

**MEMORÁNDUM**  
**No. 747-2024-GTH-INM**

**PARA:** **ABG. ALLAN ALVARENGA**  
Director Ejecutivo del INM

**DE:** **ABG. KARINA SMITH**  
Gerente de Talento Humano



**ASUNTO:** **REMISION DE MATRIZ ONADICI**

**FECHA:** **21 DE JUNIO DEL 2024**

Por medio de la presente me dirijo a usted de la manera más atenta, deseándole éxitos en sus labores, se solicita la firma de la Máxima Autoridad para que UPEG remita la información de la Matriz a ONADICI.

Agradeciendo su atención.

**INM** Instituto Nacional de Migración  
Gobierno de la República

**INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN**

FECHA: 21 / 06 / 2024

HORA: 5:45 pm

RECIBIÓ: Sofía Galdómez



**Vo.Bo. Abog. Allan Alvarenga**  
**Director Ejecutivo del INM**

INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACION  
GERENCIA PLANIFICACION Y COORDINACION EXTERNA

FECHA: 11:50 am

HORA: 24/06/24

RECIBIDO: Anarda

C: Archivo  
CC: Anarda Aguilar  
KMS/GD

### 3. INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Migración (INM), comprometido con la inclusión y la equidad, presenta el siguiente Informe de Cumplimiento de Contratación de Personas con Discapacidad. Este informe se elabora en cumplimiento con lo establecido en la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad y en alineación con la Circular STLCC-ONADICI NO.007-01-2024. Nuestro objetivo es proporcionar una visión detallada de las acciones realizadas por la Gerencia de Talento Humano del INM para garantizar la contratación de personas con discapacidad, conforme a lo estipulado en el artículo 35 del Decreto 160-2005.

A través de este informe, se demuestra el compromiso del INM con la inclusión laboral de personas con discapacidad en diferentes Unidades Administrativas. De esta manera, se asegura la integración y participación de los colaboradores en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo.

#### 4. OBJETIVOS

1. Verificar y documentar el cumplimiento del INM con las disposiciones legales establecidas en la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, especialmente en lo que respecta a la contratación de personas con discapacidad.
2. Evaluar las políticas y prácticas implementadas por el INM para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en diversas Unidades Administrativas.
3. Proveer un informe claro y detallado que permita a la Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC) y a la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI) verificar el cumplimiento de las normativas y el uso adecuado de los recursos públicos destinados a la inclusión laboral.
4. Identificar áreas de mejora en las estrategias de inclusión laboral del INM, con el fin de fortalecer las políticas de contratación y promover un ambiente de trabajo más inclusivo y accesible para personas con discapacidad.
5. Hay que destacar los esfuerzos y logros alcanzados por el INM en la contratación de personas con discapacidad, incentivando la continuidad y expansión de estas prácticas inclusivas dentro de la institución.

#### 4. OBJETIVOS

1. Verificar y documentar el cumplimiento del INM con las disposiciones legales establecidas en la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, especialmente en lo que respecta a la contratación de personas con discapacidad.
2. Evaluar las políticas y prácticas implementadas por el INM para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en diversas Unidades Administrativas.
3. Proveer un informe claro y detallado que permita a la Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC) y a la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI) verificar el cumplimiento de las normativas y el uso adecuado de los recursos públicos destinados a la inclusión laboral.
4. Identificar áreas de mejora en las estrategias de inclusión laboral del INM, con el fin de fortalecer las políticas de contratación y promover un ambiente de trabajo más inclusivo y accesible para personas con discapacidad.
5. Hay que destacar los esfuerzos y logros alcanzados por el INM en la contratación de personas con discapacidad, incentivando la continuidad y expansión de estas prácticas inclusivas dentro de la institución.

## 5. CONTENIDO

El presente informe incluye dos anexos fundamentales que complementan y detallan la información presentada. El Anexo 001 contiene el "Reporte de Contratación Mínima de Personas con Discapacidad", el cual proporciona un desglose de la contratación realizada por el Instituto Nacional de Migración. Por otro lado, el Anexo 002 incluye el "Instrumento de Evaluación de Cumplimiento de Derechos a las Personas con Discapacidad en Instituciones del Sector Público", el cual evalúa y verifica el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad dentro del INM. Estos anexos se adjuntarán al informe como documentos aparte para facilitar su consulta y análisis detallado.

## 5. CONTENIDO

El presente informe incluye dos anexos fundamentales que complementan y detallan la información presentada. El Anexo 001 contiene el "Reporte de Contratación Mínima de Personas con Discapacidad", el cual proporciona un desglose de la contratación realizada por el Instituto Nacional de Migración. Por otro lado, el Anexo 002 incluye el "Instrumento de Evaluación de Cumplimiento de Derechos a las Personas con Discapacidad en Instituciones del Sector Público", el cual evalúa y verifica el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad dentro del INM. Estos anexos se adjuntarán al informe como documentos aparte para facilitar su consulta y análisis detallado.



**A. ANEXO 001 Reporte de Contratación Mínima de Personas con Discapacidad**

La Dirección Ejecutiva y la Gerencia de Talento Humano del INM están comprometidas en aumentar el número de empleados con discapacidad conforme a lo estipulado por la ley. Este compromiso se basa en el objetivo de alcanzar la cuota mínima de 47 empleados con discapacidad, contribuyendo a un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo.

## 9. Conclusiones:

Síntesis de los hallazgos claves del informe y conclusiones derivadas de la evaluación del cumplimiento de la contratación de personas con discapacidad.

1. Cumplimiento Parcial:
  - Actualmente, el INM cuenta con 5 empleados con discapacidad, lo que está por debajo de la cuota mínima de 47 empleados requerida por la ley. Esto indica la necesidad de intensificar los esfuerzos para cumplir con esta normativa.
2. Compromiso Institucional:
  - La Dirección Ejecutiva y la Gerencia de Talento Humano del INM han demostrado un fuerte compromiso para incrementar la contratación de personas con discapacidad, desarrollando planes para establecer políticas y procedimientos específicos.
3. Ambiente Inclusivo:
  - A pesar de la falta de políticas formales, no se han encontrado desafíos ni obstáculos en la integración y retención de personas con discapacidad, lo cual refleja un ambiente de trabajo inclusivo y adaptable.
4. Necesidad de Políticas y Capacitación:
  - La implementación de políticas específicas y programas de capacitación es crucial para asegurar una integración más efectiva y cumplir con los objetivos de inclusión laboral.
5. Plan de Acción Futuro:
  - Se están elaborando planes para desarrollar y formalizar políticas y procedimientos que garantizarán el cumplimiento de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, con el objetivo de alcanzar la cuota mínima de empleados con discapacidad y promover una cultura de inclusión en el INM.

ELB: ESSS

La Dirección Ejecutiva y la Gerencia de Talento Humano del INM están comprometidas en aumentar el número de empleados con discapacidad conforme a lo estipulado por la ley. Este compromiso se basa en el objetivo de alcanzar la cuota mínima de 47 empleados con discapacidad, contribuyendo a un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo.

## 9. Conclusiones:

Síntesis de los hallazgos claves del informe y conclusiones derivadas de la evaluación del cumplimiento de la contratación de personas con discapacidad.

1. Cumplimiento Parcial:
  - Actualmente, el INM cuenta con 5 empleados con discapacidad, lo que está por debajo de la cuota mínima de 47 empleados requerida por la ley. Esto indica la necesidad de intensificar los esfuerzos para cumplir con esta normativa.
2. Compromiso Institucional:
  - La Dirección Ejecutiva y la Gerencia de Talento Humano del INM han demostrado un fuerte compromiso para incrementar la contratación de personas con discapacidad, desarrollando planes para establecer políticas y procedimientos específicos.
3. Ambiente Inclusivo:
  - A pesar de la falta de políticas formales, no se han encontrado desafíos ni obstáculos en la integración y retención de personas con discapacidad, lo cual refleja un ambiente de trabajo inclusivo y adaptable.
4. Necesidad de Políticas y Capacitación:
  - La implementación de políticas específicas y programas de capacitación es crucial para asegurar una integración más efectiva y cumplir con los objetivos de inclusión laboral.
5. Plan de Acción Futuro:
  - Se están elaborando planes para desarrollar y formalizar políticas y procedimientos que garantizarán el cumplimiento de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, con el objetivo de alcanzar la cuota mínima de empleados con discapacidad y promover una cultura de inclusión en el INM.

ELB: ESSS

## 8. Recomendaciones y Sugerencias:

a. Propuestas para abordar los desafíos identificados para desarrollar y mejorar el cumplimiento de las políticas de contratación de personas con discapacidad.

Para asegurar un cumplimiento más efectivo de las políticas de contratación de personas con discapacidad, se recomienda la implementación de las siguientes acciones:

### 1. Desarrollo y Formalización de Políticas:

- Establecer políticas claras y procedimientos específicos para la contratación, desarrollo profesional y adaptaciones laborales de personas con discapacidad.
- Incluir directrices detalladas para garantizar el cumplimiento de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.

### 2. Capacitación y Sensibilización:

- Implementar programas de capacitación y sensibilización para todo el personal del INM, con el fin de promover una cultura inclusiva y reducir posibles prejuicios o estigmas asociados a la discapacidad.

### 3. Mejora de Infraestructuras:

- Evaluar y mejorar las infraestructuras físicas y tecnológicas de los CAMIS para garantizar que sean accesibles y adecuadas para personas con discapacidad.

### 4. Seguimiento y Evaluación:

- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua para monitorizar el cumplimiento de las políticas de inclusión y realizar ajustes necesarios.

## 8. Recomendaciones y Sugerencias:

a. Propuestas para abordar los desafíos identificados para desarrollar y mejorar el cumplimiento de las políticas de contratación de personas con discapacidad.

Para asegurar un cumplimiento más efectivo de las políticas de contratación de personas con discapacidad, se recomienda la implementación de las siguientes acciones:

### 1. Desarrollo y Formalización de Políticas:

- Establecer políticas claras y procedimientos específicos para la contratación, desarrollo profesional y adaptaciones laborales de personas con discapacidad.
- Incluir directrices detalladas para garantizar el cumplimiento de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.

### 2. Capacitación y Sensibilización:

- Implementar programas de capacitación y sensibilización para todo el personal del INM, con el fin de promover una cultura inclusiva y reducir posibles prejuicios o estigmas asociados a la discapacidad.

### 3. Mejora de Infraestructuras:

- Evaluar y mejorar las infraestructuras físicas y tecnológicas de los CAMIS para garantizar que sean accesibles y adecuadas para personas con discapacidad.

### 4. Seguimiento y Evaluación:

- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua para monitorizar el cumplimiento de las políticas de inclusión y realizar ajustes necesarios.

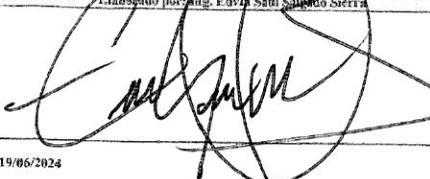
# INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN

## Reporte de contratación Mínima de personas con Discapacidad

Anexo 001-INM-PDGTH01

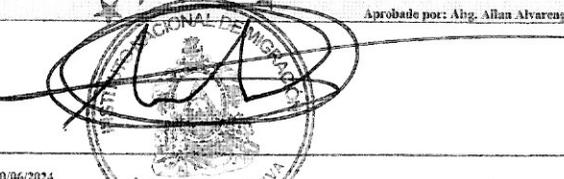
Número total de empleados de la institución:	1,172	Régimen de Contratación regulados de acuerdo al artículo 35, Decreto 160-2005, Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las personas con Discapacidad: 1) De veinte (20) a cuarenta y nueve (49) trabajadores, una (1) persona con discapacidad;	#N/D	#N/D	
Número de Empleados a contratar según el art. 35 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad:	#N/D	2) De cincuenta (50) a setenta y cuatro (74) trabajadores, dos (2) personas con discapacidad;	#N/D		
Número total de empleados contratados con discapacidad:	5	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.	#N/D		

No.	Nombre	DNI	Sexo	Precedencia Étnica	Nivel Académico (Especifique su Profesión u Oficio)	Precedencia (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 DIGEDEFPI bajo su nuevo protocolo? (Contestar SI/NO)	Salario	Teléfono	Correo Institucional	Observación/ Comentario
											Permanente	Contrato						
1	Alex Enrique Perea Martínez	0801298618708	Masculino	No	Secundaria	Distrito Central, Francisco Morazan	Distrito Central, Francisco Morazan	Comunicación e Imagen	Oficial de Atención al Ciudadano	1/8/2023		Contrato	Múltiple	No	17,000.00 HNL	8853-1978	No tiene	tiene carnet de discapacitado emitido por SEDIFOL
2	Rebeca Bertrand Soto	0801195404536	Femenino	No	Universidad	Distrito Central, Francisco Morazan	Distrito Central, Francisco Morazan	CAMI Torontón	Oficial de Personal III	13/6/2011	Permanente		Física	No	27,150.00 HNL	9710-0113	rebeca.bertrand@inm.gob.hn	
3	Victor Javier Arias Alvarenga	0801198403216	Masculino	No	Secundaria	Distrito Central, Francisco Morazan	Distrito Central, Francisco Morazan	Talento Humano	Oficial de Personal II	1/9/2019	Permanente		Física	No	24,850.00 HNL	9875-1258	victor.alvarenga@inm.gob.hn	
4	Karin Jackeline Vargas Barrientos	0801198611983	Femenino	No	Doctorado	Distrito Central, Francisco Morazan	Distrito Central, Francisco Morazan	Comunicación e Imagen	Oficial de Monitoreo	9/10/2023		Contrato	Física	No	17,000.00 HNL	9865-0479	karin.vargas@inm.gob.hn	
5	Mario Antonio Montecá González	0704197000319	Masculino	No	Primaria	El Paraíso, El Paraíso	Danli, El Paraíso	CAMI Francisco Paz	Guardia de Seguridad	3/3/2023		Contrato	Física	No	15,050.45 HNL	9907-8505	No tiene	
6																		
7																		
8																		
9																		
10																		
11																		
12																		
13																		
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		

Elaborado por: Ing. Edwin Saúl Salgado Sierra  
 Firma:   
 Fecha: 19/06/2024

Revisado por: Ing. Karina Maribel Smith  
 Firma:   
 Fecha: 20/06/2024



Aprobado por: Abg. Allan Alvarenga  
 Firma:   
 Fecha: 20/06/2024

