

# **INFORME DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

---

**SECRETARÍA DE ESTADO EN EL  
DESPACHO DE ENERGÍA**

**SUBGERENCIA DE RECURSOS  
HUMANOS**

**FECHA  
AGOSTO 2025**

## Tabla de Contenido

<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Objetivos: .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Contenido .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Políticas y Procedimientos de Gestión del Talento Humano:.....</b>	<b>3</b>
<b>5. Identificación de Desafíos y Obstáculos.....</b>	<b>4</b>
<b>6. Recomendaciones y Sugerencias .....</b>	<b>4</b>
<b>7. Conclusiones.....</b>	<b>5</b>
<b>8. Evidencias y Anexos:.....</b>	<b>5</b>

## **1. Introducción**

La Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC) a través de la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI) en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) a través de la Dirección General de Desarrollo para personas con discapacidad (DIGEDEPDI), han compartido los lineamientos para la evaluación de cumplimiento de los derechos a personas con discapacidad en el marco del Plan Anual para la implementación del Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI) específicamente en el ítem:40- por lo que la Secretaría de Estado en el Despacho de Energía remite el informe de la contratación actual de personas con discapacidad de acuerdo a la tabla establecida en el artículo 35, Decreto 160-2005 Ley de Equidad y Desarrollo Integral de Personas con Discapacidad.

Cabe mencionar en este apartado que la Secretaría de Energía ha empleado a cinco personas con discapacidad, cuatro con discapacidad motora y una persona con discapacidad cognitiva.

## **2. Objetivos:**

Brindar la información solicitada, la cual pretende evidenciar los aciertos y obstáculos encontrados, así los retos que debemos de asumir como institución para estar en conformidad por lo demandado por las leyes y reglamentos del país en esta temática.

Analizar a profundidad como Secretaría de Estado los derechos de las personas con discapacidad y los esfuerzos que debemos realizar como institución para garantizar el goce de sus derechos humanos y derechos laborales.

## **3. Contenido**

Anexo 001: Reporte de Contratación Mínima de Personas con Discapacidad.

Anexo 002: Instrumento de Evaluación de Cumplimiento de Derechos a las Personas con Discapacidad en Instituciones del Sector Público.

***\*Ambos documentos se encuentran en la sección de anexos.***

## **4. Políticas y Procedimientos de Gestión del Talento Humano:**

Como institución del Gobierno Central, referente al proceso de contratación manejamos como marco general la Constitución de la República, el Código del Trabajo, Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las personas con discapacidad, Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social y la Ley de Servicio Civil, las cuales rigen nuestro actuar en materia laboral.

Actualmente no contamos con políticas, protocolos y procedimientos específicos para la gestión del talento humano de las personas con discapacidad, pero si contamos con una

unidad de Talento Humano adjunta a la Subgerencia de Recursos Humanos, desde donde se brindan inducciones y capacitaciones a todo el personal, sin discriminación alguna.

Asimismo, cabe mencionar que cuando se lanzan procesos de contratación, se siguen los procedimientos establecidos tales como: **PR-SGRH-001 “RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL”, PR-SGRH-002 “CONTRATACIÓN DE PERSONAL MODALIDAD ACUERDO” y PR-SGRH-003 “CONTRATACIÓN DE PERSONAL BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO”** y no se hace ningún tipo de discriminación cuando se hacen los procesos de contratación, por sexo, origen étnico, edad, religión o discapacidad, se hacen de forma transparente, buscando las personas calificadas para los perfiles de puestos, lo que claramente no excluye a las personas con discapacidad.

## **5. Identificación de Desafíos y Obstáculos**

Es importante mencionar que desde la SEN estamos incluyendo espacios educativos para conocer de manera general la temática de las personas con discapacidad y sus derechos, además, vemos con interés la importancia de conocer cuáles son las prácticas de comunicación, como el lenguaje de señas o sistema de braille. En el caso de la Secretaría de Energía al momento de la contratación (si se diera el caso) no cuenta con material o estrategias para comunicarse adecuadamente, lo cual podría ser complejo (si es un proceso de selección, por ejemplo).

Las instalaciones físicas no cuentan con todos los requerimientos establecidos en la Ley, cabe mencionar que la Secretaría de Energía en el diciembre de 2023 se mudó a las instalaciones actuales, que claramente deben de redirigirse a generar espacios con un mejor desplazamiento y etiquetado pertinente (baños, estacionamiento, etc.)

Así mismo debemos destacar que el edificio cuenta con elevador y es un espacio adecuado para el ingreso de personas con discapacidad motriz.

## **6. Recomendaciones y Sugerencias**

Reconocemos la necesidad de adecuar los procesos desde la selección y contratación, la gestión, la estabilidad y permanencia del personal con discapacidad, así como la generación de un ambiente e instalaciones adecuadas para que no existan obstáculos para su pleno desarrollo profesional.

Se deben establecer procesos de concientización y sensibilización a todo el personal, con el objetivo de que puedan conocer y respetar los derechos y las necesidades de las personas con discapacidad y poder establecer entornos más saludables, empáticos y libres de todo tipo de discriminación.

Debemos reconocer que las personas con discapacidad cuentan con campo laboral dentro de la Secretaría de Energía, debemos ofrecer y garantizar lo estipulado en la ley.

Avanzar con la adecuación de los espacios físicos, si bien es cierto es un espacio arrendado, se pueden hacer las negociaciones pertinentes para lograrlo, así como al momento de realizar el presupuesto anual se deben estipular estas necesidades.

Generar políticas, protocolos y procedimientos internos que garanticen los derechos de las personas con discapacidad potenciando al máximo sus capacidades y el impacto que las mismas tienen en el desarrollo de esta institución.

## **7. Conclusiones**

Como Secretaría estamos conscientes que como institución del Estado debemos asumir la responsabilidad de un porcentaje justo en la contratación y desarrollo profesional que tienen; para que las personas con discapacidad puedan participar en los concursos de contratación libre y voluntariamente.

## **8. Evidencias y Anexos:**

## **Anexo 002- Instrumento de Evaluación de Cumplimiento de Derechos a las Personas con Discapacidad en Instituciones del Sector Público**

La **Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción** (STLCC) a través de la **Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno** (ONADICI) en coordinación con la **Secretaría de Desarrollo Social** (SEDESOL) a través de la **Dirección General de Desarrollo para Personas con Discapacidad** (DGEDEPDI), tienen a bien compartirles los siguientes lineamientos para la evaluación de cumplimiento de los Derechos a Personas con Discapacidad en el marco del *Plan Anual para la implementación del Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI)* específicamente en el ítem: *40- Remitir informe de la Contratación mínima de personas con discapacidad de acuerdo a la tabla establecida en el artículo 35, Decreto 160-2005 Ley de Equidad y Desarrollo Integral de Personas con Discapacidad*, Solicitan a las instituciones públicas que forman parte del Estado de Honduras responder el siguiente instrumento de evaluación de Cumplimiento de Derechos en Accesibilidad, Descuentos e Incentivos Fiscales y Empleabilidad.

**Nota:** A la persona que sea delegada para proveer esta información se le comunica que el siguiente instrumento de evaluación se usará de manera interna por la ONADICI y la DGEDEPDI, y además se usarán de manera general los datos recabados para generar informes de cumplimiento y recomendaciones. Por favor remitir este formato debidamente firmado y sellado por la autoridad competente.

### **1 -Datos Generales**

1.1. Tipo de organización:

Pública:  Privada:

1.2. Nombre de la Institución: Secretaría de Estado en el Despacho de Energía

1.3. Máxima autoridad representante de la institución: DhP. Erick Medardo Tejada Carbajal

1.4. Fecha de llenado del instrumento: 20 de agosto del 2025

1.5. Dirección de la institución: Torre Altamira, a inmediaciones del anillo periférico, 1.2 km antes del puente desnivel de salida a Valle de Ángeles.

1.6. Contacto Oficial/Puesto-Cargo de la persona delegada para el instrumento:

Lisbett Nicole Reyes Romero/ Oficial de Personal III

### **2. Accesibilidad**

Nota: **Accesibilidad** Para que la accesibilidad (y la igualdad) se conviertan en una realidad, hay que eliminar las barreras que impiden el disfrute efectivo de los derechos humanos por las personas con discapacidad. La accesibilidad permite que las personas con discapacidad puedan vivir en forma segura, autónoma, independiente, para participar plenamente en todos los aspectos y ámbitos de la vida privada y pública.

No.	Ítem	Si	No	¿Por qué?	Observaciones
2.1	¿Cuenta con parqueos exclusivos para personas con discapacidad?		X	El edificio es arrendado.	
2.2.	Si tiene, ¿va de acuerdo a la cantidad requerida?		X		
2.3.	Si tiene, ¿tiene las medidas correctas?		X		
2.4.	Si tiene, ¿es específico para personas con discapacidad? (Diferente a los de adulto mayor y de embarazadas)		X		
2.5	Si tiene, ¿se supervisa el uso adecuado?		X		
2.6	Si tiene, ¿se encuentra con la correcta señalización?		X		
2.7	¿Cuenta con rampas para poder ingresar?		X		

No.	Ítem	Si	No	¿Por qué?	Observaciones
2.8.	Si tiene, ¿la inclinación es adecuada y puede ser utilizada sin el apoyo de un acompañante?		X		
2.9.	¿El camino se encuentra sin obstáculos para el tránsito?	X			
2.10.	¿Cuenta con baños adecuados para usuarios de silla de ruedas, con las medidas establecidas universalmente?		X	Ya se encontraban construidos.	
2.11.	¿Tiene ajustes razonables? (Táctiles. P. ej Braille o Relieve)		X	El edificio no cuenta con este sistema.	
2.12	Si el local cuenta con segunda planta, ¿tiene ascensor?	X			
2.13	¿Las salidas de emergencia son adecuadas para personas con discapacidad?		X		
2.14	¿Las salidas de emergencia tienen las debidas notificaciones auditivas para las personas con <b>Discapacidad Visual</b> ?		X		
2.15	¿Las salidas de emergencia tienen las condiciones para		X		

No.	Ítem	Si	No	¿Por qué?	Observaciones
	personas con <b>Discapacidad Motriz?</b>				
2.16	¿Las salidas de emergencia tienen las debidas señalizaciones para personas con <b>Discapacidad Auditiva?</b> (Alarma con luces)		X		
2.17	¿El local presenta condiciones de accesibilidad de acuerdo al servicio que brindan?	X			

### **3. Descuentos e incentivos fiscales**

**Nota:** Si su institución **no vende ni** comercializa productos o servicios, por favor pase a la sección 4 de empleabilidad.

En cambio, si su institución se dedica a la venta y comercialización de productos o servicios, por favor llenar debidamente este apartado.

**Concepto:** Con el fin de promover el empoderamiento económico de las personas con discapacidad la ley 160-2005 establece en su artículo 53 una serie de descuentos que son aplicables a las personas con discapacidad, a su vez en el artículo 54 se refiere a los incentivos fiscales para las empresas privadas.

Nro.	Item\Cumple	Si	No	¿Por qué?	Observaciones
3.1	¿Se otorgan los descuentos para personas con discapacidad en sus compras?				
3.2	Si, la respuesta a la pregunta anterior es si, ¿el porcentaje correcto con respecto a la ley? Artículo 53.				
3.3	Si, la respuesta a la pregunta anterior es si, ¿este descuento está marcado en				

	facturación específicamente para personas con discapacidad/existe ITEM etiquetado en Caja de Cobros?				
3.4	¿Tienen ventanilla fiscal?				
3.5	Posterior al otorgamiento de descuentos, ¿se le deduce del pago de impuestos que se reportan a la SAR?				

#### **4. Empleabilidad**

Concepto: Con el fin de promover el empoderamiento económico de las personas con discapacidad la ley 160-2005 establece en su artículo 35 una tabla de empleabilidad que todas las instituciones públicas y privadas deben de cumplir de acuerdo a la cantidad total de empleados y empleadas, representando el 4%.

**ARTÍCULO 35.- EMPLEOS.** Las entidades de la administración pública y las empresas de carácter privado están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad de acuerdo con la tabla siguiente:

- 1) De veinte (20) a cuarenta y nueve (49) trabajadores, una (1) persona con discapacidad;
- 2) De cincuenta (50) a setenta y cuatro (74) trabajadores, dos (2) personas con discapacidad;
- 3) De setenta y cinco (75) a noventa y nueve (99) trabajadores, tres (3) personas con discapacidad; y,
- 4) Por cada cien (100) trabajadores, cuatro (4) personas con discapacidad.

4.1 Cantidad total de empleados y empleadas 139

4.2 ¿Cuántas PCD trabajan en la actualidad en su empresa? 5

4.3 De acuerdo con la Tabla expuesta en el Art. 35 ¿Cuántas PCD deberían de estar trabajando en su institución para sumar el 4%? 5

Item\Cumple	Si	No	¿Por qué?
4.1 ¿Cumple con la cuota de contratación de Empleabilidad según la ley en el artículo 35?	X		
4.2 ¿Las personas con discapacidad reciben el mismo salario que otras personas con cargos similares que realizan las mismas funciones?	X		

## **5. Consideraciones Importantes.**

### **1. Sobre información oficial en materia de Discapacidad.**



*\*Si usted necesita más información general sobre discapacidad adjuntamos en este código QR la Caja de Herramientas de Discapacidad donde presentamos de manera ordenada la información básica que toda persona, empresa o institución necesita saber sobre Discapacidad.*

### ***2. Sobre la Bolsa Virtual de Empleo a Personas con Discapacidad.***

Si su Institución no cumple con la cuota de empleabilidad establecida para Personas con Discapacidad o quiere crear nuevas oportunidades laborales a PCD La SEDESOL creó desde el 2022 LA BOLSA VIRTUAL DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD donde están inscritas 700 personas con Discapacidad de toda Honduras buscando una oportunidad laboral.

Para solicitar acceso en la asignación usuario y contraseña para navegar a lo interno de LA BOLSA VIRTUAL DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, la o el titular de la institución o la persona designada debe enviar un correo electrónico a [discapacidad@sedesol.gob.hn](mailto:discapacidad@sedesol.gob.hn) con el asunto: Solicitud de ingreso a Bolsa Virtual de empleo y se responderá asignando los ingresos.

### 3. Sobre preguntas y solicitudes de apoyo

*Si su institución tiene dificultades o preguntas sobre el llenado de esta ficha por favor remitirlas al correo [discapacidad@sedesol.gob.hn](mailto:discapacidad@sedesol.gob.hn), donde estaremos atendiendo por orden de solicitud.*

¡Muchas gracias!



I<HND0048893200<<<<<<<<<<<<  
7310032F3110038HND<<<<<<<<<<<<8  
SANABRIA<HERRERA<<DELMY<LETICIA

0000007



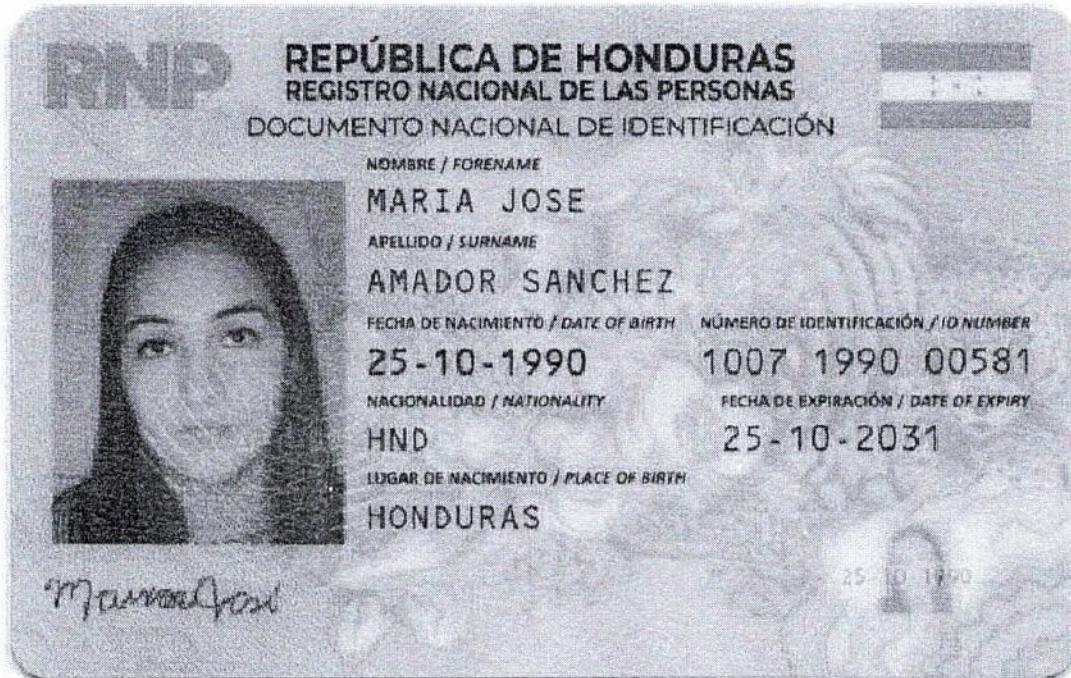
I<HND0012691261<<<<<<<<<<  
7003169M3103164HND<<<<<<<<<0  
AVILA<CASTILLO<<ERNESTO<<<<<<

0000013



0000000







# NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

## Reporte de contratación Mínima de personas con Discapacidad

Anexo 001-SEN

Número total de empleados de la Institución:										139	Rangos de Contratación regulados de acuerdo al artículo 35. Decreto 160-2005, Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las personas con Discapacidad : 1) De veinte (20) a cuarenta y nueve (49) trabajadores, una (1) persona con discapacidad; 2) De cincuenta (50) a setenta y cuatro (74) trabajadores, dos (2) personas con discapacidad; 3) De setenta y cinco (75) a noventa y nueve (99) trabajadores, tres (3) personas con discapacidad; y, 4) Por cada cien (100) trabajadores, cuatro (4) personas con discapacidad.										
Número de Empleados a contratar según el art.35 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.										5	Nivel de Cumplimiento: 100% Cumple										
Número total de empleados contratados con discapacidad										5	Observación/Comentario										
No.	Nombre	DNI	Sexo	Procedencia Étnica	Nivel Académico (Especifique su Profesión u Oficio)	Procedencia (Municipio/Departamento)	Domicilio Actual (Municipio /Departamento)	Unidad Administrativa	Cargo Institucional	Fecha de Ingreso o Contratación	Modalidad de Contratación	Tipo de Discapacidad	¿Cuenta con carnet de identificación de discapacidad, extendido por la DIGEDEPDI bajo su nuevo protocolo? (Contestar SI/NO)	Salario	Telefono	Correo Institucional	Observación/Comentario				
1	Delmy Leticia Sanabria Herrera	0801-1973-05907	Femenino	No	Universidad	Distrito Central-Francisco Morazán	Distrito Central-Francisco Morazán	DNPEPES	Oficial de Personal I	1/11/2023	X		Física	No	L32,700.00	3356-4597	delmysanabria@sen.hn				
2	Ernesto Avila Castillo	0603-1987-00861	Masculino	No	Secundaria	Choluteca	Distrito Central-Francisco Morazán	SGRMSG	Conductor de Automóviles	1/10/2021	X		Física	No	L18,900.00	8900-4525	No tiene correo institucional				
3	Genny Johana Hernandez Herrera	0707-1995-00064	Femenino	No	Primaria	El Paraiso	Distrito Central-Francisco Morazán	SGRMSG	Conserje I	1/10/2021	X		Física	No	L19,000.00		No tiene correo institucional				
4	Demna Aurora Martinez Funes	0801-1971-02917	Femenino	No	Universidad	Distrito Central-Francisco Morazán	Distrito Central-Francisco Morazán	SGRMSG	Inspector de Bienes Nacionales III	26/11/2024	X		Física	No	L28,400.00	8840-2965	demnamartinez@sen.hn				
5	Maria José Amador Sánchez	1007-1990-00581	Femenino	No	Universidad	Intibucá	Distrito Central-Francisco Morazán	SGRH	Oficial de Personal I	2/3/2020	X		Intelectual	No	L34,650.00	9799-8201	mariaamador@sen.hn				
Elaborado por: Lisbett Nicole Reyes Romero										Revisado por: Julissa Sarai Osorio Sánchez										Aprobado por: Tomás Antonio Rodríguez Sánchez	
Firma:					Firma:					Firma:					Firma:						
Fecha: Agosto 2025					Fecha: Agosto 2025					Fecha: Agosto 2025											

