



Al servicio de las personas y las naciones

Términos de Referencia:

Evaluación de la Contribución del PNUD al Efecto Directo 3.3 del Marco de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) 2012-2016: "La población rural pobre accede a oportunidades de empleo en condiciones de equidad"

Febrero, 2016

Contenido

- 1. Antecedentes y Contexto 2
- 2. Propósito de la Evaluación 5
- 3. Objetivo y Alcance de la Evaluación..... 6
- 4. Metodología y Arreglos de Implementación10
- 5. Productos Entregables.....11
- 6. Fases y Duración12
- 7. Perfil del Evaluador/a13
- 8. Anexos.....14

1. Antecedentes y Contexto

Antecedentes

La política de evaluación del PNUD prevé la valoración de las contribuciones a los resultados de desarrollo previstos en el nivel de efectos de cada Oficina del Programa. Para ello, y dando cumplimiento a su vez a lo establecido en el Plan de Evaluación de la Oficina PNUD/Honduras 2012-2016, se llevará a cabo la evaluación externa de la contribución del PNUD al Efecto 3 del Área Estratégica 3 del MANUD 2012-2016 (Efecto 3.3) "La población rural pobre accede a oportunidades de empleo en condiciones de equidad."

El PNUD Honduras contribuye como agencia líder en cuatro de los diez efectos propuestos por el MANUD 2012-2016, de ellos y hasta el momento, se han evaluado dos durante el pasado año 2014, teniéndose previstos una evaluación de aquí a la finalización del año y una última en 2015. La contribución del PNUD en el marco del efecto 3.3, fue liderada por la Unidad de Pobreza y Desarrollo, a través de una cartera de proyectos compuesta por 12 intervenciones ejecutadas o en ejecución durante el periodo 2012-2016.

El Documento de Programa de País 2012-2016 en Honduras, el cual se encuentra en su cuarto año de ejecución, abarca tres áreas de desarrollo (i) Combate a la Pobreza y Generación de Empleo, ii) Gobernabilidad Democrática, Derechos Humanos y Seguridad Ciudadana, y iii) Ambiente y Gestión de Riesgos). Apoyará las prioridades definidas en el Plan de Nación y otros planes sectoriales, teniendo como objetivo estratégico central el desarrollo de capacidades para el fortalecimiento del estado de derecho y la reducción de las brechas de inequidad, con aplicación transversal del enfoque de género. En 2015 se han iniciado los preparativos para la formulación del nuevo periodo de programación o CPD, para lo cual Honduras ha sido designada como país *roll out* en el proceso de programación global de PNUD.

Por otra parte, la Oficina PNUD Honduras se encuentra en pleno proceso de alineamiento al Plan Estratégico 2014-2017 de PNUD, en el cual se está trabajando en una revisión de su programación teniendo en cuenta los resultados de desarrollo planteados por el propio Plan. La revisión se ha centrado en los cuatro Efectos de desarrollo del Plan Estratégico sobre los que la Oficina va a contribuir a través de su Programa de País, estos son:

Outcome 1: Growth and development are inclusive and sustainable, incorporating productive capacities that create employment and livelihoods for the poor and excluded.

Outcome 2: Citizen expectations for voice, development, the rule of law and accountability are met by stronger systems of democratic governance.

Outcome 3: Countries have strengthened institutions to progressively deliver universal access to basic services.

Outcome 5: Countries are able to reduce the likelihood of conflict and lower the risk of natural disasters, including from climate change.

Este proceso ha incluido la formulación de un Plan de Acción que permita el alineamiento programático y operacional al Plan Estratégico durante todo el año 2015.

Contexto

Honduras es el segundo país más pobre de la región Centro Americana con un diagnóstico actual, según el Banco Mundial, de recuperación moderada pero frágil. Después de la crisis política que sufrió el país en el 2009 sus índices de pobreza aumentaron y en los últimos años se recuperan lentamente, así en el 2013 el 64.5% de los hogares se encontraban en condiciones de pobreza, un 2% menos que el año anterior y 42.6% en pobreza extrema. La diversificación de la matriz productiva es baja. La actividad económica hondureña se concentra en la agricultura y maquila. A su vez, se observan preocupantes niveles de desigualdad: el 10% más pobre en Honduras recibe solamente el 0.6% del ingreso nacional.

El Informe Mundial sobre Desarrollo Humano del PNUD 2014 hace referencia a "grupos estructuralmente vulnerables", refiriéndose a personas que son más vulnerables que otras, en virtud de su historia o de su tratamiento desigual por el resto de la sociedad. El Informe hace un llamado a los países a tener un compromiso con el pleno empleo, reconociendo que el valor del empleo se extiende mucho más allá de los ingresos que genera. Plantea que millones de personas están atrapadas en ciclos insolubles de baja productividad, desocupación estacional y salarios bajos y desempleo. Este último implica altos costes económicos y sociales, lo que conduce a una pérdida permanente de producción, la disminución de las competencias laborales y la productividad. El desempleo a largo plazo también constituye una grave amenaza a la salud (tanto física como mental) y a la calidad de vida. Además, el desempleo tiende a estar asociado con un aumento del crimen, el suicidio, la violencia, el abuso de drogas y otros problemas sociales. Por lo tanto, las prestaciones sociales para un trabajo van mucho más allá de los beneficios privados, es decir, del salario. Los puestos de trabajo fomentan la estabilidad y cohesión social, y los trabajos dignos refuerzan la capacidad de las personas de afrontar la incertidumbre y los acontecimientos adversos. Los puestos de trabajo, en calidad de medios de vida, fortalecen la acción humana y tienen un mayor valor para las familias y comunidades.

En Honduras el subempleo es uno de los principales problemas económicos y sociales, las cifras lo evidencian con un 79.2% de PET, sin embargo solo el 42.5% representa la PEA, una brecha de 3,3 millones de personas que podrían ser productivas y se excluyen de la fuerza laboral. La TDA al 2014 fue de 3.9% de la PEA, pero la TSI, que se asocia a bajos ingresos con empleos de baja productividad, fue del 40.8%. La desocupación se concentra en la población joven hasta 24 años de edad, donde además del desempleo y subempleo, existe un 25% que ni estudia ni trabaja. El problema del desempleo es mayormente urbano y en términos de participación laboral de las mujeres, datos de la

EPHPM 2012 indican que el porcentaje de participación de la población económicamente activa de hombres en el mercado laboral es de 69.2% contra un 33.8% de las mujeres. Además datos de la ENDESA 2011-2012, indican que el 70% de las mujeres en el área rural y el 75% en la zona urbana ganan menos que los hombres.

El país enfrenta serios problemas en el ámbito educativo que no le permiten contar, a pesar de su gran población en edad de trabajar, con una fuerza laboral capacitada con las aptitudes y formación requerida para insertarse en el mercado laboral en condiciones adecuadas. La población económicamente activa cuenta con apenas un promedio de 6 años de escolaridad. El analfabetismo a nivel nacional es del 15%, pero mayor en el área rural (21.5%) y en la población mayor de 59 años (37.9%). Igual de preocupante es que la cobertura de educación para jóvenes a partir de los 15 años de edad cae a 27.1% y la cifra para el área rural es del 15.1%. Estos altos niveles de desocupación y fuerte deficiencia en la educación para los jóvenes se puede contrastar fácilmente con los altos niveles de delincuencia juvenil y migración, estimando que un 60 por ciento de los migrantes son jóvenes. Esto último ha desatado una crisis migratoria que en el 2014 culminó con la iniciativa de la Alianza para la Prosperidad del Triángulo norte, entre Honduras, El Salvador y Guatemala. Esta iniciativa busca revertir los flujos de migración irregular atacando sus principales causas, incluyendo la falta de oportunidades de empleo e ingresos.

El sector de la Mipymes también representa una gran oportunidad para impulsar inversiones de desarrollo económico local y apoyar la generación de empleo, pero a pesar de su potencial el sector sufre de importantes limitaciones. Un estudio diagnóstico sobre las Mipymes No Agrícolas publicado por el BID en Enero del 2013 señala que 127,330 Mipymes generan 577,343 empleos a tiempo completo y 463,107 autoempleos (individuos que operan como una Mipyme) para un total de 1,167,780 empleos. El diagnóstico también revela limitaciones que sufre el sector, destacándose un bajo nivel de encadenamiento con mercados estables, un bajísimo nivel de servicios de desarrollo empresarial (11% de Mipymes recibieron algún tipo de servicios en los últimos 10 años) y un bajo acceso a servicios financieros en especial de las micro empresas.

La Visión de País 2010-2038 de la República de Honduras ha establecido metas estratégicas de mejorar la educación y reducir el desempleo y subempleo del país. En su Plan de Nación 2010 – 2022 y primer eje estratégico, se destaca el objetivo nacional de desarrollo sostenible enfocado en jóvenes y la urbanización de la población, lo que implica la creación de empleo y fortalecimiento de los servicios de educación. Los esfuerzos del GdH en materia de empleo ya cuentan con un marco de cooperación con la OIT a través del Programa de Trabajo Decente y el Presidente Juan Orlando Hernández está impulsando una serie de iniciativas para la creación de empleo en el marco del Plan de Todos Para una Vida Mejor. También está impulsando la plataforma EMPLEATE, un servicio público para acercar la oferta de empleo con la demanda, y la creación de Centros de Desarrollo Empresarial para desarrollar y fortalecer microempresas. Pero los retos son significativos y la meta es generar más de 200 mil nuevos empleos cada año, por lo que se hace necesario generar capacidades para impulsar la creación de empleo a nivel local. Esto requiere articular mejor al gobierno central con los gobiernos municipales y realizar procesos de concertación con el sector privado, academia, cooperantes y otros actores relevantes que de alguna manera contribuyen para

generar nuevas oportunidades de empleo. Eso permitirá generar políticas y/o estrategias de empleo y emprendurismo adaptadas a las potencialidades y necesidades propias de cada territorio, con énfasis especial en aquellos grupos vulnerables.

2. Propósito de la Evaluación

La presente evaluación de medio término tiene como propósito el cumplimiento del mandato de la política de evaluación del PNUD para las contribuciones de los resultados de desarrollo en el nivel de efectos de cada Oficina del Programa. En este sentido, esta evaluación está contemplada en el Plan de Evaluación del Programa en Honduras para el periodo 2012-2016. Este Plan prevé la realización de las evaluaciones intermedias y finales de la contribución de los efectos 2.3, 3.1, 3.2 y 3.3 del MANUD en Honduras, en los cuales el PNUD es la agencia líder en su implementación.

Las evaluaciones de efecto tienen como objeto *umentar la eficacia del desarrollo, ayudar a tomar decisiones, apoyar la formulación de políticas públicas, reorientar la asistencia futura del PNUD y sistematizar enfoques innovadores para el desarrollo humano sostenible.*

Los efectos del MANUD son los resultados estratégicos de alto nivel que se esperan de la cooperación del sistema de Naciones Unidas con el Gobierno y la sociedad civil. Son extremadamente ambiciosos, próximos a los cambios a nivel de impacto. Los efectos del MANUD se obtienen mediante la combinación de efectos de los resultados del programa del país de nivel más bajo. Suelen requerir la contribución de dos o más agencias que trabajan estrechamente junto con el Gobierno y aliados de la sociedad civil¹.

La evaluación de medio término tiene el propósito de:

- Orientar de manera sustantiva la formulación de programas y proyectos
- Promover una mayor rendición de cuentas a partes interesadas/contrapartes clave en el país
- Contribuir al aprendizaje en los niveles corporativo y nacional
- Adoptar las medidas pertinentes y la toma de decisiones para mejorar la efectividad de la cooperación del PNUD para el desarrollo del país.

Por ello, se espera que la evaluación tenga un enfoque estratégico y de amplio alcance, concentrando el análisis de los resultados a cumplir en base a los objetivos centrales de desarrollo en el País.

La evaluación de medio término se plantea en el cuarto año de ejecución del MANUD 2012-2016, coincidiendo con la revisión de su Plan de Acción y el ejercicio de alineamiento al Plan Estratégico de PNUD. Ambos se están llevando a cabo en los últimos meses de octubre a diciembre de 2014.

Las conclusiones y recomendaciones de esta evaluación serán consideradas en los procesos de alineamiento de la Oficina de Honduras al Plan Estratégico de PNUD, a los trabajos preparatorios para la formulación del siguiente Documento del Programa de País 2017-2021, a los resultados de la

¹ Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo. PNUD, 2009.

revisión de medio término y la evaluación final del MANUD, y a las estrategias sectoriales que el PNUD considere llevar a cabo durante el actual periodo programático del MANUD.

La audiencia estimada para esta evaluación estará constituida por instituciones públicas y privadas del sector, cooperantes y donantes en el país, poblaciones beneficiarias y participantes en los proyectos, y otras agencias del Sistema de Naciones Unidas contribuyentes al Efecto 3.3. Se tendrá en cuenta, además de las consultas y entrevistas previstas en la fase de levantamiento de la información, un ejercicio de devolución de los resultados de la evaluación con todos los actores e instituciones pertenecientes a la audiencia anteriormente definida.

3. Objetivo y Alcance de la Evaluación

Objetivo

La evaluación tiene como objetivo valorar **el nivel de avance del conjunto de resultados y productos esperados por el PNUD como contribución a la consecución del Efecto 3 del Área Estratégica 3 del MANUD 2012-2016**, es decir, en qué medida y cómo se están logrando, se han logrado (o no) los productos esperados que contribuyen al Efecto:

"La población rural pobre accede a oportunidades de empleo en condiciones de equidad"

La evaluación deberá, en sentido general, valorar la eficacia y eficiencia, la sostenibilidad del conjunto de proyectos, sus contribuciones principales dirigidas a lograr dicho Efecto, así como otras iniciativas y alianzas realizadas por el PNUD que respondan y contribuyan igualmente al Efecto 3. Igualmente se espera que la evaluación arroje orientaciones para el trabajo futuro de la Oficina de país de PNUD en el sector que aborda el Efecto.

Alcance

La evaluación de medio término tendrá como objeto la cartera de 13 proyectos ejecutados o en ejecución en el periodo 2012-2016, un listado de los mismos puede ser consultado en el anexo 8.1 de estos términos de referencia. Se considera necesario abordar la revisión de aquellos proyectos que iniciaron con anterioridad al año 2012, de manera que se pueda garantizar la integralidad de las aportaciones del PNUD al periodo previsto de la evaluación.

La matriz de resultados del Efecto 3.3 del MANUD está disponible en el Anexo 8.2 de estos términos de referencia.

La evaluación de medio término deberá garantizar las siguientes actividades:

- Elaborar la conceptualización del modelo de Efecto 3.3 propuesto por el MANUD, considerando: su lógica como estrategia de contribución al desarrollo del país, la secuencia de

cambios propuesta para articular productos, efectos y recursos, el rol de las agencias del SNU (y en especial del PNUD) y otros socios (instituciones nacionales, sociedad civil y otros donantes), los niveles y mecanismos de coordinación, los recursos y el origen de los mismos, y los proyectos a cargo del PNUD como contribución al Efecto.

- Analizar el grado de articulación y lógica entre el MANUD 2012-2016 y el Programa País 2012-2016 del PNUD para el área de trabajo donde se incluye el Efecto 3.3 (Área Estratégica 3/ Ambiente y Gestión de Riesgos, Desarrollo Rural y Seguridad Alimentaria/Nutrición).
- Valorar el desempeño global de los proyectos y su contribución al Efecto, así como el desarrollo de las acciones ejecutadas por las entidades participantes.
- Identificar las fortalezas, debilidades y desafíos del conjunto de Proyectos en relación a sus contribuciones hacia el logro del Efecto.
- Conocer el grado en que el apoyo de PNUD ha contribuido a abordar las necesidades de desarrollo y los obstáculos para avanzar hacia el Efecto planteado identificando la evidencia de sus contribuciones.
- Analizar el cumplimiento de los resultados de los proyectos (productos) en relación con los resultados esperados por el Efecto 3.3. El análisis deberá aportar las evidencias necesarias sobre las cuales se sustentará la contribución de los Proyectos al Efecto.
- Hacer propuestas y recomendaciones concretas acerca de la ejecución futura de proyectos similares que puedan incluirse en el Efecto 3.3.
- Orientar a la Oficina de país de PNUD Honduras en futuras acciones de trabajo en los sectores de trabajo que el Efecto aborda.
- Proponer mejores formas para coordinar intervenciones de los donantes en el sector a través de alianzas estratégicas.
- Valorar la estrategia de alianzas del PNUD con otras agencias del Sistema de las Naciones Unidas y, especialmente con otras agencias de cooperación internacional, dirigidas a lograr el efecto esperado.
- Extraer lecciones aprendidas y buenas prácticas para futuras intervenciones.
- Elaborar una recomendación/ reflexión respecto al Efecto 3.3, el cual servirá como insumo para una muy probable revisión de medio término del MANUD en 2014.

Preguntas de la Evaluación

La evaluación deberá responder, por lo menos, a las siguientes preguntas orientadoras. No obstante, el/la evaluador/a complementará este listado en su propuesta metodológica (matriz de evaluación) para cumplir con los objetivos y el alcance de la evaluación.

Pertinencia, la cual está relacionada con el grado en el que una iniciativa de desarrollo y sus productos y efectos esperados concuerdan con las políticas y prioridades nacionales y locales, así como con las necesidades de los beneficiarios. La pertinencia también considera en qué medida la iniciativa responde a las prioridades de desarrollo humano y del plan corporativo del PNUD en los temas de empoderamiento e igualdad de género. La pertinencia está relacionada con la congruencia entre la percepción de lo que se

necesita, según lo previsto, y la realidad de lo que se necesita desde la perspectiva de los beneficiarios a los que está destinada.

- ¿En qué medida está el Efecto (outcome) en línea con el mandato del PNUD, las prioridades nacionales y las necesidades de los hombres y mujeres beneficiarios?
- ¿En qué grado es la participación del PNUD un reflejo de consideraciones estratégicas, incluyendo el rol del PNUD en cierto contexto de desarrollo y su ventaja comparativa?
- ¿En qué medida el método de implementación utilizado por el PNUD fue apropiado para el contexto de desarrollo?

Eficacia, es la medición del grado en el que la iniciativa ha logrado los resultados esperados (productos y efectos) y el grado en el que se ha avanzado para alcanzar esos productos y efectos. La valoración de la eficacia en las evaluaciones de efectos mirará más probablemente las contribuciones del PNUD a los efectos buscados.

"Por ejemplo, una evaluación de efecto puede explorar en qué medida los productos que se han observado en un proyecto de educación electoral, junto con otros productos del PNUD y de otros asociados, como la profesionalización de la administración electoral, han contribuido al logro de los efectos previstos relacionados con la participación inclusiva que han medido observadores internacionales y otros expertos reconocidos".

La valoración de la eficacia deberá considerar tres cuestiones básicas: a) medir el cambio en el efecto observado, determinar la contribución del PNUD en los cambios o avances observados, y considerar el valor del cambio (positivo o negativo).

- ¿En qué medida se han logrado los resultados a nivel de efecto o cuánto se ha progresado para alcanzarlos? ¿Qué evidencias se identifican de la contribución del PNUD al Efecto?
- ¿Cómo han contribuido al logro del Efecto, los productos ejecutados por el PNUD, y en qué manera no han sido efectivos? ¿Cuáles fueron los cambios positivos o negativos, esperados o no, generados por el trabajo del PNUD?
- ¿Cuál ha sido la contribución de los socios y de otras organizaciones al Efecto y que tan efectivas han sido las alianzas del PNUD contribuyendo a alcanzarlo?
- ¿En qué medida los resultados alcanzados beneficiaron a mujeres y hombres equitativamente?
- ¿Cómo se promovieron los principios del PNUD sobre igualdad de género, derechos humanos y desarrollo humano en el diseño, la ejecución de las actividades y/o resultados alcanzados?

Eficiencia, mide si los insumos o recursos (como los fondos, la experiencia y el tiempo) han sido convertidos en resultados de forma económica. Una iniciativa es eficiente cuando usa de manera apropiada y económica los recursos para generar los productos deseados. La eficiencia es importante para asegurar que se usen apropiadamente los recursos y para subrayar un uso de recursos más eficaz.

- ¿En qué grado los productos (outputs) del programa y sus proyectos fueron costo-efectivos?
- ¿En qué medida fueron los resultados de calidad generados en tiempo?

- ¿Hasta qué punto las alianzas con los principales actores contribuyeron a la entrega de resultados?
- ¿En qué medida los sistemas de seguimiento proporcionaron a la gerencia un adecuado flujo de información, que permitieron el aprendizaje y ajustes correspondientes a la implementación?
- ¿Cómo promovió el PNUD la equidad de género, los derechos humanos y el desarrollo humano en la entrega de los productos (outputs)?

Sostenibilidad, mide el grado en el que los beneficios de las iniciativas continúan una vez que ha terminado la asistencia de desarrollo externa. Evaluar la sostenibilidad implica valorar en qué medida se dan las condiciones sociales, económicas, políticas, institucionales y otras condiciones relevantes, y, en base a esa evaluación, hacer proyecciones sobre la capacidad nacional para mantener, manejar y asegurar los resultados de desarrollo en el futuro.

- ¿Qué indicios existen de que el Efecto será sostenible; por ejemplo, a través de capacidades instaladas (sistemas, estructuras, personal, etc.)?
- ¿En qué medida la estrategia de sostenibilidad, incluyendo el desarrollo de capacidades de actores claves, ha sido desarrollada o implementada?
- ¿Hasta qué punto los reglamentos y marcos regulatorios están implantados para apoyar la continuidad de los beneficios?
- ¿En qué medida están los socios comprometidos a continuar apoyando?
- ¿Cómo se atenderán las inquietudes concernientes a equidad de género, derechos humanos y desarrollo humano por actores claves?

Teoría de Cambio, es una serie de hipótesis que explican cómo se llegará al cambio que se pretende lograr, incluyendo los vínculos causales y los supuestos entre los resultados de corto, mediano y largo plazo.

*En esta ocasión se pretende que la evaluación pueda analizar sobre qué lógica de cambio se formularon el Efecto y las contribuciones de los proyectos. El/la evaluador/a aportará elementos para un mejor entendimiento del Efecto bajo este enfoque, lo cual permitirá una mejor comprensión de lo que se pretende evaluar y orientaciones útiles para siguientes momentos programáticos.

- ¿Se formuló de manera metódica y estructurada una teoría de cambio para el Efecto?
- ¿En qué grado la teoría de cambio presentada en la declaración del efecto refleja una apropiada y relevante visión sobre la cual fundamentar las iniciativas?
- ¿Cuál el resultado o cambio a largo plazo que se espera lograr con el Efecto?
- ¿Cuáles son todos los resultados de corto y mediano plazo que actúan como precondiciones para alcanzar el resultado final? ¿Por qué y en qué medida son necesarios y suficientes?
- ¿Cuáles son los supuestos que explican las conexiones entre los resultados de corto, mediano y largo plazo del Efecto?

4. Metodología y Arreglos de Implementación

La metodología para la presente evaluación, la cual deberá ser explicitada por el/la evaluador/a en su propuesta técnica, deberá basarse en el *Manual de Planificación, Seguimiento y Evaluación de Resultados de Desarrollo del PNUD*² (y su posterior Adenda), y especialmente en el *Manual para Evaluaciones de Efecto del PNUD*³. La misma tendrá como lineamientos básicos los siguientes:

- El/la evaluador/a proporcionará a la Oficina del PNUD en Honduras y a los asociados una evaluación rigurosa e imparcial del Efecto basada en evidencias. El tipo de información (primaria y secundaria) y los métodos seleccionados deberán producir y estar soportados por toda evidencia posible.
- El énfasis central de la evaluación es sobre la contribución a efectos, sin excluir los otros niveles de resultados como productos.
- Los enfoques sobre los cuales se basará el abordaje metodológico serán:
 - o Enfoque participativo, en todas las fases del ejercicio evaluativo, pero especialmente en validación de los hallazgos y las conclusiones.
 - o Enfoque sensible al género y a los Derechos Humanos.
 - o Enfoque basado en teoría del cambio, el análisis de la cadena de resultados del Efecto deberá basarse en una interpretación ordenada y secuencial entre supuestos y resultados generadores de cambio.
 - o Enfoque de gestión del conocimiento, la evaluación estará orientada al rescata de experiencias que promuevan el aprendizaje para el PNUD y sus asociados.
- Se considerarán métodos mixtos de análisis, garantizando en todo caso la triangulación de los datos y opiniones recopiladas, la investigación abordará tanto información cuantitativa como cualitativa (en ambos casos y en la medida de lo posible se hará desagregación por sexo y grupos vulnerables). El/la evaluador/a deberá incluir en el informe inicial la cumplimentación de la matriz de evaluación tal y como se detalla en el Anexo 8.5 de este documento.
- La evaluación deberá contemplar la revisión de los indicadores incluidos en la matriz de resultados del Efecto.
- El ejercicio evaluativo tendrá como base de análisis la reconstrucción e interpretación de la cadena de resultados subyacente al Efecto evaluado. La propuesta del/la evaluador/a sobre la cadena de resultados deberá ser validada en conjunto con los asociados o el Grupo de Referencia de la evaluación.
- El/la evaluador/a deberá incluir en su informe inicial un análisis de evaluabilidad del Efecto, el cual será validado por el Grupo de Referencia de la evaluación.
- La evaluación seguirá las normas y estándares, así como las guías éticas para evaluaciones del UNEG (Ética de la evaluación, Anexo 8.8).

Para el seguimiento y coordinación de la evaluación se constituirá un Grupo de Referencia compuesto por el coordinador y oficiales de la Unidad de Ambiente, Energía y Gestión del Riesgo, el punto focal

² http://web.undp.org/evaluation/evaluations/handbook/spanish/documents/manual_completo.pdf

³ http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/UNDP_Guidance_on_Outcome-Level%20Evaluation_2011.pdf

de monitoreo y evaluación de la Oficina del PNUD en Honduras, y responsables de la contraparte de Gobierno y socios en la implementación.

Para el cumplimiento de los objetivos de la presente evaluación, el/la evaluador/a deberá realizar las siguientes actividades:

- Analizar la documentación existente del Programa de País y de los Proyectos que contribuyen al Efecto 3 del Área Estratégica 3 del MANUD Honduras 2012-2016 (Anexo 8.4).
- Definir el enfoque y la metodología de la evaluación, así como elaborar la matriz de evaluación (Anexo 8.5). Todo ello será presentado y validado por los miembros del Grupo de Referencia de la evaluación.
- Realizar las entrevistas (abiertas y/o semiestructuradas) y grupos focales que se consideren necesarios con los principales actores, tanto a nivel nacional como local.
- Realizar las visitas de campo necesarias para verificar la realización de los productos y su contribución a los resultados en los lugares donde se desarrollen las intervenciones.
- Al finalizar la fase de misión/visitas de campo, realizar una presentación de los primeros hallazgos de la evaluación al Grupo de Referencia.
- Analizar la información recopilada, describiendo de manera completa los aspectos clave de la evaluación, garantizando la validez y fiabilidad de los resultados a través de evidencias fundamentadas (uso de triangulación), así como validar las conclusiones y recomendaciones que se desprendan del proceso evaluativo.
- Elaborar el borrador del informe de evaluación, circularlo al Grupo de Referencia para su revisión, e incluir las observaciones y aportes que se realicen en la elaboración del informe final. El informe borrador será primeramente presentado al Grupo de Referencia, y posteriormente al resto de los actores involucrados.
- El/la evaluador/a deberá describir, en el informe inicial, los procedimientos que utilizará para salvaguardar los derechos y la confidencialidad de sus fuentes. Se asume que el Código de Conducta para Evaluadores del Sistema de las Naciones Unidas será rubricado en el momento de la firma del contrato.

5. Productos Entregables

Entregable 1: Informe Inicial de la Evaluación

El/la evaluador/a presentará un documento de planificación general del ejercicio de evaluación de medio término. En éste se incluirá la propuesta metodológica que deberá detallar la comprensión de los evaluadores sobre lo que se pretende evaluar y por qué, mostrando cómo cada pregunta de la evaluación será contestada y por qué medio; los métodos y fuentes de información propuestas, así como los procedimientos de recolección de la información. Esta información será reflejada en una matriz de evaluación tal y como se detalla en el Anexo 8.5 de este documento. Además, el informe inicial deberá detallar un plan de trabajo en formato cronograma de las principales fases, actividades y entregables a contemplar. El Informe Inicial deberá incluir un análisis de la evaluabilidad del Efecto, así como la reconstrucción elaborada por el/la consultor/a del modelo de efecto planteado por el

MANUD. Para ello, el grupo de referencia facilitará los insumos necesarios al/la evaluador/a, siendo esta reconstrucción ejercicio indispensable para la realización de la evaluación.

En el Anexo 8.6 se detalla a modo orientativo el índice del Informe Inicial a ser entregado.

El Informe Inicial será sometido a revisión y validación por parte del Grupo de Referencia de la evaluación, quien remitirá sus comentarios al/la evaluador/a.

Al finalizar el trabajo de campo, el/la evaluador/a presentará al Grupo de Referencia los primeros hallazgos de la evaluación y una valoración general del proceso de levantamiento de información. La presentación deberá de realizarse antes de proceder a la redacción del Informe Borrador de la Evaluación.

Entregable 2: Informe Borrador de Evaluación

El/la evaluador/a remitirá al Grupo de Referencia como Entregable 2 el Informe Borrador de Evaluación (primera versión del Informe Final de Evaluación), quien realizará los comentarios pertinentes en el plazo de tiempo establecido. Este documento no deberá superar las 50 páginas (sin anexos) y tendrá la estructura de contenido que se detalla en el Anexo 8.7.

Entregable 3: Informe Final de Evaluación

Finalmente, y una vez considerados los comentarios realizados por el Grupo de Referencia al Informe Borrador de Evaluación, el/la evaluador/a remitirá el Informe Final de Evaluación al Grupo de Referencia. Este Informe estará sujeto a validación y aceptación del Grupo de Referencia y mantendrá la misma estructura que el Informe Borrador de Evaluación. El evaluador realizará en sesión programada una presentación del Informe Final de Evaluación al Grupo de Referencia a los actores y socios relevantes, detallando los principales resultados, hallazgos, lecciones aprendidas y recomendaciones que se deriven.

6. Fases y Duración

Para el desarrollo de esta evaluación se prevé que el/la evaluador/a disponga de **55 días naturales (30 días de trabajo para el/la consultor/a)** a partir de la firma del contrato. Se estima que la evaluación se realice **entre el 1 de Marzo y el 1 de Mayo de 2016**.

Fases	Entregables	Duración (días naturales)
Preparación Informe Inicial de Evaluación Primer intercambio con equipo de PNUD Honduras (inducción y facilitación de documentación,	Informe Inicial de Evaluación	10 días

reconstrucción de la lógica y teoría de cambio del efecto) Revisión de los documentos del proyecto, informes, documentos de contexto Preparación del Informe Inicial de Evaluación		
Comentarios y mejoras del Informe Inicial por el Grupo de Referencia		5 días
Trabajo de campo y primeros hallazgos Reuniones de <i>briefing</i> y <i>debriefing</i> Entrevistas a actores claves (Gobierno, Cooperación Internacional, Sociedad Civil) Análisis de la información Presentación de los primeros hallazgos	Informe Intermedio de Evaluación	15 días
Redacción del Informe Final de Evaluación Preparación del Informe Borrador de Evaluación	Informe Borrador de Evaluación	15 días
Comentarios y mejoras del Informe Borrador por el Grupo de Referencia		5 días
Entrega y presentación del Informe Final de Evaluación	Informe Final de Evaluación	5 días
		55 días

7. Perfil del/la Evaluador/a

El/La evaluador/a deberá disponer de manera verificable de una amplia experiencia internacional en evaluación de programas y proyectos vinculados a las áreas de derechos económicos, empleo y desarrollo productivo sostenible, así como de marcos programáticos de cooperación. Deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Estudios universitarios superiores a nivel de maestría en ciencias sociales, ciencias ambientales, ciencias políticas u otras especialidades afines relacionadas a la cooperación internacional y el desarrollo.
- Experiencia en diseño, formulación e implementación de programas y proyectos de desarrollo de las áreas de derechos económicos, empleo y desarrollo productivo sostenible.
- Experiencia específica en evaluación de programas y proyectos de desarrollo de las áreas de derechos económicos, empleo y desarrollo productivo sostenible (3 procesos de evaluación como mínimo). Preferencia: experiencia en evaluaciones con el sistema de las Naciones Unidas.
- Experiencia en análisis de políticas públicas y desarrollo sostenible, incluyendo experiencia sobre el terreno.
- Amplia experiencia en planificación estratégica, gestión por resultados (especial dominio de formulación de la teoría del cambio).
- Excelentes capacidades analíticas.
- Excelentes habilidades para dirección del trabajo en equipo.

- Conocimientos sobre la transversalización del enfoque de género, derechos humanos, e interculturalidad en programas y proyectos.
- Dominio del idioma español y conocimiento del idioma inglés.

El/La evaluador/a deberá aceptar y firmar el Código de Conducta para la Evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas (Anexo 8.8).

8. Anexos

8.1 Proyectos pertenecientes al Efecto 3.3

Award	Título
00065223	Proyecto de Desarrollo Rural Zona Norte (Horizontes del Norte)
00060075	Programa de Desarrollo Rural Sostenible para la Región Sur (EmprendeSur)
00059866	Mejorando la Competitividad de la Economía Rural en Yoro (PROMECOM)
00048456	Programa Creatividad e identidad Cultural para el Desarrollo Local (PC Cultura y Desarrollo)
00050791	Programa Conjunto Desarrollo Humano y Juvenil vía Empleo (PC Empleo y Migración)
00012903	Apoyo a la implementación del Proyecto Modernización del Riego en Microcuencas del Oeste de Comayagua (PROMORCO)
00060149	Apoyo a la implementación del Programa Nacional de Fomento a la Agricultura bajo Riego (PRONAGRI)
00060386	Programa de Desarrollo de Proveedores (PDP)
00060968	Proyecto de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría de Desarrollo Social de Honduras para Establecer las Bases del Sistema de Monitoreo y Evaluación Sectorial
00080926	Programa Conjunto "Fomento a la Cultura y el Turismo para el Desarrollo Local en la Ruta Lenca"
00082891	Proyecto Reintegración Migrantes retornados
00087525	Proyecto Remesas solidarias
00080923	Programa Conjunto + Competitividad + Empleo

8.2 Marco de resultados del Efecto 3.3

Matriz de Resultados MANUD					
<i>Prioridades o Metas de desarrollo nacional:</i> En el marco de los derechos económicos y convenciones ambientales contribuir a una Honduras productiva, generadora de empleos dignos, que aprovecha de manera sostenible e integrada sus recursos naturales y reduce los riesgos de desastres derivados de la vulnerabilidad ambiental.					
Efectos	Indicadores	Medios de Verificación	Riesgos y supuestos	Asociados	Recursos Indicativos
Efecto 3:	Indicador: Porcentaje de la	Encuestas de	Supuestos:	SAG	FIDA:



Al servicio
de las personas
y las naciones

Términos de Referencia:

Evaluación de la Contribución del PNUD al Efecto Directo 3 del Marco de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) 2012-2016 "La población rural pobre accede a oportunidades de empleo en condiciones de equidad".

<p>La población rural pobre accede a oportunidades de empleo en condiciones de equidad. Agencias:FAO, PNUD, PMA, FIDA, ONUMUJERES.</p>	<p>PEA con problemas de empleo desagregado por sexo</p> <p>LB: 3.9% desempleo nacional. 1.7% tasa de desempleo abierto rural; Tasa de subempleo rural 43.06%. N/D tasa de desempleo en zonas intervenidas. Fuente INE, Encuesta de Hogares 2010</p> <p>Meta: reducir en 2 puntos porcentuales la tasa de desempleo en las zonas intervenidas.</p> <p>Indicador: Porcentaje de Inversión Publico privada.</p> <p>LB: 20.3% tasa global de inversión público privada (privada 17.2% y pública 3.1%). Fuente BCH-2009</p> <p>Meta: Incrementar en tres puntos porcentuales la</p>	<p>hogares INE</p> <p>Informe de los ODM-IDH</p> <p>Registro de nuevas empresas en la DEI, Cámaras de Comercios y SIC.</p> <p>Reporte de Inversiones- BCH</p> <p>Informes Técnicos de la SCAD</p>	<p>-Alineamiento de la cooperación -Presupuesto nacional alineado. -Que existan estrategias y políticas nacionales de empleo. -Clima favorable a la inversión (seguridad jurídica e infraestructura)</p> <p>Riesgos:</p> <p>-Que las condiciones nacionales e internacionales sean desfavorables a la inversión y el crecimiento económico. -Que existan condiciones climatológicas</p>	<p>STSS SDE SEFIN COHEP/ CAMARAS DE COMERCIO AMHON FIDE FUNDER FHIA UNIVERSIDAD ES Consejos Regionales de Desarrollo SCAD</p>	<p>USD 65,000,000</p> <p>PNUD: USD 1,150,000</p> <p>FAO: USD 16.100.00</p> <p>PMA: USD 4,689,000</p>
--	---	---	--	---	--

	inversión privada en las zonas intervenidas. (considerar los comités de cadena para la intervención)				
--	--	--	--	--	--

8.3 Lista preliminar de actores clave

Agencias de Cooperación Internacional y Organismos Multilaterales

- FIDA
- Banco Centroamericano de Integración Económica BCIE
- España (FODM/ SDG-F)

Socios Nacionales

- Secretaría de Agricultura y Ganadería SAG
- Secretaría de Trabajo y Seguridad Social STSS
- Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional
- Secretaría de Desarrollo e inclusión Social SEDIS
- Secretaría de Desarrollo Económico SDE
- Secretaría de Finanzas SEFIN
- Secretaría de Cultura, Artes y Deportes SCAD

Socios Locales

- COHEP
- AMHON
- CAMARAS DE COMERCIO
- Centros de Desarrollo Empresarial Local
- FUNDER
- FHIA
- IPC

- Fondo Cafetero
- Agro Líbano
- UNIVERSIDADES
- Alcaldías
- Consejos Regionales de Cultura

8.4 Documentación técnica para consulta del evaluador/a

- Planes de gobierno: Visión de País 2010-2038, Plan de Nación 2010-2022, y Plan Estratégico de Gobierno 2014-2018.
- MANUD y Plan de Acción 2012-2016
- Programa País PNUD 2012-2016
- Plan Estratégico PNUD 2014-2017
- ROAR 2011, 2012 y 2013 PNUD Honduras
- Integrated Work Plan PNUD Honduras
- Documentos de proyectos (Prodoc)
- Evaluaciones de Medio Término y Finales de proyectos
- Sistematizaciones de proyectos
- Informes de seguimiento Proyectos
- Sistemas de Monitoreo y Evaluación de proyectos
- Estudios de Línea de Base de proyectos
- Manual de Planificación, Seguimiento y Evaluación de Resultados de Desarrollo del PNUD
- UNDP Outcome-Level Evaluation: A Companion Guide
- UNEG Quality Checklist for Evaluation Reports

8.5 Formato Matriz de Evaluación

MATRIZ DE EVALUACION GENERICA				
Criterios/Sub Criterios	(Ejemplos de) preguntas abordadas a nivel de la evaluación del Efecto	Aspectos a considerar	Fuentes de datos	Métodos de recolección de datos

8.6 Formato índice Informe Inicial de Evaluación

1. Introducción (objetivos y alcances, antecedentes y contexto de la evaluación)
2. Metodología
 - a. Criterios y preguntas de la evaluación
 - b. Marco conceptual
 - c. Análisis de la evaluabilidad
 - d. Métodos de recolección de información
 - e. Riesgos y posibles vacíos de información
3. Plan de Trabajo
 - a. Fases de trabajo
 - b. Entregables
4. Cronograma
5. Anexos
 - a. Términos de Referencia
 - b. Matriz de Evaluación
 - c. Mapa de Actores
 - d. Guía semi-estructurada de entrevistas o grupos focales
 - e. Modelo del Efecto 3.3
 - f. Listado de documentos consultados

8.7 Formato índice Informe Final de Evaluación

Para una mayor comprensión de la estructura del Informe Final de Evaluación, ver *UNDP Outcome-Level Evaluation: A Companion Guide* (Table 3. Suggested Report Structure. Pág. 29 y 30).

0. Resumen Ejecutivo
 1. Introducción
 2. Los desafíos nacionales de desarrollo (derechos económicos, empleo y desarrollo productivo sostenible)
 3. La respuesta del PNUD a los desafíos de desarrollo (derechos económicos, empleo y desarrollo productivo sostenible)

4. Contribución de PNUD a los resultados de desarrollo
5. Lecciones aprendidas
6. Conclusiones
7. Recomendaciones
8. Anexos

8.8 [Código de Conducta para la Evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas](#)

1. La conducta de los evaluadores en el Sistema de las Naciones Unidas debe ser intachable en todo momento. Cualquier deficiencia en su conducta profesional puede dañar la integridad de la evaluación, y más ampliamente las prácticas de evaluación en la Naciones Unidas o a las mismas Naciones Unidas, además de levantar dudas sobre la calidad y validez de su trabajo de evaluación.

2. El Código de Conducta del UNEG aplica a todo el personal y consultores de evaluación del Sistema de las Naciones Unidas. Los principios detrás del código de conducta corresponden en su totalidad a los estándares de conducta para el servicio civil internacional al cual todo el personal de NU está obligado. El personal de NU también está sujeto a reglas específicas de cualquier miembro de la UNEG y procedimientos para la obtención de servicios.

3. Las provisiones del Código de Conducta del UNEG aplican a todas las fases del proceso de evaluación desde la concepción hasta la conclusión de una evaluación y la diseminación y uso de los resultados de la evaluación.

4. Para promover la confianza en la evaluación en NU, se requiere que todo el personal de UN involucrado en la evaluación y los consultores de evaluación se comprometan por escrito al Código de Conducta para la Evaluación, y más específicamente a las siguientes obligaciones:

Independencia

5. Los evaluadores deberán asegurar que razonamiento independiente es mantenido y que los hallazgos y recomendaciones de la evaluación sean presentados independientemente.

Imparcialidad

6. Los evaluadores deberán operar de una manera imparcial y objetiva además de brindar una presentación balanceada de las fortalezas y debilidades de las políticas, programa, proyecto o unidad organizacional que se evalúa.

Conflicto de Interés

7. Se requiere que los evaluadores informen por escrito de cualquier experiencia pasada, ya sea de ellos mismos o de sus familias inmediatas, que podría dar lugar a un potencial conflicto de interés y lidiar honestamente en la resolución de cualquier conflicto de interés que pudiere surgir. Antes de llevar a cabo el trabajo de evaluación con el Sistema de las Naciones Unidas, cada evaluador deberá completar una forma de declaración de intereses.

Honestidad e Integridad

8. Los evaluadores deberán mostrar honestidad e integridad en su comportamiento, negociar honestamente con los costos, tareas, limitaciones y alcance de posibles resultados de la evaluación mientras presentan fielmente sus procedimientos, información y hallazgos, en adición a resaltar cualquier tipo de limitaciones o dudas de interpretación dentro de la evaluación.

Competencia

9. Los evaluadores deberán representar fielmente su nivel de habilidades y conocimientos y trabajar solo dentro de los límites de su entrenamiento profesional y capacidades en evaluación, negando tareas para las cuales no tienen las habilidades y experiencia requeridas para completarlas satisfactoriamente.

Rendición de Cuentas

10. Los evaluadores son responsables de completar los entregables de evaluación dentro del marco de tiempo y presupuesto previamente acordados, mientras opera de manera costeffective.

Obligaciones hacia los participantes

11. Los evaluadores deberán respetar y proteger los derechos y bienestar de los individuos y sus comunidades, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otras convenciones de derechos humanos. Los evaluadores deberán respetar las diferencias de cultura, costumbres locales, creencias y prácticas religiosas, interacción personal, roles de género, discapacidades, edad y etnia, utilizando instrumentos de evaluación apropiados al contexto cultural. Los evaluadores deberán asegurar que los participantes sean tratados como agentes autónomos, libres de elegir si participan o no en la evaluación, mientras aseguran que los grupos relativamente débiles estén representados. Los evaluadores deberán estar conscientes y acatar los códigos legales (ya sean internacionales o nacionales) que rigen, por ejemplo, las entrevistas a niños y jóvenes.

Confidencialidad

12. Los evaluadores deberán respetar el derecho de las personas a proveer información confidencialmente y hacer que los participantes estén conscientes del alcance y límites de la confidencialidad, asegurando asimismo que la información sensible no pueda ser trazada a su fuente.

Prevención de Daños

13. Los evaluadores deberán actuar minimizando riesgos y daños y evitando cargas a aquellos que participa en la evaluación, sin comprometer la integridad de los hallazgos de la evaluación.

Exactitud, Integridad y Confiabilidad

14. Los evaluadores tienen la obligación de asegurar que los informes de evaluación y presentaciones sean exactos, íntegros y confiables. Los evaluadores deberán justificar explícitamente juicios, hallazgos y conclusiones y demostrar el fundamento subyacente, para que las contrapartes estén en posición de valorarlos.

Transparencia

15. Los evaluadores deberán comunicar con claridad a las contrapartes el propósito de la evaluación, los criterios aplicados y el uso esperado de los hallazgos. Los evaluadores deberán asegurar que las contrapartes puedan participar en la adaptación de la evaluación y deberán asegurar que toda la documentación esté disponible y sea comprensible para las contrapartes.