibilidad y la competitividad de la cadena de valor del café en Honduras dependen en gran medida de la disponibilidad de habilidades laborales² pertinentes, accesibles y reconocidas por el mercado, el territorio y los actores institucionales. Sin embargo, en el contexto actual, persisten importantes desafíos vinculados tanto a la escasez (*skills shortage*), como al desajuste (*skills mismatch*), a las brechas de habilidades (*skills gap*)³, y a la necesaria articulación entre la formación y las necesidades reales del sector.

A partir de las entrevistas, la revisión documental y el análisis territorial, en este capítulo se presenta el análisis de la demanda de habilidades en los distintos eslabones de la cadena cafetalera, identificando ocupaciones clave, habilidades emergentes y brechas no atendidas. También se describen los perfiles laborales más solicitados y las competencias consideradas estratégicas para el futuro del sector, en especial ante nuevas regulaciones, como el Reglamento Europeo sobre Deforestación (EUDR 2023).

Seguidamente, se examina la oferta de formación técnica y profesional disponible en el país para cubrir dichas demandas, considerando tanto a actores públicos —como la Escuela Superior de Café (ESCAFE/ IHCAFE) y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)— como a universidades, organizaciones comunitarias y de cooperación. Se identifican avances importantes, pero también vacíos temáticos, territoriales y de articulación interinstitucional.

Finalmente, en el capítulo se exponen los principales desajustes entre oferta y demanda, evidenciando la necesidad de contar con sistemas de certificación, trayectorias formativas articuladas y modelos de gobernanza que permitan construir un ecosistema de habilidades inclusivo, dinámico y alineado con los retos globales y locales del sector.

2.1. Demanda de habilidades en la cadena de valor

Con el estudio se identificó un conjunto de habilidades laborales deficitarias en los distintos eslabones de la cadena de valor del café. Tanto la escasez como las brechas de habilidad encontradas obstaculizan la tecnificación del cultivo, la mejora de su calidad y el acceso a mercados especializados, por lo cual resulta importante detectar estas demandas para responder y anticipar oportunidades de formación.

Valga mencionar que, en algunos casos, los desajustes reportados por las personas empleadoras y trabajadoras no se deben a la falta de habilidades propiamente dichas, sino a factores estructurales (Cappelli 2014), tales como los bajos salarios ofrecidos, las prácticas ineficientes de contratación o la falta de inversión en desarrollo profesional continuo dentro de las organizaciones y empresas del sector.

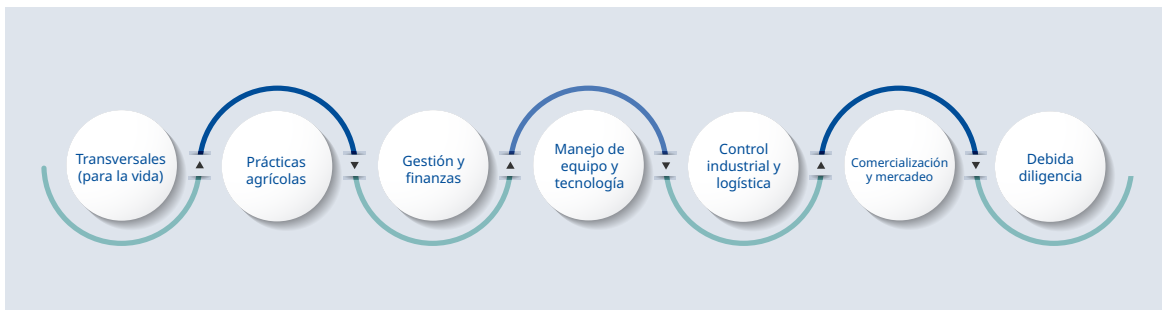
2 Según la OIT, las habilidades laborales se definen como el conjunto integrado de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten a una persona desempeñar con eficacia una actividad productiva en un entorno laboral determinado (OIT/ CINTERFOR 2018). Estas habilidades abarcan tanto las competencias técnicas específicas asociadas con una ocupación (*hard skills*), como las competencias transversales (*soft skills*) que permiten a las personas interactuar eficazmente en contextos laborales diversos (Gontero y Novella 2021).

3 La escasez de habilidades (*skill shortage*) se refiere a la carencia de personas trabajadoras en competencias técnicas necesarias para desempeñar funciones clave en los diferentes eslabones de la cadena de suministro. La brecha de habilidades (*skills gap*), en cambio, tiene que ver con la diferencia entre las habilidades que poseen actualmente las personas trabajadoras del sector y las que realmente requieren para responder a las nuevas demandas del mercado. El desajuste de habilidades (*skills mismatch*) se produce cuando las habilidades que tiene la fuerza laboral no coinciden con las que requiere el mercado laboral. Puede darse por exceso (sobreeducación) o por defecto (subeducación) (OIT 2019; Cappelli 2014).

Habilidades escasas y faltantes

En el análisis de la demanda de habilidades se detectó escasez y brecha en siete áreas de interés, que fueron categorizadas a partir de las entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea. En algunos casos las habilidades se expresaron como tareas por realizarse y, en otros, como materias que faltan conocer y dominar. Las áreas propuestas cubren los distintos eslabones de la cadena de valor del café, desde la producción hasta la exportación, tal como se sintetiza en el gráfico 2.

► **Gráfico 2. Áreas de detección de habilidades**



Fuente: elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

Habilidades transversales

Las habilidades transversales son las que permiten a las personas interactuar, adaptarse y desarrollarse eficazmente en su entorno personal, social y laboral.

► **Cuadro 3. Habilidades clave identificadas, según el área "habilidades transversales"**

Habilidades clave (7)	Eslabón de la cadena
Liderazgo	Todos los eslabones
Orientación al servicio	
Pensamiento sistémico	
Atención al detalle	
Emprendimiento	
Negociación y comunicación	
Legislación laboral	

Fuente: elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

Prácticas agrícolas

Esta área comprende conocimientos técnicos y habilidades prácticas vinculadas al manejo sostenible del cultivo del café en campo.

► Cuadro 4. Habilidades clave identificadas, según el área “prácticas agrícolas”

Habilidades clave (11)	Eslabón de la cadena
Agricultura regenerativa	Producción
Técnicas avanzadas de cultivo	Producción
Manejo de plagas	Producción
Tipos y manejo de podas	Producción
Calidad del terreno de cultivo	Producción
Identificación de cafés especiales	Producción
Adaptación al cambio climático	Producción
Diversificación agrícola	Producción
Acondicionamiento del área de secado (cafés especiales)	Procesado seco
Beneficiado húmedo y seco	Procesado húmedo y seco
Fermentación controlada	Procesado húmedo

Fuente: elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

Gestión y finanzas de finca

Incluye habilidades relacionadas con la administración eficiente de recursos, la planificación y el control financiero de unidades productivas, cooperativas o emprendimientos vinculados al café.

► Cuadro 5. Habilidades clave identificadas, según el área “gestión y finanzas”

Habilidades clave (5)	Eslabón de la cadena
Manejo administrativo de finca	Producción
Análisis financiero	Producción
Gestión eficiente de recursos	Producción
Cálculo de margen de utilidades	Producción
Flujo de caja y manejo de efectivo	Producción

Fuente: elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

Manejo de equipo y tecnologías

Se refiere a la capacidad para operar, mantener y adaptar tecnologías agrícolas e industriales relevantes en la producción y procesamiento del café.

► Cuadro 6. Habilidades clave identificadas, según el área “manejo de equipo y tecnologías”

Habilidades clave (6)	Eslabón de la cadena
Manejo de equipo mecanizado	Producción
Manejo de nuevas tecnologías agrícolas	Producción
Análisis de datos	Producción/preparación para la exportación
Ciencia y minería de datos	Preparación para la exportación
Inteligencia artificial y <i>machine learning</i>	Preparación para la exportación
Uso de drones y monitoreo de finca	Producción

Fuente: elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

Control industrial y logística

Abarca habilidades relacionadas con el procesamiento del café, la gestión de calidad, su almacenamiento y la preparación para su comercialización o exportación.

► Cuadro 7. Habilidades clave identificadas, según el área “control industrial y logística”

Habilidades clave (4)	Eslabón de la cadena
Control de calidad	Procesado seco
Automatización de procesos	Procesado húmedo/seco
Sostenibilidad y certificación	Procesado seco/preparación para la exportación
Procesos de logística internacional	Preparación para la exportación

Fuente: elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

Comercialización y mercadeo

Incluye habilidades para posicionar el café en mercados locales e internacionales, establecer relaciones comerciales y agregar valor al producto.

► Cuadro 8. Habilidades clave identificadas, según el área “comercialización y mercadeo”

Habilidades clave (7)	Eslabón de la cadena
Funcionamiento de la bolsa de NY	Preparación para la exportación
Precio justo	Producción/preparación para la exportación
Mercado y ferias locales	Producción

Habilidades clave (7)	Eslabón de la cadena
Ferias internacionales	Preparación para la exportación
Estrategias de venta	Preparación para la exportación
Diseño de páginas web	Preparación para la exportación
Mercadeo digital	Preparación para la exportación

Fuente: elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

Debida diligencia

Se refiere a la capacidad para cumplir con normativas, estándares y procedimientos requeridos por compradores e instituciones para asegurar la trazabilidad, la sostenibilidad y la legalidad del café. Implica la comprensión y la aplicación del EUDR, así como la verificación de origen libre de deforestación y de trabajo infantil.

► Cuadro 9. Habilidades clave identificadas, según el área “debida diligencia”

Habilidades clave (9)	Eslabón de la cadena
Trazabilidad	Preparación para la exportación
Georreferenciación	Producción/preparación para la exportación
Levantamiento de puntos de origen y polígonos	Producción/preparación para la exportación
Evaluación y gestión de riesgos	Producción/preparación para la exportación
Auditoría local	Preparación para la exportación
Manejo de sistemas de aseguramiento interno (SAI)	Preparación para la exportación
Dominio de la normativa ambiental y de uso de suelos	Producción
Comercialización responsable	Preparación para la exportación
Registro y documentación legal	Preparación para la exportación

Fuente: elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

Tal como se especificó en los cuadros anteriores, se identificaron siete habilidades transversales y 42 habilidades técnicas. En el caso de las transversales, se las mencionó sin especificar algún eslabón. En cambio, las habilidades técnicas fueron referidas y asociadas con uno o más eslabones de la cadena. En este sentido, los eslabones “producción” y “preparación para la exportación” fueron los que acumularon más habilidades escasas o faltantes, tal como se muestra en el cuadro 10.

► **Cuadro 10. Distribución de habilidades escasas o faltantes, según área y eslabón**

Área	Producción	Procesado húmedo	Procesado seco	Preparación para la exportación
Prácticas agrícolas	7	2	2	0
Gestión y finanzas	5	0	0	0
Manejo de equipo y tecnologías	4	0	0	3
Control industrial y logística	0	3	1	2
Comercialización y mercadeo	2	0	0	6
Debida diligencia	4	0	0	8
Total	22	5	3	19

Fuente: elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

En la etapa de producción primaria destacan como faltantes las competencias en agricultura regenerativa, manejo integral del cultivo ante el cambio climático, planificación técnica de la finca y control de enfermedades emergentes. Estas habilidades son necesarias no solo para mejorar los rendimientos, sino también para garantizar una producción sostenible y resiliente.

En el beneficiado y la transformación escasean capacidades relacionadas con la calibración de maquinaria, control de humedad, procesos de fermentación controlada y trazabilidad en el secado.

En la comercialización, exportación y promoción, se identificaron vacíos en habilidades digitales, manejo de *software* de trazabilidad, interpretación de normativas internacionales (como la EUDR), y desarrollo de estrategias de mercadeo orientadas a nichos de valor agregado, como cafés especiales y turismo rural.

Cabe mencionar que, a pesar de que algunas de las habilidades identificadas se pueden relacionar con actividades correspondientes al eslabón “Tostado”, ninguna fue referida específicamente a este.

Ocupaciones difíciles de cubrir

Con la consulta se identificaron ocupaciones que presentan mayores brechas de habilidad y que resultan difíciles de cubrir por falta de personal calificado. Esta consulta se dirigió tanto a las personas empleadoras participantes en la encuesta en línea como a las personas participantes en las entrevistas. Los resultados obtenidos figuran en el cuadro 11.

► **Cuadro 11. Ocupaciones que presentan mayores brechas de habilidad según percepción de personas empleadoras y de actores estratégicos**

Título profesional	Funciones clave	Conocimientos	Habilidades técnicas	Habilidades clave	Perfil ideal para:
Técnico en podas y manejo de fincas	Realizar podas, manejar el cultivo, asesorar en buenas prácticas.	Técnicas de poda, fisiología del café, conservación de suelos.	Manejo de herramientas, diagnóstico del cultivo, diseño de calendarios.	Precisión técnica, productividad sostenible.	IHCAFE, cooperativas, asistencia técnica.
Técnico en beneficiado	Controlar procesos de despulpado, fermentación y secado.	Procesos postcosecha, normas de calidad, uso de equipos.	Operación de maquinaria, control de humedad, análisis sensorial básico.	Control de calidad, gestión de procesos.	Beneficiadoras, exportadoras, cooperativas.
Técnico en viveros	Manejar viveros, asegurar calidad genética y fitosanitaria	Propagación, control sanitario, manejo de sustratos.	Preparación de semilleros, manejo de microclima.	Producción vegetal, control sanitario.	Programas de viveros, reforestación, formación.
Técnico en control de plagas	Monitorear, aplicar manejo integrado, capacitar productores.	Entomología, fitopatología, agroquímicos.	Identificación de plagas, aplicación técnica.	Diagnóstico, prevención, control.	Sanidad vegetal, asistencia técnica, ONG.
Técnico en sostenibilidad y certificaciones	Implementar prácticas sostenibles, apoyar auditorías.	Certificaciones, gestión ambiental, trazabilidad.	Evaluación de estándares, documentación.	Acompañamiento técnico, gestión de normas.	Exportadoras, cooperativas, certificadoras.
Auditor en sistemas de gestión	Ejecutar auditorías, elaborar informes, proponer mejoras.	Normas ISO, auditoría, documentación de sistemas.	Observación sistemática, redacción técnica.	Evaluación de procesos, mejora continua.	Exportadoras, cooperativas, certificadoras.
Experto en logística y distribución comercial	Planificar transporte, gestionar inventarios y entregas.	Logística agroindustrial, almacenamiento, transporte.	Software logístico, planificación, control de inventarios.	Coordinación, optimización, cumplimiento.	Exportadoras, comercializadoras, cooperativas.
Especialista en inteligencia de mercados	Estudiar mercados, generar informes estratégicos.	Economía agrícola, comercio, análisis de datos.	Bases de datos, herramientas estadísticas.	Análisis de mercados, visión comercial.	Exportadoras, instituciones de desarrollo, asociaciones.

Título profesional	Funciones clave	Conocimientos	Habilidades técnicas	Habilidades clave	Perfil ideal para:
Promotor/a digital agrícola	Capacitar en apps agrícolas, facilitar acceso a información, promover agricultura digital.	Tecnologías digitales aplicadas al agro, extensión digital, alfabetización tecnológica.	Uso de apps, plataformas móviles, diagnóstico digital.	Alfabetización digital, asistencia remota.	ONG, programas de innovación agrícola, cooperativas.
Catador comunitario	Realizar catas, apoyar en control de calidad, capacitar en atributos del café.	Análisis sensorial, protocolos de cata, clasificación de café.	Evaluación organoléptica, uso de tablas de puntuación.	Evaluación de calidad, conexión con el mercado.	Cooperativas, microbeneficio, laboratorios comunitarios.
Gestor de calidad y trazabilidad	Diseñar y aplicar sistemas de control de calidad y trazabilidad.	Normas de calidad, trazabilidad, manejo postcosecha.	Sistemas de registro, control de procesos, gestión de lotes.	Garantía de calidad, cumplimiento de normas.	Exportadoras, beneficiadoras, asociaciones certificadas.
Asesor en comercialización y mercadeo de café	Desarrollar estrategias comerciales, apoyar en promoción y negociación.	Mercadeo agropecuario, canales de comercialización, diferenciación de productos.	Diseño de propuestas, análisis de precios, promoción digital.	Estrategia de mercado, acceso a nichos.	Cooperativas, empresas, organizaciones de productores.
Asistente en finanzas rurales	Elaborar presupuestos, controlar flujos de caja, apoyar en acceso a créditos.	Finanzas básicas, contabilidad rural, educación financiera.	Manejo de herramientas contables, registro de ingresos/egresos.	Gestión financiera básica, formalización económica.	Cooperativas, cajas rurales, programas de desarrollo.
Facilitador en derechos laborales y género	Sensibilizar, formar y acompañar procesos organizativos con enfoque de derechos.	Legislación laboral, enfoque de género, metodologías participativas.	Diseño de talleres, facilitación comunitaria.	Empoderamiento, enfoque inclusivo.	ONG, instituciones públicas, asociaciones productoras.
Operador técnico de logística y exportación	Coordinar transporte, preparar documentación, dar seguimiento a exportaciones.	Logística de exportación, Incoterms, aduanas.	Manejo de <i>software</i> logístico, documentación de exportación.	Operatividad logística, cumplimiento normativo.	Exportadoras, operadores logísticos, cooperativas.

Título profesional	Funciones clave	Conocimientos	Habilidades técnicas	Habilidades clave	Perfil ideal para:
Formador comunitario en habilidades técnicas	Impartir talleres, identificar necesidades de formación, acompañar procesos.	Didáctica rural, técnicas productivas, formación por competencias.	Facilitación grupal, diseño de materiales, seguimiento.	Transferencia de conocimientos, formación local.	Programas de formación, ONG, instituciones de apoyo rural.
Emprendedor de cafés especiales y turismo rural	Crear productos y servicios diferenciados, vincular al turismo rural, innovar.	Modelos de negocio, cafés especiales, <i>marketing</i> local.	<i>Branding</i> , transmitir experiencia al cliente, gestión de emprendimientos.	Innovación local, desarrollo territorial.	Emprendimientos locales, cooperativas, redes de turismo rural.
Analista de datos agro-productivos	Recopilar, analizar y visualizar datos relacionados con la producción cafetalera.	Bases de datos, análisis estadístico, sistemas de información geográfica (SIG).	Excel avanzado, Power BI, SIG, interpretación de indicadores.	Toma de decisiones basada en datos.	Organizaciones técnicas, cooperativas, instituciones de investigación.

Fuente: elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

La identificación de brechas en estas ocupaciones no significa necesariamente que el país carezca de formaciones dirigidas a la preparación de personas con todos esos perfiles ocupacionales; se refiere más bien a la escasez de personas preparadas para atender los requerimientos territoriales en el sector, dada la extensión y la dispersión geográfica de las zonas cafetaleras.

Ocupaciones y habilidades emergentes

Las exigencias de mercado global, la integración de tecnologías digitales y las nuevas normas de sostenibilidad ambiental, transparencia comercial y certificación internacional impulsan la aparición de nuevas ocupaciones en la cadena del café. Estas ocupaciones emergentes demandan habilidades que integran lo técnico, lo normativo y lo digital en un solo perfil.

A partir de las entrevistas y las encuestas realizadas, se identificaron perfiles emergentes que responden a nuevas oportunidades y desafíos en la producción, comercialización y transformación del café, y que se describen en el cuadro 12.

► Cuadro 12. Ocupaciones emergentes según personas empleadoras y actores estratégicos consultados

Ocupación	Descripción
Analista de datos agrícolas	Procesa y analiza información sobre producción, trazabilidad, geolocalización y registros legales.
Analista de riesgos ambientales	Evalúa riesgos de deforestación y legalidad de las parcelas.

Ocupación	Descripción
Técnico en sistemas de información geográfica	Usa herramientas de georreferenciación y mapas para trazar o validar ubicaciones y alertas.
Auditor interno EUDR	Verifica el cumplimiento de requisitos en campo y la documentación establecidos en el reglamento.
Gestor de cumplimiento normativo	Coordina acciones entre productores, técnicos y compradores para cumplir con el EUDR.
Facilitador territorial en trazabilidad	Capacita y acompaña a productores en el registro de datos y en la ubicación de fincas.

Fuente: elaboración propia, a partir de entrevistas realizadas y de los resultados de la aplicación de la encuesta en línea.

A propósito de la implantación del EUDR (Reglamento UE 2023/1115 del Parlamento Europeo y el Consejo 2023), y fundamentados en el aporte del proceso de entrevistas y revisión documental, se detectaron nuevos perfiles profesionales en la cadena de valor del café que puedan cumplir con los requisitos de la diligencia debida⁴. Aunque no de una manera exhaustiva, se propone el listado de nuevos perfiles técnicos y se especifican las habilidades clave requeridas para cada uno.

► **Cuadro 13. Nuevos perfiles técnicos requeridos para cumplir con el EUDR**

Rol profesional	Descripción del rol	Habilidades requeridas	Nivel sugerido
Analista de datos agrícolas	Procesa y analiza información sobre producción, trazabilidad, geolocalización y registros legales.	- Excel avanzado / Power BI / Python básico. - Limpieza de datos. - Trazabilidad y control de calidad de datos.	Técnico o universitario
Analista de riesgos ambientales	Evalúa riesgos de deforestación y legalidad de las parcelas.	- Evaluación de riesgos. - Uso de datos satelitales (Global Forest Watch, MapBiomás). - Conocimiento legal ambiental.	Profesional especializado
Técnico SIG	Usa herramientas de georreferenciación y mapas para validar ubicaciones y alertas.	- QGIS / ArcGIS. - Lectura de mapas, coordenadas. - Integración de capas geoespaciales.	Técnico intermedio

⁴ La diligencia debida, según el EUDR, es un proceso obligatorio que deben seguir las empresas que colocan productos en el mercado de la Unión Europea con el fin de asegurar que esos productos: a) no provengan de tierras deforestadas (después del 31 de diciembre de 2020) y b) se produjeron legalmente conforme a la normativa del país de origen (Reglamento UE 2023/1115 del Parlamento Europeo y el Consejo 2023).

Rol profesional	Descripción del rol	Habilidades requeridas	Nivel sugerido
Auditor interno EUDR	Verifica cumplimiento de requisitos en campo y con documentación.	- Conocimiento legal nacional. - Sistemas de aseguramiento interno (SAI). - Gestión documental.	Técnico/ universitario
Gestor de cumplimiento normativo	Coordina acciones entre productores, técnicos y compradores para cumplir con el EUDR.	- Comunicación efectiva. - Normativa internacional y certificaciones. - Gestión de proyectos colaborativos.	Profesional con experiencia y conocimiento adquirido de los alcances del EUDR.
Facilitador territorial en trazabilidad	Capacita y acompaña a productores en registro de datos y ubicación de fincas.	- Alfabetización digital rural. - Uso de GPS y apps móviles. - Habilidades pedagógicas comunitarias.	Técnico de campo

Fuente: elaboración propia.

Estos perfiles responden a la necesidad de contar con personas especialistas en las áreas mencionadas, y no solamente con profesionales que tienen nociones sobre cada dominio de conocimiento.

Abordaje de las principales brechas y necesidades de habilidades de la demanda

El abordaje de las brechas de habilidades identificadas en el sector cafetalero hondureño requiere la implementación de una estrategia integral que articule actores, recursos y enfoques educativos adaptados a las condiciones territoriales y productivas de la cadena de valor. Con esta evaluación rápida se ha puesto en evidencia que, si bien algunas habilidades y ocupaciones están siendo parcialmente cubiertas por la oferta formativa existente, persisten vacíos significativos tanto en cantidad como en especialización, particularmente en los eslabones de producción y preparación para la exportación; esto se manifiesta por la continua mención de estas habilidades como escasas o faltantes. Además, emergen nuevas exigencias, asociadas a la trazabilidad, la sostenibilidad, la digitalización y el cumplimiento normativo, que demandan perfiles técnicos especializados aún poco desarrollados en el país.

2.2. Oferta de formación de habilidades relevantes para las ocupaciones de la cadena de valor del café

Entorno para la formación de habilidades en el sector del café

El entorno de formación para el sector del café hondureño está compuesto por una diversidad de actores: públicos, privados, universitarios, y de cooperación nacional e internacional. Esta multiplicidad es una fortaleza, pero también presenta desafíos de coordinación, sistematización y enfoque.

El entorno responde, con distintas capacidades y niveles de cobertura, a las crecientes exigencias del mercado nacional e internacional, y a los desafíos estructurales que enfrenta la caficultura hondureña, entre ellos la mejora en la calidad del grano, la sostenibilidad ambiental, la trazabilidad de la producción y la inclusión de juventudes rurales.

Entre los actores públicos, destaca el papel del Instituto Hondureño del Café (IHCAFE), que, a través de su Escuela Superior del Café (ESCAFE), ofrece procesos de capacitación técnica, asesoría y certificación orientados a mejorar la productividad, la calidad y la sostenibilidad del cultivo. También el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) participa con programas de capacitación técnica en áreas como agroindustria, administración rural, beneficiado y barismo. Por su parte, algunas municipalidades, en coordinación con mancomunidades o unidades de desarrollo local, han empezado a generar espacios de formación, especialmente con el apoyo de proyectos de desarrollo.

Desde el sector privado, cooperativas y empresas exportadoras han impulsado programas propios de formación técnica para su personal y para productores vinculados, centrados en temas como buenas prácticas agrícolas, control de calidad, certificaciones, trazabilidad y cumplimiento normativo.

En el ámbito universitario, instituciones como la Universidad Nacional de Agricultura (UNAG) y la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) ofrecen programas de formación de nivel técnico y superior vinculados al sector agropecuario.

El acompañamiento de la cooperación internacional ha sido clave para fortalecer las capacidades locales. Proyectos como ProOccidente, financiado por la Unión Europea (ProOccidente 2022), el Proyecto ComRural, desarrollado con fondos del Banco Mundial (ComRural 2025), y acciones impulsadas por organismos como la FAO, Visión Mundial, CAF y USAID, por mencionar algunos, han contribuido con recursos, metodologías y asistencia técnica al desarrollo de habilidades, especialmente en zonas de alta vulnerabilidad y con enfoque de género e inclusión social.

Entre las principales oportunidades de este entorno figuran: i) la alta demanda de habilidades técnicas especializadas en toda la cadena de valor del café; ii) el interés creciente de las personas jóvenes rurales por permanecer en el sector si se les brindan opciones de formación y de trabajo decente; y iii) la apertura del mercado internacional a cafés diferenciados, que requiere de nuevos perfiles y competencias. También es una oportunidad el impulso normativo europeo (como el EUDR), que obliga a fortalecer las capacidades locales en trazabilidad, georreferenciación y sostenibilidad, lo cual abre espacios para el desarrollo de nuevas rutas formativas.

No obstante, también se presentan desafíos significativos. Existen brechas territoriales en el acceso a formación técnica, especialmente en municipios rurales y de difícil acceso. La oferta formativa presenta limitaciones en actualización tecnológica, enfoques pedagógicos y articulación entre actores. Además, la informalidad, la escasa inversión sostenida en desarrollo profesional y la débil articulación entre el sistema educativo formal y el sector productivo dificultan una respuesta efectiva y a escala frente a las necesidades de habilidades identificadas.

Análisis de la oferta formativa de la ESCAFE/IHCAFE

La Escuela Superior del Café (ESCAFE) es la entidad oficial de formación del Instituto Hondureño del Café; fue creada en 2003 para fortalecer las capacidades técnicas y profesionales de los actores de la cadena agroindustrial del café en Honduras. Su objetivo es mejorar la competitividad, la sostenibilidad y la equidad del sector cafetalero mediante procesos formativos alineados con las necesidades del mercado y los ejes estratégicos del IHCAFE.

La ESCAFE/IHCAFE cuenta con una red de seis centros de capacitación, incluida la sede central, localizados en diferentes zonas geográficas del país, con el propósito de distribuir los servicios de capacitación y formación que ofrece. La ESCAFE organiza su oferta en escuelas de especialización. También tiene una oferta conjunta con la UNAH y la UTH para la formación universitaria a nivel técnico y, además, una oferta de cursos abiertos, como se describe en el cuadro 14.

► Cuadro 14. Organización de la oferta de la ESCAFE

Área de conocimiento	Escuelas
Producción y productividad	• Escuela de administradores de finca cafetalera. • Escuela de extensionistas.
Calidad	• Escuela de beneficiadores de café. • Escuela de mecánicos rurales. • Escuela de catadores. • Gestor de calidad.
Promoción y mercadeo	• Escuela de barismo. • Academia centroamericana del café.
Fortalecimiento organizativo y empresarial	• Escuela de administradores de empresas cafetaleras.
Convenio con la UNAH	• Técnico universitario en administración de empresas cafetaleras. • Técnico universitario en control de calidad del café.
Convenio con la UTH	• Técnico universitario en caficultura sostenible. • Técnico universitario en gestión de empresas agrocafetaleras.
Nuevos programas	• Extensionista en caficultura. • Encargado de cuadrillas de manejo agronómico. • Emprendedores de servicios cafetaleros. • Barista • Auxiliar de laboratorio de calidad

Fuente: elaboración propia, según datos publicados en el sitio web del IHCAFE y aportados por el director de la ESCAFE en conversación personal de abril de 2025.

La oferta de la ESCAFE ha evolucionado con el tiempo para responder a las demandas del mercado. La mayoría de los programas de su oferta se caracterizan por ser formaciones impartidas en modalidad presencial y con una duración media, a excepción de la formación para optar al título de técnico universitario, que obedece a las directrices universitarias. En los últimos años la Escuela incursionó en la formación en modalidad virtual, al desarrollar una plataforma e integrar algunos cursos en esa modalidad de aprendizaje.

Para la cobertura de programas impartidos entre 2023 a 2025 se abrieron seis escuelas, distribuidas en distintos departamentos y municipios cafetaleros del país. La formación alcanzó a 438 personas.

► **Cuadro 15. Cobertura de los programas ejecutados según personas participantes entre 2023 y 2025**

Proceso formativo	Participantes	Procedencia	Observaciones
Escuela de catadores	86	El Paraíso, Francisco Morazán, Olancho, Comayagua, La Paz, Intibucá, Santa Bárbara, Cortés, Yoro, Ocotepeque, Copán, Lempira.	Dirigido a personas jóvenes de los diferentes departamentos.
Escuela de extensionistas	52	Primer grupo: Santa Bárbara, Copán, Olancho, Comayagua, Cortés, El Paraíso.	La formación incluye siete módulos presenciales y cuatro cursos virtuales. El primer grupo tuvo 32 participantes y el segundo, 20 participantes.
	120	Copán, Ocotepeque, Intibucá, Lempira, Comayagua, La Paz, El Paraíso, Olancho, Francisco Morazán, Santa Bárbara.	Personas externas que asistieron a la formación.
Escuela de cuadrillas	40	Santa Bárbara, Lempira, Intibucá y Yoro.	Iniciativa apoyada por la Sociedad Alemana para la Cooperación Internacional (GIZ) para la participación de personas jóvenes en la creación de empresas de prestación de servicios.
Escuela auxiliar de mecánicos	40	Grupo 1: Santa Bárbara, Copán, Olancho, Comayagua. Grupo 2: Municipios de San Luis y Colinas en Santa Bárbara.	El grupo 1 contó con apoyo de la GIZ y se impulsó la participación de mujeres (el 10 por ciento). El grupo 2 fue iniciativa de la Subsecretaría del Café y de la Corporación de San Luis Santa Bárbara.
Escuela de gestión empresarial	25	El Paraíso, Francisco Morazán, Olancho, Choluteca	Este proceso se desarrolló con apoyo de la GIZ, impulsándose la participación de estudiantes de la carrera de técnico universitario en Administración de Empresas Cafetaleras y Cooperativas.
Escuela de Emprendedores cafetaleros	25	Corquín, San Pedro y La Unión de Copán.	Financiado por los cooperantes integrantes de la MEDEL (Alcaldía de Corquín, Consejo Higuito, USAID, AECID y GIZ).
Total	438		

Fuente: elaboración propia, a partir de datos aportados por el director de la ESCAFE, en conversación personal de abril de 2025.

De acuerdo con los datos expuestos anteriormente, puede observarse que los programas con mayor incidencia son los de la escuela de catadores, la escuela de extensionistas y la escuela de cuadrillas, que han cubierto oportunidades de formación en 12, diez y nueve departamentos, respectivamente. También puede verse que las personas provenientes de Olancho, El Paraíso, Comayagua y Copán son quienes más se han beneficiado con estas formaciones. No obstante, Choluteca, Corquín, San Pedro, La Unión, San Luis y Colinas han tenido menor cobertura de programas para acceder a la formación. Los datos que se presentan en el cuadro 16 permiten ver con facilidad la incidencia por escuela y zona geográfica.

► **Cuadro 16. Incidencia de la oferta de formación actual de la ESCAFE, según escuela y zona geográfica**

Departamento/ municipio	Escuela de catadores	Escuela de extensionistas	Escuela de cuadrillas	Escuela auxiliar de mecánicos	Escuela de gestión empresarial	Escuela de emprendedores cafetaleros	Total
Olancho	X	X	X	X	X		5
El Paraíso	X	X	X		X		4
Comayagua	X	X	X	X			4
Santa Bárbara	X	X	X	X			4
Copán	X	X	X	X			4
Intibucá	X	X	X				3
Lempira	X	X	X				3
Yoro	X	X	X				3
Cortés	X	X					2
Francisco Morazán	X				X		2
La Paz	X		X				2
Ocatepeque	X	X					2
Choluteca					X		1
Corquín						X	1
San Pedro						X	1
La Unión						X	1
San Luis				X			1
Colinas				X			1
TOTAL	12	10	9	6	4	3	

Fuente: elaboración propia.

A partir del Plan Estratégico de la ESCAFE 2024-2025, se introdujo una propuesta organizada por ejes temáticos con el propósito de satisfacer la demanda de formación de los distintos eslabones de la cadena de valor del café. Los ejes definidos para organizar la oferta son: i) manejo agronómico sostenible, ii) beneficiado y postcosecha, iii) gestión de la calidad, iv) gestión empresarial y v) preparación de bebidas a base de café y con valor agregado.

Cada eje se desagrega en una serie de temas, que se abordan de forma modular; esto permitirá la construcción de programas más flexibles a partir de reusar los módulos. La propuesta también plantea la posibilidad de contar con formaciones más cortas y a la medida, a través de modalidades que pueden incluir cursos, talleres y otras formas más específicas de impartirlos.

Puesto que esta incursión es reciente, no se logró obtener detalle de los programas para hacer una valoración más profunda. Los ejes y temas se describen en el cuadro 17.

► **Cuadro 17. Descripción de ejes y temas nuevos propuestos en el plan estratégico 2024-2025 de la ESCAFE**

Eje estratégico	Temas
Gestión de la calidad	• Tueste básico – fundamentos, intermedio y avanzado • Calibración sensorial • Cafés del mundo • CVA-Nuevo formato SCA • Cata de cafés de taza de excelencia • Habilidades sensoriales: fundamentos, intermedio y avanzado
Preparación de bebidas en base a café	• <i>Brewing</i>: fundamento • Barismo básico, intermedio y avanzado
Beneficiado y calidad	• Aseguramiento de la calidad en el secado • Procesos de beneficiado • Beneficiado húmedo del café
Manejo agronómico sostenible	• Tecnologías digitales en sistemas agroforestales y normativas internacionales según la UE • Sistemas agroforestales • Diagnóstico productivo y alternativas de manejo de tejidos • Elaboración de plan nutricional para fincas de café con base en análisis de suelo • Manejo integrado de plagas y enfermedades que generan un impacto económico en la caficultura • Curso virtual de caficultura
Gestión empresarial	• Formación empresarial • Formación de gerencia con liderazgo • Formación de gerencia estratégica • App para gestión administrativa y costos de producción

Fuente: elaboración propia.

Con base en la información comparada entre los perfiles profesionales requeridos y la oferta formativa disponible en la ESCAFE, en el cuadro 18 se presentan las formaciones cubiertas por la Escuela respecto a los perfiles detectados como difíciles de cubrir.

► **Cuadro 18. Cobertura de la ESCAFE respecto a ocupaciones difíciles de cubrir**

Ocupación	Formación existente relacionada
Técnico en podas y manejo de fincas	Abordado parcialmente bajo “manejo agronómico sostenible”.
Técnico en beneficiado	Cubierto bajo el eje “beneficiado y postcosecha”.
Técnico en control de plagas	Cubierto dentro del eje agronómico.
Técnico en sostenibilidad y certificaciones	Normativas de la UE en manejo agronómico (tratamiento parcial).
Promotor/a digital agrícola	Tecnologías digitales en sistemas agroforestales (parcial).
Catador comunitario	Escuela de catadores (básico, intermedio, avanzado, cafés del mundo).
Gestor de calidad y trazabilidad	Procesos de beneficiado y cata (tratamiento parcial). Parcialmente cubiertos. Requieren fortalecimiento en sistemas de trazabilidad.
Asesor en comercialización de café	Gestión empresarial (en parte).
Emprendedor de cafés especiales y turismo	Escuela de emprendedores cafetaleros.

Fuente: elaboración propia.

Análisis de otras ofertas de formación de habilidades

Sin ser exhaustivos, en este apartado se sistematizan las principales oportunidades de formación técnica y profesional disponibles en el país para las personas trabajadoras vinculadas con el café. El mapeo contempla tanto iniciativas gubernamentales como oportunidades provistas por instituciones académicas y ONG, destacando su alcance territorial, su enfoque temático, modalidades de formación y población objetivo.

Este ejercicio resulta clave para el análisis de pertinencia y cobertura de la oferta formativa existente, y para la identificación de brechas en la provisión de competencias críticas en eslabones estratégicos de la cadena productiva. Además, permite reconocer buenas prácticas y experiencias replicables, así como oportunidades para el fortalecimiento de alianzas interinstitucionales orientadas a una formación más inclusiva, contextualizada y articulada con el desarrollo territorial.

Asimismo, existen esfuerzos colectivos para la detección de necesidades que se orientan a mejorar la oferta de formación, las oportunidades de desarrollo y la vinculación con el mercado laboral. Merece una especial mención el proyecto Euro+Labor y su enfoque en la prospección de habilidades, que es una iniciativa de cooperación financiada por la UE en Honduras, orientada a mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales en sectores estratégicos, como la caficultura. Una de sus principales líneas de acción ha sido la prospección de habilidades, un proceso técnico que permite identificar las competencias actuales y emergentes requeridas por el mercado laboral, con el fin de alinear la formación técnica con las demandas reales del sector productivo.

La oferta de formación disponible es vasta y combina propuestas provenientes tanto de instituciones educativas formales, como otras que brindan organizaciones del sector privado para formación no formal.

Entre las ofertas destacan las del INFOP, la UNAH y la UTH, cuyos programas concluyen en una titulación a nivel técnico por el INFOP, y a nivel técnico universitario por las universidades. También en las universidades se puede optar por titulaciones profesionales y académicas, pero no se consideraron en este análisis. En el cuadro 19 se resumen las formaciones disponibles a nivel técnico.

► **Cuadro 19. Formaciones a nivel técnico del INFOP, la UNAH y la UTH**

Institución	Oferta activa
INFOP	• Administrador de fincas con cultivo de café • Tecnólogo en manejo sostenible de fincas cafetaleras • Técnico en producción biotecnológica del café • Promotor local • Caficultor innovador • Gestor de calidad del café • Emprendedor en servicios cafetaleros • Manejo agronómico del cultivo de café • Beneficiador de café • Catador de café • Cultivador de café orgánico • Barista • Extensionista caficultor
UNAH	• Técnico universitario en control de calidad • Técnico universitario en administración de empresas cafetaleras
UTH	• Técnico universitario en producción sostenible • Técnico universitario en administración de empresas cafetaleras

Fuente: elaboración propia.

Comparando las formaciones descritas anteriormente, se puede observar que algunas áreas y perfiles se repiten: están siendo formados por dos o por las tres instancias. Los recuadros azules evidencian las similitudes.

► **Cuadro 20. Similitudes en la oferta entre entidades públicas y universitarias**

Perfil / formación	INFOP	ESCAFE	UTH	UNAH
Administrador de fincas/empresas cafetaleras				
Gestor de calidad de café				
Barista				
Catador de café				
Extensionista en caficultura				
Emprendedor en servicios cafetaleros				
Tecnólogo en manejo sostenible				

Perfil / formación	INFOP	ESCAFE	UTH	UNAH
Técnico en producción biotecnológica				
Caficultor innovador				
Cultivador de café orgánico				
Beneficiador de café				

Fuente: elaboración propia, con base en la revisión de literatura y las entrevistas realizadas a actores clave.

Como se observa, la formación en gestión de fincas cafetaleras la comparten la ESCAFE, el INFOP, la UTH y la UNAH. Todos los programas abordan la administración de fincas y empresas cafetaleras, enfocados en la gestión técnica y empresarial. El programa del INFOP apunta más a la gestión operativa del cultivo. Las universidades, por su parte, dan un enfoque más académico y técnico-universitario, mientras que la ESCAFE cubre tanto aspectos de administración general como de empresas cafetaleras específicamente.

La formación en calidad del café la comparten la ESCAFE, el INFOP y la UNAH. Todos los programas tienen como eje asegurar la calidad del café. La ESCAFE añade una dimensión técnica-laboratorial, la UNAH aporta un nivel técnico universitario en control de calidad, lo que sugiere mayor profundidad teórica y metodológica, y el INFOP ofrece formación más operativa y práctica.

La formación para promotores o extensionistas la ofrecen la ESCAFE y el INFOP. Ambos perfiles promueven desarrollo, la transferencia de conocimiento en comunidades cafetaleras y el trabajo directo con productores. La ESCAFE agrega un enfoque en desarrollo local a su oferta, mientras que la del INFOP tiene una orientación más técnica en extensión agrícola. La ESCAFE y el INFOP tienen una oferta disponible para el tema de barismo. Para el tema de emprendimiento, el INFOP y la ESCAFE tienen una oferta común.

Hay formaciones únicas, sin equivalentes claros en otras instituciones: en la ESCAFE, los programas Mecánico rural y Encargado de cuadrilla de manejo agronómico; en el INFOP, los programas Tecnólogo en manejo sostenible, Técnico en producción biotecnológica, Caficultor innovador, Cultivador de café orgánico y Beneficiador de café.

Además de los esfuerzos liderados por instituciones públicas y universitarias, el fortalecimiento de capacidades en el sector cafetalero hondureño ha contado con el valioso aporte de actores privados y ONG. Estas entidades han desarrollado iniciativas complementarias que abordan tanto la formación técnica como el desarrollo humano, con un enfoque territorial, inclusivo y sostenible. Su participación ha sido clave para ampliar la cobertura, diversificar los contenidos formativos, incorporar enfoques innovadores —como la agroecología, la digitalización o el emprendimiento rural— y facilitar procesos de certificación técnica vinculados a estándares de calidad y comercio justo.

Se han documentado contribuciones al entorno de formación; las más mencionadas por las personas entrevistadas en esta evaluación rápida se resumen en el cuadro 21.

► **Cuadro 21. Colaboradores en formación del sector del café**

Instancia	Enfoque formativo	Población objetivo	Aportes a la formación
Visión Mundial	Protección infantil, empleabilidad juvenil, habilidades para la vida.	Niños, niñas, adolescentes y jóvenes rurales.	Inclusión juvenil, liderazgo comunitario, prevención del trabajo infantil.
COMSA	Agroecología, liderazgo cooperativo, desarrollo humano integral.	Productores, técnicos, jóvenes, niños y niñas.	Capacitación en prácticas orgánicas y sostenibles, formación escolar integrada.
Nestlé	Productividad sostenible, buenas prácticas agrícolas, calidad del grano.	Productores de café, relevo generacional.	Transferencia tecnológica, escuelas de campo, asistencia técnica.
CADERH	Certificación de competencias laborales, formación por normas.	Jóvenes, trabajadores del agro, personas vulnerables.	Evaluación y certificación de competencias, itinerarios formativos.
FAO	Agroecología, resiliencia climática, gestión sostenible.	Productores rurales, cooperativas, gobiernos locales.	Formación técnica en agroecología y adaptación climática.
UNICEF	Prevención del trabajo infantil, educación y derechos de la niñez.	Niñez, familias productoras, educadores.	Sensibilización sobre derechos y permanencia educativa.
Plataforma Global del Café	Sostenibilidad sectorial, buenas prácticas, trazabilidad.	Productores, organizaciones de la cadena de valor.	Capacitación en estándares internacionales, mejora continua.
AHPROCAFEH	Procesamiento de cafés especiales, acceso a mercados diferenciados.	Pequeños productores de café especial.	Formación técnica en calidad y comercialización.
OFI	Trazabilidad, certificaciones internacionales, sostenibilidad.	Productores, trabajadores del café, comunidades rurales.	Capacitación técnica con enfoque en cumplimiento y sostenibilidad.
ComRural	Encadenamientos productivos, fortalecimiento empresarial y asistencia técnica.	Pequeños productores organizados en cooperativas y asociaciones.	Formación en gestión empresarial, asistencia técnica para acceso a mercados, acompañamiento a jóvenes rurales.
Proyecto ProOccidente	Fortalecimiento de capacidades técnicas y organizativas.	Productores de café y sus familias en el occidente de Honduras.	Capacitaciones en producción sostenible, liderazgo, comercialización y planificación organizativa.
CAF (Banco de Desarrollo)	Desarrollo productivo rural, sostenibilidad ambiental y alianzas público-privadas.	Organizaciones productoras y gobiernos locales.	Financiamiento de programas de formación y asistencia técnica, promoción de prácticas climáticamente inteligentes.
Proyecto WASH	Agua, saneamiento e higiene vinculados a productividad agrícola.	Productores, familias y comunidades rurales.	Formación en buenas prácticas de higiene agrícola, gestión de agua segura, y condiciones sanitarias laborales.

Fuente: elaboración propia, con base en la revisión de literatura y las entrevistas realizadas a actores clave.

Estos esfuerzos son muy valiosos y enfrentan retos comunes: la falta de articulación institucional, el acceso desigual a la capacitación en zonas alejadas y la necesidad de vincular la formación con oportunidades de empleo o emprendimiento. Superar estos desafíos será clave para fortalecer el capital humano del sector del café hondureño.

Una mención especial merece el proyecto Euro+Labor, financiado por la Unión Europea y liderado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) junto con el INFOP. Este proyecto ha implementado en Honduras un modelo de prospectiva de formación profesional para con alinear la oferta educativa con las demandas presentes y futuras del mercado laboral; también se orienta a identificar las tendencias tecnológicas emergentes y ocupacionales (EURO+LABOR 2023). Según los resultados del proyecto, los perfiles clave identificados para responder a las nuevas demandas tecnológicas y organizacionales se muestran en el cuadro 22.

► **Cuadro 22. Formaciones recomendadas por Euro+Labor para el sector del café**

Formación profesional en el rubro café	Principales funciones
Directores de producción agropecuaria	Responsables de planificar, supervisar y optimizar los procesos agrícolas con enfoque sostenible y tecnificado.
Profesionales de la protección medioambiental	Encargados de evaluar y mitigar el impacto ambiental del cultivo, incluyendo la gestión de recursos naturales y cumplimiento normativo.
Directores de investigación y desarrollo	Orientados a liderar proyectos de innovación tecnológica, biotecnología y mejora de prácticas productivas en la cadena cafetalera.
Profesionales de la publicidad y la comercialización	Enfocados en la promoción de cafés diferenciados, posicionamiento en mercados de nicho y estrategias de valor agregado.

Fuente: elaboración propia, con base en la descripción de perfiles ocupacionales del proyecto EURO+LABOR 2023.

Estos perfiles reflejan una tendencia hacia la profesionalización avanzada, la gestión basada en datos, la sostenibilidad y el posicionamiento comercial internacional, y marcan un cambio significativo en la lógica de empleabilidad rural.

2.3. Desajustes entre la oferta y la demanda

A pesar del creciente número de actores involucrados en la formación de habilidades para el sector cafetalero hondureño y del avance en la diversificación temática de la oferta, persisten importantes desajustes entre lo que se enseña y lo que realmente necesita el sector productivo. Este desajuste se manifiesta tanto en la falta de cobertura de algunas competencias críticas, como en la débil alineación entre algunos perfiles formados y las ocupaciones requeridas. En particular, con el estudio se evidenció que la oferta educativa no siempre responde a la evolución de los eslabones más dinámicos de la cadena de valor, ni a los retos impuestos por nuevas normativas internacionales, como el EUDR.

Además, el análisis revela que muchas de las brechas no se deben únicamente a la inexistencia de programas formativos, sino también a factores estructurales, como: i) la escasa cobertura territorial, ii) la baja actualización tecnológica y iii) la limitada articulación entre instituciones educativas, empresas y organizaciones de productores. Esta desconexión provoca que incluso formaciones disponibles no generen egresados con las competencias técnicas, digitales y normativas que el mercado demanda, dando lugar a un círculo vicioso de baja empleabilidad, subutilización de habilidades y obstáculos para el desarrollo competitivo del sector.

Desajuste de habilidades

El mayor desajuste de habilidades se registra en áreas emergentes y especializadas, sobre todo en aquellas asociadas a la transformación digital, la sostenibilidad ambiental, y el cumplimiento de estándares internacionales. Las habilidades relacionadas con la diligencia debida —como la trazabilidad, la georreferenciación, la evaluación de riesgos ambientales, el uso de herramientas SIG (como QGIS o Global Forest Watch) y la gestión documental conforme al EUDR— son ampliamente demandadas, pero escasamente cubiertas por la oferta educativa vigente. Aunque algunas de estas temáticas han comenzado a incorporarse de manera incipiente en los planes estratégicos de la ESCAFE, aún no existen programas sistemáticos ni rutas formativas claras para su cobertura especializada.

En el campo de la digitalización agrícola también se detectó un desajuste. Habilidades como el análisis de datos agroproductivos, la ciencia de datos aplicada al agro, y el uso de drones para el monitoreo de cultivos se reconocen como estratégicas en la etapa de producción y preparación para la exportación, pero la oferta actual apenas las aborda superficialmente. Del mismo modo, en la dimensión de comercialización y posicionamiento de marca, se requieren competencias como mercadeo digital, diseño de páginas web, participación en ferias internacionales y estrategias de venta en línea, que todavía no están debidamente incorporadas en los programas de formación existentes, limitando el acceso de pequeños productores a nichos de mercado diferenciados.

Ocupaciones que presentan mayor brecha de formación

Con el análisis se identificó un conjunto de ocupaciones críticas que presentan brechas formativas significativas, ya sea por la ausencia de programas especializados o por la falta de enfoque técnico en las áreas de interés en programas existentes. Entre ellas destacan ocupaciones directamente relacionadas con la implementación del EUDR, como el auditor interno EUDR, el gestor de cumplimiento normativo y el facilitador territorial en trazabilidad, para los cuales no se han desarrollado aún trayectorias formativas específicas en el país. Estas formaciones son esenciales para asegurar la legalidad, la sostenibilidad y la trazabilidad del café exportado hacia mercados europeos, y su carencia limita seriamente la capacidad de respuesta del sector ante nuevas exigencias regulatorias.

Otras ocupaciones con brechas relevantes incluyen el analista de datos agroproductivos, el especialista en inteligencia de mercados, el asistente en finanzas rurales y el formador comunitario en habilidades técnicas. En todos estos casos, la oferta es inexistente o insuficiente, lo que contrasta con la demanda identificada en las entrevistas y las encuestas realizadas. Incluso perfiles más tradicionales, como el técnico en podas y manejo de fincas o el técnico en sostenibilidad y certificaciones, requieren un refuerzo de competencias específicas no siempre abordadas en la oferta actual, como la conservación de suelos, el acompañamiento en auditorías o el manejo de estándares internacionales de calidad y sostenibilidad.

► **Cuadro 23. Principales desajustes entre la oferta y la demanda de formación en el sector del café hondureño, según las ofertas analizadas**

Área/perfil	Ocupaciones asociadas	Nivel de desajuste	Observaciones
Diligencia debida	- Auditor interno EUDR - Gestor de cumplimiento normativo - Facilitador territorial	Alto	No existen programas específicos en normativa EUDR y trazabilidad.
Digitalización agrícola	- Promotor digital agrícola - Técnico en SIG - Facilitador territorial	Alto	Escasa oferta en herramientas tecnológicas y alfabetización digital.

Área/perfil	Ocupaciones asociadas	Nivel de desajuste	Observaciones
Comercialización y mercadeo	- Asesor en comercialización - Especialista en inteligencia de mercados	Alto	Pocos contenidos sobre <i>marketing</i> digital y ferias internacionales.
Gestión y finanzas rurales	Asistente en finanzas rurales	Medio	Falta de contenidos en contabilidad rural y acceso a crédito.
Sostenibilidad y certificaciones	Técnico en sostenibilidad y certificaciones	Medio	Requiere fortalecimiento en certificaciones y auditorías sostenibles.
Formación comunitaria	Formador comunitario en habilidades técnicas	Alto	Ausencia de formación en pedagogía rural y diseño instruccional.
Auditoría y normativas	- Auditor de sistemas de gestión - Gestor de cumplimiento normativo	Alto	Sin módulos especializados en normas ISO o sistemas de aseguramiento interno (SAI).
Análisis de datos agroproductivos	- Analista de datos agroproductivos - Técnico SIG	Alto	Falta de programas sobre análisis de datos, Power BI, QGIS.
Inteligencia de mercados	Especialista en inteligencia de mercados	Alto	No hay formación en análisis de mercados y estrategias comerciales.

Fuente: elaboración propia.

Asimismo, se elaboró una propuesta de nuevas formaciones emergentes basada en las necesidades sugeridas por el Instituto Forestal Europeo (Sembres y Frédéric 2024) para cumplir con la diligencia debida. No se trata de un análisis exhaustivo, sino de una propuesta general que incluye algunas formaciones que incluso ya están disponibles en el mercado de la formación en Honduras, pero que requieren enfocarse y organizarse en programas impartidos para responder a los requerimientos de la norma.

► **Cuadro 24. Nuevas formaciones para cumplir con el EUDR en el sector del café**

Área de formación	Contenido propuesto	A quiénes va dirigida
Trazabilidad y georreferenciación	Uso de GPS, sistemas de mapas, captura de coordenadas, vinculación a lotes y parcelas productivas.	Productores, técnicos de campo, cooperativas.
Registros y documentación legal	Mantenimiento de registros de finca, títulos de tierra, permisos ambientales, constancias legales.	Productores, cooperativas, exportadores.
Normativa ambiental y uso del suelo	Talleres sobre leyes nacionales (uso de suelo, zonas protegidas, manejo forestal, etcétera).	Productores, líderes comunitarios, técnicos.
Evaluación y gestión de riesgos	Identificación de riesgos de deforestación, uso de herramientas de monitoreo satelital, protocolos de mitigación.	Cooperativas, empresas exportadoras, técnicos.
Sistemas de aseguramiento interno (SAI)	Diseño y operación de sistemas de control interno para verificar cumplimiento legal y ambiental.	Organizaciones de productores, certificadoras.
Alfabetización digital aplicada	Uso de aplicaciones móviles, plataformas de trazabilidad, carga de datos al sistema.	Productores jóvenes, técnicos, cooperativas.
Auditoría local	Entrenamiento en auditoría interna para cumplir con el EUDR y otras certificaciones.	Técnicos, cooperativas, personal de ONG.
Comercialización responsable	Cómo responder a requerimientos de compradores europeos, fichas técnicas, evidencia de cumplimiento.	Intermediarios, exportadores, cooperativas.
Gobernanza y responsabilidad compartida	Formación en articulación con otros actores, trazabilidad colectiva, liderazgo territorial.	Representantes de organizaciones y gobiernos locales.

Fuente: elaboración propia.

A pesar de los esfuerzos de múltiples actores formadores, la falta de articulación interinstitucional, la escasa cobertura en zonas rurales, la debilidad de los mecanismos de certificación y la ausencia de trayectorias formativas progresivas limitan el impacto de las iniciativas existentes. Además, el desajuste entre los perfiles laborales emergentes y los programas de formación tradicionales dificulta la inclusión de las juventudes rurales y la modernización del sector.

Capítulo 3. Estrategia de incidencia y alianzas para el diseño de un programa nacional de aprendizaje

La sostenibilidad y la competitividad de la cadena de valor del café en Honduras requiere una respuesta estratégica que articule esfuerzos formativos, productivos e institucionales. En este marco, la formulación de un *programa nacional de aprendizaje* representa una oportunidad para consolidar una visión compartida sobre el desarrollo de habilidades, facilitar el tránsito hacia perfiles laborales más calificados y fomentar la inclusión social y económica de las personas trabajadoras del sector. Para lograrlo, es imprescindible construir sinergias interinstitucionales sólidas y una estrategia de incidencia que movilice a actores clave del ámbito público, del privado y de la cooperación.

Esta sección aborda tres componentes fundamentales, cuyo contenido se derivó del análisis de las valoraciones y las recomendaciones identificadas en el proceso de consulta. En primer lugar, se propone una estrategia de incidencia y articulación interinstitucional orientada a generar consensos, alinear agendas y potenciar recursos existentes. En segundo lugar, se presentan consideraciones clave para el diseño del *programa nacional de aprendizaje*, incluyendo criterios de pertinencia, flexibilidad y territorialidad. Finalmente, se destaca el papel central del gobierno en la construcción de capacidades para la empleabilidad, así como en la promoción de políticas públicas que integren formación técnica, inclusión y desarrollo productivo para el sector cafetalero.

3.1. Una estrategia de incidencia y sinergias interinstitucionales

El desarrollo e implementación de un *programa nacional de aprendizaje* para el sector cafetalero no puede concebirse como un esfuerzo aislado o exclusivamente técnico. Requiere de una estrategia de incidencia robusta, sostenida en el tiempo, que articule actores, recursos y decisiones políticas en múltiples niveles de gobernanza. Dicha estrategia debe tener como objetivo central posicionar la formación técnica y el desarrollo de capacidades como prioridad nacional para la transformación productiva, la empleabilidad rural y el desarrollo territorial inclusivo.

El propósito principal es lograr el compromiso y la acción coordinada de actores clave del sector público, del sector privado y de la cooperación internacional, para diseñar e implementar un *programa nacional de aprendizaje* que forme parte de una política pública integral de largo plazo. Esta estrategia busca crear las condiciones institucionales y políticas necesarias para que el programa cuente con legitimidad, sostenibilidad financiera y un marco normativo que permita su articulación con otras políticas en educación, empleo, desarrollo rural y competitividad.

Objetivo general de la estrategia de incidencia

Impulsar un *programa nacional de aprendizaje* como una política pública de largo plazo en formación técnica, empleabilidad e inclusión productiva en el sector cafetalero, mediante una alianza multiactoral orientada a la acción coordinada, el diálogo interinstitucional y la articulación territorial.

Niveles y actores de la incidencia

La estrategia debe desarrollarse en tres niveles interrelacionados, como muestra el gráfico 3.

► **Gráfico 3. Niveles de incidencia de la estrategia**



Fuente: elaboración propia.

Nivel nacional de decisión política: se debe incidir sobre los tomadores de decisiones del gobierno central (Secretaría de Educación, INFOP, Secretaría de Trabajo, SEPLAN, SAG, IHCAFE), el Congreso Nacional y la Presidencia de la República. El objetivo es incluir el programa en las agendas de política pública y presupuesto, alinearlos con el Marco Nacional de Cualificaciones y garantizar el marco legal y regulatorio necesario.

Nivel técnico interinstitucional: este nivel convoca a actores, ejecutores y articuladores, como IHCAFE, INFOP, universidades, ONG, cooperación técnica y plataformas multisectoriales. Su rol será liderar el diseño curricular, establecer estándares de calidad, definir perfiles ocupacionales y coordinar la implementación territorial del programa.

Nivel territorial y comunitario: a nivel local, se debe generar alianzas con gobiernos municipales, organizaciones de productores, redes juveniles, asociaciones de mujeres, consejos de desarrollo local y otros actores de base. La incidencia debe orientarse a fortalecer el anclaje territorial del programa y garantizar su pertinencia, participación y apropiación comunitaria.

Actores clave

Este análisis identifica a los actores más relevantes para el diseño, promoción e implementación de políticas y acciones destinadas a cerrar las brechas de habilidades en la cadena de valor del café, clasificándolos por su nivel de poder/influencia y su grado de interés o involucramiento.

► **Cuadro 25. Definición de actores clave para la incidencia**

Actor	Rol clave	Nivel de poder	Nivel de interés
Actores institucionales (públicos)			
IHCAFE	Brindar asistencia técnica y formación a personas trabajadoras en los distintos eslabones de la cadena. Coordinar el sistema cafetalero nacional.	Alto	Alto
INFOP	Proveedor público de formación profesional, clave para ampliar la cobertura formativa rural y la certificación de programas de formación extendidos por otras instancias.	Alto	Alto

Actor	Rol clave	Nivel de poder	Nivel de interés
Secretaría de Educación	Vinculación con la formación básica y técnica de las personas jóvenes.	Medio	Medio
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Promover la empleabilidad y garantizar las condiciones laborales dignas.	Medio	Bajo-medio
Gobiernos municipales	Elaborar, implementar y facilitar planes de desarrollo local que asignen recursos a la formación.	Medio-alto	Alto
Actores productivos y sociales			
Pequeños y medianos productores	Son los principales beneficiarios de la formación porque sufren las brechas más significativas.	Bajo individual/ alto colectivo	Alto
Cooperativas cafetaleras locales	Articulan a productores y pueden gestionar formación con enfoque territorial.	Medio	Alto
Personas jóvenes rurales	Población estratégica. Especialmente no escolarizada o desempleada.		Alto
Mujeres productoras y trabajadoras del café	Grupo históricamente excluido que requiere acciones afirmativas.		Medio-alto
Asociaciones de productores	Representación y defensa de intereses sectoriales.		Medio-alto
Sector privado y cooperación			
Exportadoras de café	Tienen alta influencia en estándares de calidad y sostenibilidad.	Alto	Medio
Certificadoras y compradores internacionales	Impulsan requisitos de sostenibilidad, trazabilidad y competencias laborales.	Alto	Medio
Empresas proveedoras de insumos y equipos	Pueden vincularse a la formación mediante innovación o alianzas.	Medio	Bajo-medio
Cooperación internacional	Potencial fuente de financiamiento, asistencia técnica e influencia política.	Alto	Alto

Fuente: elaboración propia.

Espacios, tácticas y canales de incidencia

Para asegurar el posicionamiento y la implementación efectiva del *programa nacional de aprendizaje* en el sector cafetalero se requiere una estrategia de incidencia que combine diversos canales, espacios y tácticas adaptadas a los distintos niveles de gobernanza y actores involucrados. A continuación, se detallan los principales mecanismos de acción para promover el compromiso, la apropiación local y la articulación sectorial en torno a la propuesta.

Incidencia política local. La apropiación territorial del programa es fundamental para su sostenibilidad. En este sentido, es clave activar espacios de gobernanza y planificación local, como:

- cabildos abiertos y audiencias públicas municipales, donde se puedan presentar los objetivos del programa, así como su relevancia en términos de empleo y desarrollo local, y recoger aportes de la ciudadanía;
- concejos municipales de desarrollo y mesas de empleo local, como espacios formales para integrar el programa en los planes de desarrollo municipal y definir posibles contrapartes locales (infraestructura, logística, convocatorias);
- alianzas con gobiernos locales para facilitar la convocatoria y el uso de espacios públicos para la formación, e incluso el cofinanciamiento parcial, de iniciativas piloto.

Incidencia sectorial. El respaldo del sector cafetalero es esencial para garantizar la pertinencia y aplicabilidad del programa. Las principales tácticas incluyen:

- presentaciones en consejos y mesas sectoriales cafetaleras, como CONACAFE, comités departamentales de café o plataformas territoriales de gobernanza;
- articulación con asociaciones de productores, cooperativas y gremios, a fin de lograr que participen activamente en el diseño de contenidos formativos, provean espacios para prácticas laborales y validen perfiles emergentes;
- firma de acuerdos sectoriales para comprometer el uso del programa en la mejora de productividad, la inclusión de jóvenes o el cumplimiento de normas internacionales, como el EUDR.

Campañas de sensibilización y comunicación pública. El componente comunicacional es clave para generar legitimidad y ampliar el alcance del programa. Se proponen:

- campañas de difusión en medios comunitarios y digitales, destacando los beneficios del aprendizaje técnico y experiencias locales exitosas;
- materiales informativos claros y accesibles sobre los perfiles disponibles, modalidades de formación (presencial, virtual, en el trabajo) y procesos de certificación;
- activaciones territoriales, como ferias de formación, jornadas informativas o caravanas de orientación laboral, en colaboración con municipios, escuelas y cooperativas.

Uso de evidencia: resultados del diagnóstico de brechas. El diagnóstico de habilidades constituye una base sólida para respaldar la propuesta del programa y orientar la toma de decisiones. Las tácticas en este componente incluyen:

- presentación de resultados clave del diagnóstico en espacios de toma de decisiones políticas, sectoriales y territoriales, con datos concretos sobre brechas de habilidades, perfiles emergentes y barreras de acceso a la formación;
- elaboración de productos derivados del diagnóstico (resúmenes ejecutivos, infografías, boletines) adaptados a distintos públicos: tomadores de decisión, jóvenes, medios de comunicación, aliados técnicos;
- incorporación de evidencia local para destacar las especificidades de municipios como San Juan, Jesús de Otoro, Gracias y Lepaera, y justificar intervenciones focalizadas.

Condiciones y acciones estratégicas de la incidencia

Para avanzar de manera efectiva es imprescindible crear las siguientes condiciones para la implementación exitosa de la estrategia:

Generación de evidencia y mensajes clave: utilizar los hallazgos del diagnóstico para construir un mensaje político sólido que vincule la formación técnica con el desarrollo económico, la sostenibilidad ambiental y la inclusión social en zonas cafetaleras. Esto incluye destacar la urgencia de preparar a la fuerza laboral para regulaciones como el EUDR y las demandas de mercados diferenciados.

Creación de una coalición promotora del programa: establecer una alianza interinstitucional (núcleo impulsor) con participación del gobierno, el sector privado, la cooperación internacional, la academia y las organizaciones sociales, para que lidere los procesos de incidencia, la movilización de recursos y el diseño técnico del programa.

Aprovechamiento de ventanas de oportunidad: articular el programa con agendas ya en curso, como la actualización del Marco Nacional de Cualificaciones, las políticas de juventud rural, las estrategias de educación técnica y de digitalización rural, así como con la agenda climática y comercial (incluyendo normas internacionales, como el EUDR).

Desarrollo de instrumentos normativos y de política: promover la elaboración de acuerdos interinstitucionales, decretos ejecutivos o lineamientos técnicos que den respaldo formal al *programa nacional de aprendizaje*, así como su incorporación en planes estratégicos sectoriales (educación, trabajo, desarrollo rural, comercio).

Movilización de recursos y sostenibilidad financiera: gestionar recursos públicos, cooperación técnica y alianzas público-privadas para financiar el diseño y la implementación del programa, con énfasis en mecanismos sostenibles, como fondos concursables, convenios tripartitos y fondos de responsabilidad social empresarial. Además, es necesario efectuar las acciones descritas en el cuadro 26.

► **Cuadro 26. Acciones estratégicas propuestas por componente**

Componente	Acciones estratégicas
Posicionamiento político e institucional del programa	- Sensibilizar a tomadores de decisión de alto nivel (secretarías de Estado, Congreso Nacional, cooperación internacional) sobre la importancia estratégica del sector cafetalero y la urgencia de cerrar brechas en habilidades. - Vincular el programa con marcos de política existentes, como el <i>Plan de Nación y Visión de País</i>, la <i>Estrategia Nacional de Desarrollo Rural</i>, la <i>Política Nacional de Empleo Decente</i>, el <i>Marco Nacional de Cualificaciones</i>, y con los compromisos ambientales internacionales (como cumplir con el EUDR). - Promover la inclusión del programa en planes plurianuales de inversión pública y cooperación.
Articulación interinstitucional para la gobernanza y la implementación	- Conformar una mesa interinstitucional liderada por el gobierno (Secretaría de Trabajo, Educación, Agricultura y SEPLAN), con participación del IHCAFE, el INFOP, instituciones educativas, organizaciones de productores, sector privado y cooperación. - Establecer convenios de colaboración y mecanismos de cofinanciamiento para la ejecución conjunta de programas formativos, certificaciones y prácticas laborales. - Promover una estructura de gobernanza con presencia territorial (comités locales o departamentales) que acompañe la implementación del programa de forma descentralizada y contextualizada.
Alianzas estratégicas con el sector productivo y la cooperación internacional	- Involucrar activamente a empresas, cooperativas y asociaciones cafetaleras en el diseño de perfiles y contenidos formativos, así como en la provisión de espacios de aprendizaje en el trabajo. - Mobilizar recursos y asistencia técnica de organismos internacionales (OIT, FAO, GIZ, Unión Europea, entre otros) para el desarrollo curricular, la innovación pedagógica, la implementación de tecnologías y el monitoreo del programa. - Promover que se establezcan fondos compartidos para la formación técnica con enfoque de género, juventud y sostenibilidad.
Incidencia basada en evidencia	- Utilizar los hallazgos del diagnóstico de habilidades como base técnica para justificar la pertinencia del programa ante autoridades y socios estratégicos. - Generar productos de comunicación y evidencia visual (infografías, resúmenes ejecutivos, historias de vida) que visibilicen las brechas y las oportunidades del sector. - Implementar un sistema de monitoreo participativo que permita retroalimentar el programa y fortalecer su legitimidad pública.

Fuente: elaboración propia.

Gobernanza colaborativa y mecanismos de seguimiento

Un componente esencial de la estrategia es la creación de una estructura de gobernanza participativa, con representación de actores nacionales y territoriales, encargada de guiar el proceso de formulación, implementación, monitoreo y mejora del programa. Esta instancia debe promover la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua, generando aprendizajes compartidos y asegurando la pertinencia territorial.

Asimismo, se recomienda establecer un sistema de seguimiento e incidencia continua, con indicadores y mecanismos de reporte que permitan dar visibilidad a los avances del programa, generar retroalimentación desde los territorios y sostener el compromiso político a lo largo del tiempo.

Resultados esperados de la estrategia de incidencia

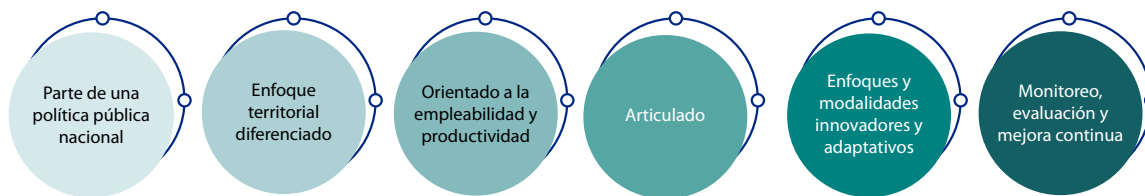
- reconocimiento de un programa nacional de aprendizaje como política pública prioritaria para el desarrollo rural y productivo;
- establecimiento de una plataforma de gobernanza multiactoral con presencia nacional y territorial;
- alineación efectiva entre la oferta formativa, la demanda del mercado laboral cafetalero y los marcos normativos nacionales;
- fortalecimiento del vínculo entre formación y empleabilidad, con énfasis en personas jóvenes, mujeres y personas trabajadoras rurales.

3.2. Consideraciones para el diseño de un *programa nacional de aprendizaje*

El diseño de un *programa nacional de aprendizaje* para el sector cafetalero debe responder a los desafíos estructurales que enfrenta la formación técnica en Honduras y, al mismo tiempo, estar alineado con las transformaciones del mercado laboral, los requerimientos de sostenibilidad ambiental y los cambios en las dinámicas productivas y comerciales de la cadena de valor del café.

Del mismo modo, este programa representa una oportunidad estratégica para fortalecer el desarrollo de habilidades y capacidades laborales, especialmente en contextos históricamente excluidos del acceso a formación técnica de calidad. Esta sección presenta una serie de consideraciones clave que deben tomarse en cuenta para garantizar que dicho programa sea inclusivo, flexible, pertinente y alineado con las transformaciones productivas, ambientales y normativas del sector. Se parte de la premisa de que el aprendizaje debe responder no solo a la demanda del mercado laboral, sino también a las aspiraciones de las personas y al desarrollo de las comunidades cafetaleras, y formar parte de una política pública de largo plazo en materia de empleabilidad, educación técnica y desarrollo social.

Para que este programa sea efectivo, inclusivo y sostenible es necesario considerar una serie de elementos estratégicos y operativos que garanticen su pertinencia y su capacidad de impacto, como muestra el gráfico 4.

► **Gráfico 4. Consideraciones para el diseño del programa nacional de aprendizaje**

Fuente: elaboración propia.

Parte integral de una política pública nacional

El programa no debe concebirse como una iniciativa aislada o de corto plazo, sino como parte integral de una política pública nacional de empleabilidad y desarrollo social de largo plazo, orientada a fortalecer el capital humano en el sector cafetalero y a promover la inclusión productiva de las personas jóvenes, las mujeres y los otros grupos tradicionalmente excluidos. Esta política debe articularse con los planes de desarrollo económico a nivel nacional y territorial, con las estrategias de reducción de la pobreza y con los marcos normativos vinculados al trabajo decente, la educación técnica, la formación profesional y la transición ecológica.

Con enfoque territorial diferenciado

El programa debe partir de un enfoque territorial diferenciado, que reconozca las particularidades sociales, económicas y productivas de los municipios y departamentos cafetaleros. La realidad de municipios como los estudiados (San Juan, Jesús de Otoro, Gracias y Lepaera) muestra que las necesidades de formación no son homogéneas, y que existen brechas de acceso asociadas a factores como género, edad, localización geográfica, nivel educativo y conectividad. Un diseño flexible, que permita adaptar los contenidos, metodologías y modalidades de formación a las características del territorio, será clave para garantizar la inclusión y la efectividad del aprendizaje.

Orientado a la empleabilidad y la mejora de la productividad

El programa debe estar orientado a la empleabilidad y a la mejora de la productividad, a través del desarrollo de habilidades técnicas, digitales, socioemocionales y de gestión, que respondan a los perfiles emergentes del sector. La formación debe articularse con las demandas reales del mercado laboral, integrando componentes de aprendizaje en el puesto de trabajo, pasantías, prácticas productivas y certificación de competencias, en estrecha colaboración con empresas, cooperativas y organizaciones productoras.

Articulado interinstitucionalmente

Otra consideración clave es la articulación interinstitucional, tanto en el diseño como en la implementación del programa. El liderazgo del Estado es fundamental para convocar y coordinar a actores como el IHCAFE, el INFOP, la Secretaría de Educación, las universidades, los gobiernos locales, las organizaciones de productores, los cooperantes internacionales y el sector privado. Esta articulación debe traducirse en gobernanzas compartidas, mecanismos de cofinanciamiento, homologación de estándares formativos y construcción de rutas de aprendizaje comunes. En ese sentido, el Marco Nacional de Cualificaciones puede servir como herramienta central para ordenar la oferta formativa y facilitar el reconocimiento de trayectorias laborales y educativas.

Aprovechar los enfoques y recursos de la innovación educativa y promover modalidades formativas innovadoras y adaptativas

El programa debe incluir un componente de innovación educativa, incorporando las tecnologías digitales, las metodologías activas, los recursos de autoaprendizaje y los modelos híbridos que superen las barreras de acceso en zonas rurales. La capacitación de personas formadoras y el fortalecimiento institucional de los centros de formación también son aspectos fundamentales para asegurar la calidad del aprendizaje.

El Programa debe promover modalidades formativas innovadoras y adaptativas, como el uso de *microcredenciales*, certificaciones por módulos, validación de aprendizajes previos y la certificación de experiencias laborales. Estas herramientas permiten reconocer y valorar los saberes adquiridos en la práctica, reducir las barreras de acceso a la formación formal y facilitar trayectorias de aprendizaje más flexibles y personalizadas, especialmente para personas adultas, personas trabajadoras informales y personas jóvenes con experiencia previa en la cadena de valor del café pero que carecen de acreditación formal. Estas modalidades pueden también vincularse con el Marco Nacional de Cualificaciones, fortaleciendo su rol como articulador entre la educación, el empleo y el desarrollo productivo.

Vinculado a una estrategia de monitoreo, evaluación y mejora continua

El *programa nacional de aprendizaje* debe estar vinculado a una estrategia de monitoreo, evaluación y mejora continua, que permita medir sistemáticamente sus resultados en términos de empleabilidad, inclusión, impacto productivo y satisfacción para las personas participantes. Solo así será posible generar evidencia para su ajuste y escalamiento, y garantizar que este instrumento contribuya de manera efectiva a la transformación del sector cafetalero y al desarrollo de capacidades para una economía más inclusiva, sostenible y resiliente.

3.3. El papel del gobierno en la creación de capacidades para la empleabilidad del sector cafetalero

En una economía global en rápida evolución, no se puede exagerar la importancia de la creación de capacidades para la empleabilidad. A medida que las industrias se transforman y surgen nuevas tecnologías, los países deben adaptarse para seguir siendo competitivos. En ese escenario, el gobierno desempeña un papel crucial al fomentar entornos que promuevan el desarrollo de capacidades y las oportunidades de empleo en el sector del café.

El gobierno desempeña un papel estratégico e insustituible en la creación de condiciones habilitantes para el desarrollo de capacidades y la mejora de la empleabilidad en el sector cafetalero. Su rol va más allá de la provisión directa de formación técnica, e implica la formulación de políticas públicas integrales, la regulación del sistema educativo y laboral, la articulación interinstitucional y la inversión sostenida en el capital humano rural. En el contexto actual, caracterizado por desafíos vinculados al cambio climático, la transformación digital y nuevas exigencias normativas internacionales —como el EUDR—, se requiere una acción estatal proactiva y adaptativa.

Entre las funciones clave del gobierno figura la articulación del Marco Nacional de Cualificaciones con las realidades productivas del café, promoviendo trayectorias formativas flexibles, el reconocimiento de aprendizajes previos y la certificación de competencias. Asimismo, el gobierno puede fomentar alianzas entre instituciones educativas, empresas y organizaciones territoriales, facilitando la implementación de programas de aprendizaje dual, pasantías y formación en el puesto de trabajo. A través de mecanismos de financiamiento público, incentivos fiscales y políticas de inclusión, también puede ampliar el acceso a la formación de mujeres, personas jóvenes y poblaciones históricamente excluidas del desarrollo del sector.

Por otro lado, el gobierno tiene la capacidad de coordinar una respuesta institucional coherente en torno a un *programa nacional de aprendizaje*, garantizando su sostenibilidad, pertinencia y alineación con las metas de desarrollo del país. La integración de la formación técnica con estrategias de desarrollo económico local, innovación agrícola y fortalecimiento de cadenas de valor es indispensable para construir un modelo de empleabilidad rural más inclusivo, resiliente y orientado al futuro

Una estrategia de incidencia y sinergias interinstitucionales no podría funcionar bien si no existe un involucramiento activo del gobierno, ya que, como instancia estratégica, tiene la responsabilidad y la posibilidad de articular las acciones en instancias de política nacional de corto, mediano y largo plazo. Al menos cinco áreas de acción se requieren de parte del gobierno, para garantizar un ecosistema productivo tendiente al desarrollo de las capacidades de las personas y a la empleabilidad (véase el gráfico 5):

► **Gráfico 5. Acciones estratégicas requeridas del gobierno para crear capacidad para la empleabilidad en el sector cafetalero**



Fuente: elaboración propia.

Formular e implementar políticas nacionales para el desarrollo de capacidades: el gobierno debe crear políticas que apoyen el desarrollo de capacidades y el empleo. Estas políticas deben abordar las necesidades del mercado laboral y garantizar que las instituciones educativas alineen sus programas de estudio con los requisitos de la industria. Las políticas eficaces pueden incluir incentivos fiscales para las empresas que inviertan en la capacitación de las personas trabajadoras, subsidios para programas de capacitación vocacional y regulaciones que promuevan salarios y condiciones de trabajo justos, basados en los principios del trabajo decente.

Generar alianzas público-privadas: la colaboración entre los sectores público y privado es esencial para el éxito de las iniciativas de desarrollo de capacidades. El gobierno puede facilitar alianzas con empresas privadas, instituciones educativas y organizaciones sin fines de lucro para crear programas de capacitación integrales. Estas alianzas garantizan que la capacitación sea pertinente a las necesidades de la industria y que haya amplias oportunidades laborales para las personas graduadas.

Invertir en infraestructura de educación y capacitación es fundamental. El gobierno debe asignar recursos para construir y mantener instalaciones de capacitación de última generación, brindar becas y ayuda financiera a las personas estudiantes y garantizar el acceso a una educación de calidad para todos los ciudadanos. Esta inversión rendirá dividendos al crear una fuerza laboral calificada capaz de impulsar el crecimiento económico.

Analizar y pronosticar el mercado laboral: comprender las tendencias del mercado laboral es crucial para el desarrollo efectivo de las capacidades. El gobierno debe liderar el análisis periódico del mercado laboral para identificar industrias emergentes y puestos de trabajo. Estos datos pueden informar la creación de programas de capacitación específicos que doten a las personas trabajadoras de las habilidades necesarias para los empleos futuros.

Apoyar la innovación y el emprendimiento: fomentar la innovación y el emprendimiento puede crear nuevas oportunidades de empleo. El gobierno puede apoyar a las empresas emergentes y a las pequeñas empresas mediante subvenciones, préstamos y programas de tutoría. Al fomentar una cultura de innovación, los gobiernos pueden estimular la creación de empleo y la diversificación económica.

El impulso de un *programa nacional de aprendizaje* para el sector cafetalero requiere voluntad política, visión compartida y una acción coordinada entre múltiples actores. La estrategia de incidencia propuesta busca justamente crear las condiciones necesarias para esa articulación, generando espacios de diálogo y colaboración entre instituciones clave, organizaciones territoriales, sector privado y cooperación internacional. Asimismo, el compromiso activo del gobierno resulta indispensable para garantizar la sostenibilidad de las acciones, asegurar el financiamiento adecuado y establecer marcos normativos que favorezcan el desarrollo de habilidades alineadas con las transformaciones del sector. Este esfuerzo conjunto no solo permitirá cerrar brechas formativas, sino también potenciar el capital humano como motor de una cadena de valor del café más justa, resiliente y orientada al futuro.



Conclusiones

El presente informe evidencia que el desarrollo sostenible del sector cafetalero hondureño está estrechamente vinculado con la disponibilidad y pertinencia de habilidades laborales en todos los eslabones de su cadena de valor. A pesar de la relevancia económica, social y territorial del café en Honduras, persisten desajustes estructurales entre las necesidades reales del mercado y la oferta de formación técnica y profesional disponible. Esta desconexión compromete la capacidad del país para enfrentar desafíos tales como la tecnificación productiva, la diferenciación comercial, la sostenibilidad ambiental y el cumplimiento de nuevas regulaciones internacionales (como el EUDR).

Sobre la demanda

Se identificaron 42 habilidades técnicas y siete transversales que resultan críticas para los procesos de producción, procesamiento, comercialización y preparación para la exportación del café. Las brechas más pronunciadas se concentran en habilidades asociadas a trazabilidad, digitalización, gestión de calidad, análisis de datos y sostenibilidad, así como en competencias financieras y comerciales aplicadas a contextos rurales. Además, al menos 18 ocupaciones técnicas fueron señaladas como difíciles de cubrir, muchas de ellas emergentes y aún no reconocidas por el sistema de formación nacional.

Sobre la oferta

Se constató que, si bien existen instituciones activas como la ESCAFE, el INFOP, universidades y diversas entidades cooperantes, la cobertura formativa sigue siendo limitada en términos temáticos, territoriales y metodológicos. La ESCAFE ha mostrado avances importantes mediante su red de escuelas especializadas y su nueva estructura por ejes estratégicos, pero aún no cubre de forma suficiente los perfiles más complejos ni ha logrado una articulación nacional que garantice escalabilidad y sostenibilidad. La oferta de formación universitaria, por su parte, permanece poco conectada con las dinámicas productivas y carece de flexibilidad para atender poblaciones rurales dispersas.

Los desajustes identificados entre la oferta y la demanda son tanto cualitativos como cuantitativos. En varios casos, los programas existentes no contemplan contenidos actualizados ni están alineados con los nuevos requerimientos normativos y tecnológicos del sector. En otros, aunque existen programas pertinentes, no logran llegar a los territorios donde más se necesitan, ya sea por limitaciones logísticas, falta de inversión o ausencia de mecanismos de certificación que reconozcan los aprendizajes adquiridos. Esta situación genera una pérdida de oportunidades para la empleabilidad juvenil, la innovación local y la mejora de la calidad del café hondureño.

Sobre el fortalecimiento de la gobernanza del sector del café

Finalmente, el análisis pone en evidencia que el fortalecimiento del ecosistema de formación en el sector del café requiere una estrategia articulada y multisectorial, que combine acciones de formación, certificación, desarrollo curricular, gobernanza interinstitucional y evaluación de impacto. También es fundamental promover un enfoque de inclusión social y territorial que reconozca las diversidades de género, de edad y de identidad cultural presentes en los territorios cafetaleros. Apostar por el desarrollo de habilidades pertinentes y contextualizadas no solo es una vía para elevar la competitividad del café hondureño, sino también una herramienta clave para erradicar el trabajo infantil, fortalecer el arraigo rural y fomentar un modelo de desarrollo más justo y sostenible.

Recomendaciones

Sobre la demanda

Habilidades necesarias

Es urgente priorizar el desarrollo de habilidades técnicas especializadas y transversales en aquellas áreas en que se ha identificado una mayor escasez, especialmente en los eslabones de producción, procesamiento y preparación para la exportación. Entre las habilidades más críticas figuran: trazabilidad, georreferenciación, análisis de datos agroproductivos, manejo de normativas internacionales (como el EUDR), evaluación de riesgos ambientales, mercadeo digital, logística agroindustrial y certificación de sostenibilidad.

Estas habilidades deben ser entendidas no solo como conocimientos técnicos, sino como capacidades estratégicas que permitirán al sector adaptarse a los cambios normativos globales, acceder a mercados diferenciados y reducir vulnerabilidades estructurales, como el trabajo infantil, la informalidad y la exclusión territorial. También resulta imprescindible fortalecer habilidades transversales, como liderazgo, pensamiento sistémico, negociación y alfabetización digital, que son fundamentales para la inserción laboral de jóvenes y mujeres en zonas rurales.

Ocupaciones con escasez

Las ocupaciones que presentan mayores brechas de cobertura formativa deben ser abordadas como prioridades nacionales. Entre ellas destacan: el técnico en podas y manejo de fincas, el técnico en sostenibilidad y certificaciones, el gestor de calidad y trazabilidad, el analista de datos agroproductivos, el especialista en inteligencia de mercados, el auditor interno EUDR y el facilitador territorial en trazabilidad, además de los que surgen por la implementación del Reglamento EUDR. Muchos de estos perfiles no existen aún en la nomenclatura ocupacional oficial del país, por lo cual se debe trabajar en su debida denominación, reconocimiento y certificación.

Se recomienda trabajar de forma articulada con el Marco Nacional de Cualificaciones y con los sistemas de acreditación profesional, para incorporar estos perfiles emergentes como ocupaciones reconocidas, con rutas formativas definidas y mecanismos de certificación modular o por competencias. Asimismo, es necesario promover el diseño de descripciones funcionales para cada ocupación, incluyendo sus habilidades asociadas, los niveles de desempeño esperados y las trayectorias de progresión, con miras a facilitar su integración en programas de formación técnica y en políticas activas de empleo.

Sobre la oferta

Itinerarios de formación y métodos de impartición

La mejora de la oferta formativa pasa por el diseño de itinerarios de formación flexibles, modulares y articulados, que permitan a las personas trabajadoras avanzar progresivamente desde niveles básicos hasta competencias especializadas, según su contexto y experiencia. Estos itinerarios deben orientarse por resultados de aprendizaje, estar alineados con los perfiles demandados y ser validados por actores del sector productivo y educativo.

Es indispensable diversificar las modalidades de enseñanza, combinando la formación presencial con métodos semipresenciales y virtuales, especialmente para atender territorios de difícil acceso. La formación en alternancia, el modelo dual, las pasantías en fincas y cooperativas y el uso de tecnologías digitales (como plataformas móviles, videos tutoriales o simuladores virtuales) deben convertirse en herramientas centrales para ampliar la cobertura, reducir los costos y mejorar la pertinencia.

Del mismo modo, se recomienda incorporar el reconocimiento de saberes previos y la certificación de competencias adquiridas en la práctica, a través de mecanismos de evaluación formativa, portafolios de desempeño y pruebas contextualizadas. Esto permitiría formalizar los conocimientos empíricos de cientos de personas trabajadoras con experiencia en el sector, dignificando su trayectoria y mejorando su empleabilidad.

Tipo de formación

La formación para el sector del café debe abarcar tanto la educación técnica formal como la formación continua, la capacitación comunitaria y la educación no formal, en formatos accesibles, contextualizados y culturalmente pertinentes. Es crucial promover programas de capacitación de corta duración, orientados a necesidades específicas del territorio (por ejemplo, levantamiento de polígonos, control de calidad del beneficiado o técnicas de cata), así como carreras técnicas más extensas que permitan profesionalizar ocupaciones estratégicas (por ejemplo, técnicos en certificaciones o en logística de exportación).

Además, se deben fortalecer los espacios de formación entre pares y la formación comunitaria, mediante metodologías participativas, enfoques interculturales y estrategias de educación popular. Estos formatos son especialmente efectivos en zonas rurales donde el acceso a la educación formal es limitado, pues permiten construir capacidades locales sostenibles, fomentar la cohesión social y empoderar a grupos históricamente excluidos, como mujeres, jóvenes e indígenas.

Sistema de monitoreo y evaluación de la calidad de la formación

La calidad de la formación técnica y profesional se convierte en un pilar estratégico para garantizar la competitividad del café hondureño, la inclusión social en zonas rurales y la sostenibilidad del sector. Sin mecanismos que aseguren la calidad, la coherencia y la pertinencia de los procesos formativos, se corre el riesgo de generar aprendizajes fragmentados, duplicidades innecesarias y certificaciones sin reconocimiento. Esto no solo limita el desarrollo de capacidades reales entre caficultores, técnicos, personas jóvenes y mujeres, sino que también debilita la respuesta del país frente a desafíos globales, como el cumplimiento de normas ambientales, la trazabilidad del producto o la profesionalización de la caficultura.

El control de calidad en la formación implica establecer estándares mínimos sobre los contenidos, las metodologías, la duración, la evaluación y los resultados de aprendizaje esperados (véase el anexo 2). A través de sistemas de monitoreo, certificación y retroalimentación continua, es posible garantizar que la formación ofrecida por entidades públicas, privadas y comunitarias sea rigurosa, efectiva y adaptada al territorio. Por su parte, la estandarización de los contenidos formativos permite que múltiples actores puedan trabajar en sintonía.

Una oferta formativa estandarizada no significa uniformidad rígida, sino una base común de referencia que puede adaptarse a distintos contextos productivos y sociales, pero que mantiene el mismo nivel de exigencia técnica y pedagógica. Además, la estandarización facilita la implementación de herramientas modernas de reconocimiento, como los sellos de calidad, las microcredenciales, la certificación de experiencia previa o los pasaportes de habilidades, que pueden ser utilizadas por personas trabajadoras para insertarse mejor en el mercado laboral y por empresas para contratar con mayor certeza.

Avanzar hacia un sistema nacional de formación con controles de calidad efectivos y criterios de estandarización concertados es un paso clave para profesionalizar la caficultura hondureña, para asegurar el cumplimiento de estándares internacionales y para consolidar un modelo de desarrollo rural justo, productivo y sostenible.

Por último, se recomienda fomentar la colaboración interinstitucional entre la ESCAFE, el INFOP, universidades, ONG, cooperativas y gobiernos locales para diseñar e implementar programas integrados de formación que respondan a las prioridades estratégicas del sector y articulen recursos técnicos, humanos y financieros. La creación de un sistema nacional de formación para el sector del café, con estándares de calidad, mecanismos de monitoreo y procesos de mejora continua, permitiría escalar estas iniciativas, garantizar su sostenibilidad y contribuir de manera significativa al desarrollo rural y a la justicia social en las zonas cafetaleras de Honduras.

Sobre el fortalecimiento de la gobernanza del sector del café

La gobernanza del sector cafetalero hondureño refleja un entramado institucional denso y dinámico, donde convergen múltiples actores con intereses diversos. Para avanzar hacia una gobernanza más justa, eficaz, transparente y sostenible, se requiere mejorar la coordinación interinstitucional, ampliar la participación efectiva de las personas productoras en los órganos rectores y territorializar la política cafetalera para responder a los contextos locales. La resiliencia y la competitividad del sector dependen, en gran medida, de la capacidad del sistema para articular los niveles estratégico, técnico y de base, de manera coherente, transparente y sostenible.

Dadas las debilidades detectadas, a continuación se esbozan recomendaciones estratégicas para coadyuvar a subsanarlas.

Para mejorar el acceso adecuado a servicios técnicos y a financiamiento de los productores pequeños y las unidades familiares:

- diseñar programas diferenciados de asistencia técnica rural;
- fortalecer mecanismos de crédito rural y fondos rotatorios;
- promover plataformas de servicios integrales para pequeños productores;
- fomentar la bancarización y la educación financiera.

Para ampliar la representatividad de los sectores más vulnerables en los órganos de decisión:

- impulsar reformas participativas con cuotas inclusivas;
- fortalecer organizaciones de base con formación en liderazgo;
- crear mecanismos de consulta y diálogo social;
- desarrollar formación política y técnica para la participación.

Para mejorar los sistemas de control de la intermediación comercial informal:

- fortalecer el marco normativo y la fiscalización de la intermediación;
- crear incentivos para la formalización de intermediarios;
- promover canales de comercialización directa;
- establecer observatorios de precios y mercados.

Para mejorar la articulación entre los actores y niveles de gobernanza:

- establecer un sistema nacional de articulación interinstitucional;
- fomentar alianzas público-privadas y de actores múltiples;
- elaborar planes de desarrollo territorial cafetalero;
- promover el intercambio de buenas prácticas y redes colaborativas.

Para minimizar la fragmentación institucional en territorios con baja presencia estatal:

- reforzar la descentralización con recursos y capacidades locales;
- crear oficinas técnicas territoriales multisectoriales;
- promover alianzas con actores locales donde el Estado es débil;
- implementar sistemas de monitoreo participativos.

Bibliografía

- Ángel-Urdinola, Diego. 2024. "La importancia de las nuevas habilidades y el desarrollo de la fuerza laboral en una época de rápida transformación en el mundo". *Blog del Banco Mundial*, 07 de mayo 2024. <https://blogs.worldbank.org/es/voices/la-importancia-de-las-nuevas-habilidades-y-el-desarrollo-de-la-fuerza-laboral-en-transformacin-en-el-mundo>
- Banco Central de Honduras. 2025. "Exportaciones de café". X, 15 de junio 2025. https://x.com/BancoCentral_HN/status/1923412339384074261
- Bakule, Martín; Vera Czesaná, Vera Havlíčková, Ben Kriechel, Tomas Rašovec y Ron Wilson. 2017. *El desarrollo de estudios prospectivos, escenarios y anticipación de las competencias*. Volumen 2. s. l.: OIT CINTERFOR. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/volumen2.pdf
- BCIE (Banco Interamericano de Integración Económica). s. f. "Estrategia de país de Honduras 2022-2026". https://www.bcie.org/fileadmin/user_upload/Estrategia_de_Pais_2022_2026_Honduras_.pdf
- CAF (Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe). 2025. "Desarrollo sostenible y apoyo a cadenas agrícolas en América Latina", 12 de marzo de 2025. <https://www.caf.com/es/temas/d/development-rural/>
- Cappelli, Peter. 2024. *Skill Gaps, Skill Shortages and Skill Mismatches: Evidence and Arguments for the US, Working Paper 20382*, National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20382/w20382.pdf
- ComRural (Componente Rural del Proyecto Competitividad Rural). 2025. "Proyecto ComRural – Fase II: Apoyo a pequeños productores rurales en cadenas de valor", 12 de marzo de 2025. <https://www.funder.hn/comrural-ii/>
- CONACAFE (Consejo Nacional del Café). 2020. "La política cafetalera nacional", 18 de octubre de 2020. <https://conacafehn.com/web/index.php/politica-cafetatera-nacional>
- EUDR (Reglamento (UE) 2023/1115 del Parlamento Europeo y el Consejo). 2023. "Reglamento sobre productos libres de deforestación (EUDR)". <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R1115>
- Euro+Labor. 2023. *Prospectiva de la Formación Profesional de Honduras: Anticiparse para formar con pertinencia. Agroindustria Café al 2028*. Honduras: UNFOP, STSS, Unión Europea. <https://www.oitcinterfor.org/en/node/8002>
- European Commission. 2021. *Honduras Coffee Value Chain Study*. Bruselas: Capacity4Dev. https://capacity4dev.europa.eu/media/107055/download/6fded0d1-9b57-4c73-a443-e35bc761963e_en
- Giroux, Sylvain y Ginette Tremblay. 2004. *Metodología de las ciencias humanas. La investigación en acción*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gontero, Sonia y Rafael Novella. 2021. *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. Documento de proyectos. Santiago de Chile: CEPAL, Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f8ee77b-714f-4ad7-8100-7253082dd1d0/content>
- Gregg, Cornelius y Bolormaa Tumurchudur Klok. 2020. *Rapid Sted. A Practical Guide*. s.l.: OIT. https://www.skillsforemployment.org/sites/default/files/2024-01/edmsp1_265027.pdf
- G20 Employment Working Group. 2018. *Approaches to Anticipating Skills for the Future of Work*. Informe preparado por la OIT y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para el Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20. Segunda Reunión del Grupo de Trabajo sobre Empleo, Ginebra, 11-12 de junio de 2018. https://g20.utoronto.ca/2018/skills_anticipation.pdf

- Hurtado de Barrera, Jacqueline. 2010. *Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia*, 4ª ed. Valladolid, España: Quirón ediciones.
- IHCAFE (Instituto Hondureño del Café). 2022. "Informe estadístico 2020-2021" <https://www.ihcafe.hn/wp-content/uploads/2022/02/Resumen-Informe-2020-2021.pdf>
- _____. 2024. "Memoria cosecha 2022-2023". <https://www.ihcafe.hn/wp-content/uploads/2024/11/MEMORIA-IHCAFE-COSECHA-21-22.pdf>
- _____. s. f.a. "Escuela Superior del Café." <https://www.ihcafe.hn/escuela-superior-del-cafe/>.
- _____. s. f.b. *Información general del café de Honduras*. <https://www.ihcafe.hn/?mdocs-file=4163>
- INE (Instituto Nacional de Estadísticas). 2018. "Lepaera Lempira". <https://temp.ine.gob.hn/wp-content/uploads/2025/02/Lepaera-Lempira-2018.pdf>
- _____. 2024. *Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples*. [https://www.ine.gob.hn/Documentacion/EPHPM/EPHPM2024/Resumen por ciento20ejecutivo por ciento20EPHPM por ciento20junio por ciento202024.pdf](https://www.ine.gob.hn/Documentacion/EPHPM/EPHPM2024/Resumen%20por%20ejecutivo%20por%20ciento20EPHPM%20por%20ciento20junio%20por%20ciento202024.pdf)
- _____. s. f. *Comportamiento de las exportaciones e importaciones del café en Honduras 2020-2024*. <https://www.ine.gob.hn/Documentacion/BoletinCafe2020-2024.pdf>
- La Gaceta de Honduras. 2009. Decreto N° 135-2008. *La Gaceta de Honduras* núm. 31911 <https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2016/07/Gaceta-31811-Decreto-No.-135-2008-Ley-MIPYME.pdf>
- Mane, Ferran y Teresa Corbella. 2017 *Developing and Running an Establishment Skills Survey. Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs. Volume 5*. Luxemburgo: European Training Foundation, European Centre for the Development of Vocational Training e International Labour Office (OIT). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_548324.pdf
- Mejía, Álvaro. 2024. "Honduras dispone de tres nuevas variedades de café". *El Heraldo*, 29 de febrero de 2024. <https://www.elheraldo.hn/economia/honduras-dispone-de-tres-nuevas-variedades-de-cafe-IK17849302>
- MNC – EFTPH (Comité Estratégico Interinstitucional del Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras. 2019. *Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras*. Tegucigalpa: República de Honduras y Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Documento-MNC-EFTPH.pdf
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2017. *Skill Needs Anticipation: Systems and Approaches. Analysis of Stakeholder Survey on Skill Needs Assessment and Anticipation*. Ginebra: OIT.
- _____. 2018. *Marco de competencias laborales: Conceptos, enfoques y experiencias*. Montevideo: OIT/CINTERFOR.
- _____. 2019. *Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries*. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/skills-and-jobs-mismatches-low-and-middle-income-countries>
- _____. 2024. *Mapeo de la cadena de valor del café en Honduras*. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/Honduras%20Mapeo%20cadena%20de%20valor%20del%20cafe.pdf>
- ProOccidente. 2022. "Programa ProOccidente: Apoyo a la producción sostenible y mejora de capacidades productivas en occidente de Honduras". Accedido el 19 de febrero de 2025. <https://www.zamorano.edu/proyectos/pro-occidente/>
- Rainforest Alliance. 2021. "Evaluación de la cuestión del origen: Honduras. Noviembre." Washington DC (plegable).

- Reuters. 2024. "Crecen un 15% las exportaciones de café de Honduras en 2024/25, pese al temor por la UE". *Yahoo Finanzas*, 1 de octubre de 2024. https://es-us.finanzas.yahoo.com/noticias/crecen-15-exportaciones-caf%C3%A9-honduras-202745973.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ-29vZ2xLMNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAG9iX7YBpHAYbkYGFX9t1pgwgIcBv1E78xEbKw68qvgTXa-F64vCJE2wTKKDOFQCSWgDMAEWJ2W6hNmFPowkgOY24VSgWXk-0Zn59edpItBrn7Xbc-N4WrL5Y3rMx-TYbSp8QkAlZKPJTbIP8m6tzX4JSUK1FF7pRNC9KI9IoCRu
- Rihova, Hana. 2017. *El uso de la información sobre el mercado de trabajo: Guía para anticipar y ajustar la oferta de competencias con la demanda del mercado de trabajo*. Volumen 1. Montevideo: OIT/CINTERFOR. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Guia_volumen1_web.pdf
- Romero, José Pablo. 2018. "Relevo generacional en la industria del café. Caso: Finca San Isidro, Honduras". Requisito parcial para optar al título de Ingeniero en Administración de Agronegocios para la Escuela Agrícola "El Zamorano". <https://bdigital.zamorano.edu/server/api/core/bitstreams/3895c0aa-98ba-439e-9c3f-b5249ba043e5/content>
- Salazar-Xirinachs, José Manuel y Fernando Vargas Zúñiga. 2017. *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*. Montevideo: OIT/CINTERFOR. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_568878.pdf
- Secretaría de Educación. 2021. "Implementarán programa de Educación Digital en centros educativos de Jesús de Otoro, Intibucá." 19 de enero de 2021 <https://www.se.gob.hn/detalle-articulo/1560/>
- Sembres, Thomas y Frédéric Baron. 2024. "Recursos para la diligencia debida: geolocalización y trazabilidad" (Webinar). Ciclo formativo "Soluciones para ejercer la diligencia debida establecida en el EUDR", 20 de junio de 2024. https://alinvest-verde.eu/es_es/eudr-reglamento-europeo-sobre-productos-libres-de-deforestacion/
- Vargas, Fernando; Fernando Casanova y Laura Montanaro. 2001. *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Montevideo: OIT/CINTERFOR. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_cl.pdf
- Visión Mundial. s. f. "WASH – Agua y Saneamiento". <https://www.worldvision.hn/wash>



Anexos

Anexo 1. Consideraciones metodológicas

A.1.1. Objetivos del estudio

General

Evaluar el panorama actual de habilidades y competencias en la cadena de valor del café en Honduras, con énfasis en los municipios priorizados, identificando las principales brechas formativas, desafíos estructurales y oportunidades de fortalecimiento que contribuyan a generar empleo decente para jóvenes y adolescentes previamente expuestos al trabajo infantil.

Específicos

- identificar los perfiles técnicos y ocupacionales más demandados por los empleadores del sector del café;
- evaluar la oferta formativa existente, particularmente la provista por el IHCAFE a través de la ESCAFE;
- analizar las barreras de acceso a la formación técnica profesional y proponer estrategias de inclusión y retención;
- diseñar una propuesta de estrategia de articulación institucional para el desarrollo de un *programa nacional de aprendizaje* en el sector del café, basado en enfoques de formación por competencias, transición digital y enfoque territorial.

A.1.2. Enfoque metodológico del estudio

Se propuso un acercamiento de tipo exploratorio que sigue un enfoque metodológico naturalista y participativo, basado en técnicas, métodos, procedimientos de evaluación rápida y en las recomendadas de la caja de herramientas producida por la OIT, para anticipar y ajustar la oferta de competencias con la demanda del mercado de trabajo (Rihova 2017; Bakule *et al.* 2017). También se aplicaron aspectos conceptuales y operativos derivados del análisis de Mane y Corbella (2017), teniendo en cuenta la pertinencia de la propuesta para lograr una evaluación rápida dirigida a un sector específico, y no una encuesta nacional.

Se consideraron los siguientes aspectos en la definición del modelo de consulta:

- a) La estructura de la cadena de valor del café descrita por la OIT en el *Mapeo de la cadena de valor del café* (2024).
- b) La valoración percibida de las competencias, y no su medición.
- c) La evaluación de la satisfacción basada en el resultado, tal como los sugieren Mane y Corbella (2017).
- d) La selección intencionada y no aleatoria de actores sujetos de consulta, según las condiciones de disponibilidad existentes.
- e) La valoración de las competencias, teniendo en cuenta sus dos escenarios: i) la adecuación de estas a los requerimientos actuales del mercado laboral y ii) la anticipación o previsión de competencias que serán demandadas en el futuro próximo.

- f) Los preceptos del trabajo decente definidos por la OIT, así como las definiciones, normas y necesidad de erradicación del trabajo infantil.

Se establecieron tres dimensiones para la consulta:

- La dimensión “habilidades”, orientada a valorar las habilidades y las competencias que poseen y las que necesitan adquirir las personas que conforman los distintos grupos de interés de la cadena de valor del café en Honduras para gozar de un empleo decente, mejorar la productividad y fomentar el desarrollo económico sostenible e inclusivo. En este sentido, el análisis de las habilidades consideró el enfoque de anticipación expuesto por la OIT (2017) y por el G20 Employment Working Group (2018).
- La dimensión “oferta”, referida al análisis y a la valoración de la oferta de formación que brinda la ESCAFE, pero también a la oferta formativa que podría brindarse desde los centros de formación existentes en las empresas. La evaluación de la oferta pretende asegurar su alineamiento con las demandas del mercado laboral, por lo que implica revisar diversos aspectos, dimensiones y criterios que reflejen la pertinencia, la calidad y la eficacia de dicha formación.
- La dimensión “incidencia y sinergias”, enfocada en obtener información valiosa para la construcción de una estrategia de incidencia y sinergias relacionada con la cadena de valor del café en Honduras; esta estrategia deberá apoyar la definición e implementación de un *programa nacional de aprendizaje*.

A.1.3. Procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados

Teniendo en cuenta los objetivos, las dimensiones y los criterios orientadores de la consulta, se definieron cuatro procedimientos para recoger la información.

► Gráfico A1. Procedimientos utilizados para recoger la información



Fuente: elaboración propia.

Revisión documental

La revisión documental consideró la ubicación, la recopilación, la selección, la revisión, el análisis, la extracción y el registro de información contenida en documentos (Hurtado de Barrera 2010). Para este estudio se consultaron documentos oficiales, temáticos e institucionales relacionados con datos de interés de la cadena de valor del café en Honduras, así como los vinculados con los departamentos y municipios que son objeto de este estudio. Se estima que se consultaron aproximadamente 200 fuentes secundarias, de las cuales 160 fueron documentos publicados y 40, sitios web revisados.

Encuesta en línea

El propósito de la encuesta fue recopilar información sobre las condiciones de las tres dimensiones del estudio. Su diseño se basó en las recomendaciones aportadas en Cornelius y Bolormaa (2020), así como en los criterios para guiar el recaudo y el uso de la información sobre las habilidades y el mercado laboral de Mane y Corbella (2017) y de Rihova (2017). Se decidió aplicar la encuesta a tres grupos separados de la cadena de valor del café: i) a personas empleadoras que se desempeñan como directivos o administradores de las empresas que conforman los distintos eslabones de la cadena; ii) a personas trabajadoras permanentes que desarrollan tareas técnicas en empresas de los diferentes eslabones de la cadena y iii) a personas que son parte de unidades productoras familiares, que responden a la clasificación “microempresa” del Decreto N° 135-2008 (*La Gaceta* 2009).

Se elaboraron tres cuestionarios, uno para cada grupo, para conducir la encuesta en línea. La aplicación de los cuestionarios fue abierta: se invitó a las personas de los diferentes grupos por múltiples canales de difusión.

Entrevista semidirigida (en forma sincrónica)

Otro procedimiento propuesto para levantar información para este estudio fue la entrevista semidirigida (Giroux y Tremblay 2004) a personas expertas en el tema (Hurtado de Barrera 2010), con el propósito de analizar con precisión las tres dimensiones del objeto de estudio. En este caso, se aplicó a personas expertas en el campo (Hurtado de Barrera 2010). En el caso de este estudio las entrevistas se hicieron, por invitación personal, a tres grupos de personas expertas: i) actores del mundo del trabajo; ii) representantes de las agencias internacionales que colaboran con el proyecto CLEAR; iii) profesionales expertos de instituciones públicas, académicas, ONG e investigadores, entre otras. Las pautas de la entrevista están disponibles en el anexo 5.

Trabajo en sitio

El trabajo de campo se llevó adelante en los municipios de Gracias, San Juan y Lepaera. Se visitaron dos fincas productoras de café, donde se entrevistó en el terreno a personas productoras y trabajadoras. Además, se sostuvieron reuniones con representantes municipales en Gracias y San Juan. También se tuvo acceso a un grupo de personas pequeñas productoras convocado para el trabajo interagencial realizado por la FAO, el UNICEF y la OIT, con quienes se sostuvieron entrevistas cortas y se procedió a llenar la encuesta en línea correspondiente. Asimismo, en San Juan se visitó la sede del IHCAFÉ y se entrevistó al técnico coordinador encargado. Finalmente, se trabajó con dos grupos de niños y niñas de escuelas comunitarias, con quienes se hizo una intervención corta para conocer sus percepciones sobre el trabajo infantil.

A.1.4. Participantes

Las personas y organizaciones participantes en el diagnóstico se seleccionaron directamente y por conveniencia, sin mediar ningún procedimiento de muestreo probabilístico:

- en el caso de las entrevistas semidirigidas, se invitó a participar a las instituciones y organizaciones mapeadas como estratégicas; las personas fueron designadas o seleccionadas internamente;
- las personas participantes en los tres diferentes grupos de la encuesta en línea respondieron voluntariamente a una invitación abierta, que se distribuyó a través de las organizaciones gremiales, las asociaciones, la gestión del IHCAFÉ y la OIT;
- las personas contactadas durante el trabajo en sitio fueron invitadas por la OIT para atender la visita; se aprovechó la reunión ya programada por la OIT, UNICEF y la FAO para llenar la encuesta con las personas productoras participantes. Por su parte, la sesión de trabajo con niños y niñas fue organizada por la oficina de la OIT y coordinada directamente con las personas educadoras de los centros educativos.

En el cuadro A1 se resume la cantidad de personas y organizaciones participantes como informantes clave del trabajo realizado.

► **Cuadro A1. Cantidad de personas y organizaciones participantes como informantes clave en el diagnóstico**

Procedimiento	Participantes
Entrevistas semidirigidas a actores estratégicos	27
Encuestas a unidades familiares	11
Encuestas a personas trabajadoras permanentes	16
Encuestas a personas empleadoras	7
Entrevista con líderes y lideresas comunitarios	5
Intervención con niños y niñas	31

Nota: la distribución según sexo de los participantes fue como sigue: i) se realizaron 22 entrevistas, en las que participaron 27 personas: 19 hombres y ocho mujeres; ii) en las encuestas digitales no se solicitó información del sexo de las personas participantes; iii) entre los líderes y lideresas comunitarios, se entrevistó a tres hombres y cuatro mujeres; iv) en la intervención comunitaria participaron 31 niños y niñas.

Fuente: elaboración propia.

A.1.5. Alcances y limitaciones

Alcances

La evaluación de habilidades se desarrolló con un enfoque integral que abarcó tanto el nivel nacional como el contexto territorial específico de los departamentos de Intibucá y Lempira, con énfasis en los municipios de San Juan, Jesús de Otoro, Gracias y Lepaera. A nivel nacional, el estudio permite identificar tendencias generales en la cadena de valor del café y evaluar la pertinencia de la oferta formativa existente. A nivel local, permite profundizar en las necesidades y las brechas de habilidades específicas de las personas trabajadoras, considerando las dinámicas productivas, comerciales y sociales de cada municipio.

Limitaciones

Entre las principales limitaciones encontradas en el desarrollo del estudio se identificaron:

- el acceso limitado y disperso a información disponible: la falta de datos actualizados y desagregados sobre perfiles ocupacionales, oferta formativa y demanda de habilidades en la cadena de valor del café dificultó la construcción de una línea base en algunos componentes del estudio.
- dificultades en la difusión y el alcance de la encuesta en línea: si bien se implementó un instrumento digital para la recolección de información con actores clave del sector, la escasa participación afectó la representatividad de algunas respuestas.

A pesar de estas limitaciones, el estudio proporciona insumos valiosos para la toma de decisiones y constituye una base útil para la planificación de intervenciones formativas y de fortalecimiento de capacidades en los territorios priorizados.

Anexo 2. Brechas de acceso y de formación técnica en los municipios focalizados

El desarrollo de capacidades técnicas en la cadena de valor del café representa un componente esencial para fortalecer los departamentos y municipios cafetaleros. Sin embargo, diversos factores estructurales, sociales, culturales e institucionales limitan el acceso equitativo y sostenido a procesos de formación técnica para personas productoras, jóvenes, mujeres y otros actores de la cadena.

En este anexo se identifican y analizan las principales barreras que enfrentan los territorios priorizados (San Juan, Jesús de Otoro, Gracias y Lepaera), y se proponen líneas de acción específicas que se deben considerar para mejorar las oportunidades de formación técnica y el desarrollo local.

Según la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) 2024 (OIT 2024), la cobertura educativa para la población entre los 15 y los 17 años en Honduras es solo del 29,4 por ciento; es decir que solo uno de cada tres jóvenes de ese rango etario asiste a un centro educativo. Esta brecha se incrementa cuando se analizan los datos del ámbito urbano (35,9 por ciento) respecto al rural (21,5 por ciento) (INE 2024). Esta situación se incrementa en comunidades donde las personas jóvenes se integran desde muy temprano a actividades laborales familiares, como sucede en los municipios estudiados, que tienen una muy alta presencia de trabajo infantil.

El gráfico A2 ilustra las principales brechas de acceso y formación detectadas en el análisis del sector cafetalero, con base en los testimonios, las encuestas y los talleres en los territorios priorizados. Estas brechas reflejan limitaciones estructurales, sociales, institucionales y tecnológicas que dificultan el acceso equitativo a oportunidades de capacitación técnica y a la participación efectiva en los procesos formativos. La identificación de estas siete brechas permite orientar estrategias específicas de intervención, así como diseñar rutas de formación inclusivas y contextualizadas que respondan a las necesidades reales de personas productoras, jóvenes y comunidades vinculados a la cadena de valor del café.

► **Gráfico A2. Principales brechas de acceso y formación identificadas, según entrevistas y encuestas realizadas**



Fuente: elaboración propia.

Geográfica

Esta brecha se refiere al limitado acceso territorial a la oferta de formación y a la existencia de centros de formación técnica en zonas rurales, especialmente en comunidades cafetaleras dispersas o de difícil acceso. La falta de transporte, los caminos en mal estado y la centralización de la oferta formativa en áreas urbanas reducen las posibilidades de participación de las personas en los territorios y generan una exclusión geográfica. Esta situación afecta con mayor impacto a las personas jóvenes y a las mujeres, quienes suelen tener menos movilidad o recursos para trasladarse largas distancias.

Económica

Las condiciones económicas de las familias rurales limitan el acceso sostenido a procesos formativos. Aun cuando la formación sea gratuita, como es el caso de los programas y cursos ofrecidos por el INFOP, existen costos indirectos, como transporte, materiales, alimentación o pérdida de ingresos por no trabajar durante el tiempo de capacitación. Esta barrera excluye a muchas personas que, sin apoyo económico o becas, no pueden sostener su participación en programas de capacitación, aunque exista interés.

Género e inclusión social

Las desigualdades estructurales de los municipios estudiados impiden la participación equitativa de mujeres, jóvenes, población originaria y personas con alguna discapacidad en procesos formativos. Esto se refleja en normas sociales restrictivas, falta de espacios seguros, roles de cuidado no remunerados y discriminación. La formación técnica en el sector del café aún no incorpora, de manera sistemática, un enfoque de género e inclusión que promueva y cree condiciones para la participación plena y diversa.

Cultural y educativa

Muchos procesos de formación no consideran los saberes locales, el idioma, las trayectorias educativas incompletas o los contextos culturales de las personas participantes. Esto genera exclusión o desmotivación, especialmente en jóvenes que no han completado su educación básica o que provienen de entornos en los que se prioriza el trabajo agrícola por sobre el estudio. La falta de metodologías participativas y adaptadas también agrava esta brecha.

Institucional y de oferta educativa

La oferta formativa en el sector cafetalero suele estar fragmentada entre diferentes actores (gubernamentales, cooperativos, privados y de cooperación), sin una coordinación clara entre ellos. Esta desarticulación impide consolidar rutas formativas coherentes, aprovechar recursos disponibles y asegurar una cobertura más amplia y sostenible en los territorios.

Esta débil articulación se traduce en ofertas formativas puntuales, sin continuidad, sin rutas claras de certificación o sin conexión con oportunidades laborales reales. Además, la oferta educativa es limitada en cantidad, en pertinencia y en innovación, lo que impide responder adecuadamente a las necesidades del sector cafetalero actual.

Poco reconocimiento de los roles técnicos

Los roles técnicos dentro de la cadena de valor del café no siempre se reconocen ni se valoran por las propias comunidades o actores productivos. La formación técnica se percibe, en muchos casos, como una opción secundaria o de menor prestigio frente a la educación universitaria. Esta percepción afecta el interés de jóvenes por capacitarse y dificulta el posicionamiento de perfiles técnicos como agentes clave del desarrollo local.

Es necesario que se incremente la difusión sobre las ocupaciones emergentes dentro de la cadena de valor del café. La falta de campañas informativas, de orientación vocacional o de materiales accesibles provoca que las personas desconozcan las oportunidades de formación y empleo disponibles, lo que reduce el interés o la motivación para capacitarse en estos perfiles.

Relevo generacional

La preocupación por el relevo generacional se ha documentado en Honduras, y es una brecha que aparece frecuentemente en las conversaciones sobre la formación de habilidades para la empleabilidad en el sector cafetalero. Existe un desinterés creciente entre la juventud rural en involucrarse en la caficultura, debido a la falta de incentivos, reconocimiento, oportunidades de innovación y desarrollo profesional. La ausencia de estrategias que conecten la formación técnica con el emprendimiento, la tecnología, el valor agregado o el liderazgo juvenil refuerza la migración y la desvinculación del sector de las nuevas generaciones.

► Cuadro A2. Barreras para la formación técnica y líneas de acción propuestas

Barrera	Líneas de acción propuestas
Geográfica	• Implementar formación técnica móvil o itinerante. • Establecer alianzas con centros educativos locales para constituir sedes temporales. • Promover el uso de plataformas digitales para distribuir programas formativos en línea o híbridos con tutoría local.
Económica	• Crear programas de becas integrales (transporte, materiales, alimentación). • Promover formación flexible compatible con las jornadas laborales. • Establecer incentivos económicos ligados al rendimiento o la empleabilidad. • Definir alianzas con empresas para el desarrollo de programas de patrocinio.
Género e inclusión social	• Incorporar el enfoque de género e inclusión en el diseño curricular. • Crear espacios seguros y horarios adaptados para mujeres y personas jóvenes. • Incentivar la participación de mujeres en áreas técnicas. • Mejorar y ampliar las redes de cuidado infantil comunitario. • Promover campañas que visibilicen experiencias inclusivas exitosas.
Cultural y educativa	• Diseñar metodologías accesibles, prácticas y contextualizadas. • Integrar el enfoque emprendedor a la formación. • Documentar y sistematizar modelos juveniles de éxito. • Reconocer saberes previos como parte de los procesos formativos. • Acompañamiento psicoeducativo para personas jóvenes en riesgo de exclusión.
Institucional y de oferta educativa	• Fortalecer las mesas territoriales para que concreten la articulación de iniciativas existentes en las comunidades, así como la de la oferta y la demanda de formación, con las oportunidades de empleo y trabajo decente. • Alinear currículos con los perfiles profesionales del café. • Promover programas certificados y modulares por competencias. • Mejorar la vinculación entre los centros de formación y los actores del sector del café. • Establecer alianzas con el IHCAFE, cooperativas y empresas exportadoras para generar prácticas, contenidos y oportunidades de empleo o emprendimiento con el enfoque de aprendizaje de calidad, favoreciendo experiencias de alternancia de aprendizaje teórico-práctico a través de pasantías y formación dual.
Reconocimiento de los roles técnicos	• Difundir los perfiles profesionales y sus oportunidades. • Establecer rutas de certificación y reconocimiento de competencias. • Promover testimonios y referentes técnicos locales.

Barrera	Líneas de acción propuestas
Relevo generacional	• Integrar innovación, tecnología y emprendimiento en la formación. • Integrar al café como contenido estratégico desde la currícula escolar contextualizada en las zonas cafetaleras. • Crear espacios de liderazgo y participación juvenil en el sector. • Vincular la formación con oportunidades reales de empleo o negocio.

Fuente: elaboración propia.

El análisis de la oferta formativa revela tanto fortalezas como áreas de oportunidad en los esfuerzos actuales por desarrollar capacidades en la cadena de valor del café. Si bien la ESCAFE/IHCAFE desempeña un rol central en la formación técnica del sector, persisten desafíos respecto a cobertura territorial, actualización de contenidos y articulación con otros actores formadores. Asimismo, el mapeo de otras ofertas disponibles evidencia una fragmentación de iniciativas y una débil coordinación interinstitucional. Superar estas brechas requiere avanzar hacia una estrategia integral que potencie la complementariedad entre actores, amplíe el acceso en los territorios rurales y promueva una formación más pertinente, flexible e inclusiva, alineada con los perfiles emergentes y con las transformaciones del sector.

Anexo 3. Articular y contextualizar la formación desde la primaria hasta la educación profesional en zonas cafeteras: una apuesta por el desarrollo territorial sostenible

La formación de las personas en zonas cafeteras no puede concebirse como una serie de etapas educativas desconectadas entre sí ni desancladas de la realidad socioproductiva de los territorios. En regiones donde la caficultura es el eje de la economía local, articular y contextualizar los procesos educativos desde la primaria, pasando por la secundaria hasta desembocar en la formación técnica y profesional, constituye una estrategia fundamental para fortalecer las capacidades locales, generar oportunidades reales para la juventud y garantizar la sostenibilidad del sector.

Una educación articulada implica que los distintos niveles del sistema educativo se conecten de manera progresiva y coherente, permitiendo que los aprendizajes se acumulen, se enriquezcan y se orienten hacia trayectorias formativas y laborales significativas. Esto es especialmente relevante en las zonas rurales cafetaleras, donde históricamente la educación ha carecido de pertinencia y ha sido percibida como ajena a las realidades del campo. Contextualizar la formación significa precisamente lo contrario: reconocer y valorar el entorno productivo, cultural y ecológico como fuente legítima de saberes y como motor para el diseño de experiencias de aprendizaje con sentido.

Por ejemplo, en la educación primaria se puede introducir contenidos que fortalezcan la identidad territorial y el conocimiento básico sobre el cultivo del café, sus ciclos productivos y su importancia para la comunidad. A través de huertos escolares, proyectos de ciencia ciudadana o actividades vinculadas con el medio ambiente, se puede despertar el interés por el agro y sembrar una semilla de vocación temprana. En la secundaria los contenidos pueden enfocarse en habilidades transversales, como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la alfabetización digital, pero también en conocimientos técnicos aplicables, como el manejo de plagas, la cata básica o la trazabilidad del producto.

Ya en la formación técnica y profesional, se puede consolidar un currículo que combine la teoría con la práctica, vinculado a las necesidades del sector. Esos programas se pueden ofrecer como salidas laborales viables a jóvenes que desean quedarse en sus comunidades, aportando innovación, calidad y valor agregado a la cadena del café. Estas formaciones deben ofrecerse en modalidad dual, con pasantías en fincas, cooperativas o empresas, y con posibilidades de certificación de saberes previos o adquiridos fuera del aula.

Un ejemplo concreto de articulación efectiva es el de algunas cooperativas cafeteras que han creado alianzas con centros educativos para desarrollar clubes escolares del café o ferias de ciencia y tecnología orientadas al agro. Otro ejemplo es el uso de plataformas digitales que conectan a estudiantes con productores para resolver retos reales, fomentando el aprendizaje por proyectos.

Articular y contextualizar la educación en zonas cafeteras no es solo una apuesta pedagógica, sino una necesidad estratégica. Se trata de transformar la educación en una herramienta de arraigo, de dignificación del trabajo agrícola y de generación de oportunidades, que contribuya a cerrar brechas de desigualdad y a construir comunidades más resilientes, sostenibles y prósperas.

Anexo 4. La educación técnica profesional: una clave para transformar la vida de las juventudes rurales

La juventud rural enfrenta desafíos estructurales que limitan sus posibilidades de desarrollo personal, social y económico. Entre ellos figuran el desempleo, la migración forzada, la falta de servicios básicos y, sobre todo, una oferta educativa que muchas veces no responde ni a sus intereses ni a las oportunidades reales de su entorno. En este contexto, la educación técnica profesional (ETP) se presenta como una herramienta poderosa para transformar la vida de las y los jóvenes rurales, abrirles caminos de autonomía y fortalecer el desarrollo de sus comunidades.

La ETP ofrece un enfoque más práctico, orientado a la adquisición de habilidades concretas que permiten la inserción laboral o el emprendimiento en plazos más cortos que la educación universitaria. Esto la convierte en una opción especialmente valiosa para jóvenes que deben comenzar a generar ingresos de forma temprana o que no pueden pagarse estudios largos y costosos en las ciudades.

Pero, más allá de ser una alternativa rápida, la educación técnica puede ser una opción estratégica si se diseña de manera contextualizada y vinculada con los sectores productivos del territorio. Por ejemplo, en zonas cafetaleras, la formación en procesamiento de café, calidad y cata, agroindustria, comercialización digital o logística de exportación no solo responde a las dinámicas del mercado, sino que también añade valor a las actividades que históricamente sostienen la economía rural.

Además, la ETP contribuye a cambiar las narrativas sobre el campo, muchas veces asociadas con atraso, la pobreza o la falta de futuro. Cuando una persona joven se convierte en técnica en trazabilidad del café o en promotora digital agrícola, se está reconociendo que el campo puede ser un espacio de innovación, dignidad y liderazgo juvenil. Esto es esencial para el relevo generacional y para evitar el éxodo rural, que vacía las comunidades de talento joven.

En países como Honduras, donde gran parte de la población joven vive en zonas rurales, fortalecer la educación técnica significa democratizar las oportunidades. Es también una manera de garantizar derechos: el derecho a aprender, a trabajar con dignidad, a permanecer en el territorio, a proyectar un futuro.

Para que esto sea posible, es necesario que la ETP sea de calidad, accesible y pertinente. Que se integre con los sistemas educativos locales, con alianzas público-privadas, con prácticas en entornos reales de trabajo, y con trayectorias que permitan continuar estudiando si así se desea. También se debe reconocer la experiencia previa, promover la equidad de género en todos los programas y utilizar tecnologías apropiadas para ampliar la cobertura.

Invertir en educación técnica profesional para personas jóvenes rurales no es un gasto, sino una inversión inteligente y transformadora. Es sembrar en tierra fértil el conocimiento, la creatividad y el potencial de las nuevas generaciones. Es apostar por un desarrollo más justo, inclusivo y sostenible desde las raíces.

Anexo 5. Acciones estratégicas para la estandarización y el control de calidad de la oferta formativa

Las acciones descritas a continuación no solo permitirán mejorar la coherencia y la articulación de la oferta formativa, sino también aumentar la confianza del sector productivo y de los mercados internacionales en el talento humano hondureño del sector cafetalero

► Cuadro A3. Acciones estratégicas para la estandarización y el control de calidad de la formación

Acciones estratégicas	Tareas
Diseñar un marco de estándares formativos para el sector cafetalero	- Elaborar perfiles ocupacionales y marcos de competencias asociados a cada eslabón de la cadena. - Elaborar, junto al INFOP y a actores clave, un catálogo de competencias y contenidos mínimos por perfil ocupacional. - Alinear estos estándares con marcos internacionales, como los de la Specialty Coffee Association (SCA) y las exigencias del EUDR. - Vincular este marco con el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) de Honduras. - Incluir competencias clave para cumplir normativas internacionales, como el Reglamento EUDR.
Diseñar estándares mínimos de calidad pedagógica	- Establecer criterios comunes sobre contenidos, metodologías, evaluación, duración mínima y resultados de aprendizaje. - Adaptar estándares según niveles de formación (básico, técnico, avanzado) y públicos destinatarios (jóvenes, mujeres, pequeños productores). - Incorporar enfoques de género, de interculturalidad y de sostenibilidad.
Implementar un sistema de acreditación de programas formativos	- Crear un mecanismo que permita evaluar y acreditar formaciones ofrecidas por entidades privadas, cooperativas u ONG. - Introducir sellos de calidad: sello de alineamiento curricular, sello de competencias certificables, sello de sostenibilidad territorial.
Establecer mecanismos de certificación por experiencia y aprendizaje informal	- Establecer rutas de certificación para caficultores y trabajadores que ya poseen habilidades, pero que no han accedido a formación formal. - Validar formaciones informales y no formales mediante evaluación de desempeño en campo o portafolios de evidencia.
Fortalecer capacidades de los centros formadores	- Brindar formación de formadores en metodologías activas, evaluación por competencias y uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). - Dotar a centros como la ESCAFE, el INFOP y aliados con materiales didácticos estandarizados y equipamiento actualizado.

Acciones estratégicas	Tareas
Crear una plataforma digital de registro y seguimiento	• Desarrollar un sistema para registrar, monitorear y dar seguimiento a los programas acreditados, a personas certificadas y a entidades validadas. • Integrar funcionalidades de microcredenciales, sellos digitales y trazabilidad formativa.
Establecer alianzas público-privadas para la homologación de contenidos	• Facilitar la integración de estas formaciones a rutas certificables bajo marcos nacionales.
Promoción de alianzas público-privadas para gobernanza compartida	• Establecer comités multisectoriales para revisar estándares, actualizar contenidos y resolver vacíos o superposiciones. • Involucrar actores como el IHCAFE, el INFOP, cooperativas, empresas, organismos internacionales y gobiernos locales.
Inclusión de auditoría pedagógica periódica	• Implementar procesos de evaluación externa de la calidad pedagógica de los programas acreditados. • Publicar informes de mejora continua con base en los resultados. • Promover la mejora continua mediante asesoría técnica y acompañamiento a los formadores.
Establecer un observatorio de calidad e innovación educativa cafetalera	• Monitorear tendencias, evaluar impacto de programas y fomentar el intercambio de buenas prácticas. • Promover la participación de cooperativas, universidades y organizaciones territoriales.

Fuente: elaboración propia.



Organización
Internacional
del Trabajo



Organización de las Naciones
Unidas para la Alimentación
y la Agricultura



Centro de
Comercio
Internacional



para cada infancia

El proyecto CLEAR Supply Chains (Poner fin al trabajo infantil en las cadenas de suministro: Abordar las causas profundas del trabajo infantil en las cadenas de suministro mediante un enfoque por zonas) es un proyecto que reúne a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como principal organismo de la ONU, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Centro de Comercio Internacional (ITC) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) para abordar conjuntamente las causas profundas del trabajo infantil, centrándose principalmente en la cadena de suministro del café, y aprovechar los esfuerzos existentes en la cadena de suministro de minerales, en particular en el cobalto.

El proyecto CLEAR Supply Chains se ejecuta en el marco del [Laboratorio de Aceleración 8.7 de la OIT](#).



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

El proyecto CLEAR Supply Chains está cofinanciado por la Unión Europea, representada por la [Dirección General de Asociaciones Internacionales](#) de la Comisión Europea.

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva del proyecto y no refleja necesariamente la opinión de la Unión Europea.