



Presiento

una tormenta de soledad
en el suelo.
Está prohibido el ocaso
en los días artificiales.
Los últimos rayos del sol
no saben abrir
mi puerta;
se disuelven sin remedio
antes del recuerdo.
La vida
es un archivo borrado,
una compuerta
que no lleva a ninguna parte.
Se olvidó lo que guardaba
y ahora espera.
Recitan su parte
las bisagras,
frente a personajes
que suele interpretar el viento.
Pasajeros ocasionales
de mi cuerpo,
esencias oscuras
en las que toco el aire

Francesca Randazzo Eisemann
Tomado del poemario *Roce de tierra*.

Diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Poder Judicial de la zona sur de Honduras durante el primer semestre, año 2025

Diagnosis of labor inclusion of persons with disabilities in the judicial branch of the southern zone of Honduras during first semester of 2025

Obdulia Claudeth Guevara¹.

¹ Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Tecnológica Centroamericana. Contacto: claudethguevar@unitec.edu. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9840-4710>.

Recibido: 25 de junio de 2025

Aceptado: 11 de septiembre de 2025

Resumen

Este estudio tiene como objetivo describir el estado actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Poder Judicial de la zona sur de Honduras, desde la óptica de los funcionarios públicos. Se usó una metodología cuantitativa descriptiva, aplicando encuestas estructuradas a 40 trabajadores del Poder Judicial ubicados en los departamentos de Choluteca y Valle. Los resultados señalan que 52.5 % de los encuestados indicó no haber percibido prejuicios hacia personas con discapacidad en su ámbito laboral, lo que podría interpretarse como un indicio de un ambiente relativamente respetuoso. Sin embargo, 70 % señaló no haber interactuado con colegas con discapacidad, lo cual demuestra su limitada participación en los equipos de trabajo. Además, 40 % manifestó no poseer conocimiento acerca de la presencia de criterios inclusivos en las convocatorias laborales, mientras que 30 % percibe que estas no están disponibles en formatos físicos o digitales. En ese mismo contexto, 35 % afirmó la ausencia de protocolos institucionales relacionados con la inclusión, y que más del 70 % reconoció desconocer si las normativas internas han sido actualizadas o si se han proporcionado capacitaciones en temas de inclusión y derechos humanos. No obstante, se detectó una disposición favorable del personal hacia procesos de mejora. Se llega a la conclusión de que es esencial implementar políticas inclusivas con un liderazgo claro, reforzar la regulación y mejorar la infraestructura y la formación para asegurar el acceso equitativo al empleo en el sistema judicial de la zona sur del país.

Palabras clave: inclusión laboral, discapacidad, Poder Judicial

Abstract

This study aims to analyze the current situation of labor inclusion of people with disabilities in the Judiciary of southern Honduras, from the perspective of public officials. A descriptive quantitative methodology was used, which consisted of conducting structured surveys with 40 judicial workers from the departments of Choluteca and Valle. The results indicate that 52.5 % of the participants have not detected prejudice towards individuals with disabilities in their work environment, suggesting a relatively respectful atmosphere. However, 70 % indicate that they have not interacted with colleagues with disabilities, which demonstrates their limited participation in work teams. Also, 40 % said they do not know if there are inclusive criteria in job postings, and 30 % feel that these criteria are not found in either physical or digital formats. 35 % say there are no institutional guidelines for inclusion, and over 70 % do not know if internal rules have been updated or if there has been training on inclusion and human rights. Despite these shortcomings, a favorable disposition among the staff towards improvement processes was detected. It is concluded that it is essential to implement inclusive policies with clear leadership, strengthen regulation, and improve infrastructure and training to ensure equitable access to employment in the judicial system.

Keywords: labor inclusion, disability, accessibility, institutional perception

1. Introducción

En las últimas décadas, el enfoque de derechos humanos ha transformado la manera en que las sociedades comprenden y abordan la discapacidad, promoviendo la eliminación de barreras estructurales y la inclusión plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida pública. A pesar de avances normativos significativos a nivel internacional, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, y de legislaciones nacionales que garantizan el derecho al trabajo y la participación social, las brechas entre los marcos legales y su aplicación efectiva persisten, especialmente en los países de América Latina.

La situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral sigue marcada por la discriminación, la informalidad, el desempleo y la escasa accesibilidad a oportunidades dignas. Según la Organización Mundial de la Salud (2024), más del 15 % de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, y un porcentaje considerable enfrenta limitaciones para acceder al empleo debido a estigmas, prácticas excluyentes y entornos laborales no adaptados. Esta problemática es aún más acentuada en los contextos públicos, donde las instituciones del Estado deberían ser garantes de los derechos ciudadanos.

En Honduras, la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad (Decreto 160-2005) establece obligaciones claras para los entes públicos y privados en cuanto a la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, la implementación de esta normativa ha sido débil y fragmentada, lo cual ha impedido que se materialicen procesos de inclusión sostenibles en las instituciones gubernamentales. La persistencia de actitudes discriminatorias, la falta de ajustes razonables y la carencia de estrategias institucionales eficaces siguen siendo obstáculos fundamentales para garantizar el derecho al trabajo de este sector poblacional.

En el contexto de la estructura gubernamental, el Poder Judicial ocupa una posición estratégica, pues sus funciones contemplan la defensa y garantía de los derechos fundamentales. Sin embargo, existen pocas investigaciones que analicen la capacidad de la institucionalidad pública para incluir a personas con discapacidad en su fuerza laboral.

La inclusión laboral en este ámbito no solo tiene implicaciones jurídicas y administrativas, sino también simbólicas, al representar el compromiso del Estado con la equidad y la justicia social. En regiones como la

zona sur del país, caracterizadas por menores niveles de desarrollo institucional y económico, este desafío cobra especial relevancia.

En este contexto, la presente investigación se propone analizar el estado actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Poder Judicial de la zona sur del sur de Honduras desde la óptica de los funcionarios públicos. Mediante un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo se busca identificar barreras, oportunidades y condiciones institucionales que influyen en este proceso, con el fin de proponer acciones de mejora.

2. Fundamentación teórica

La inclusión laboral de personas con discapacidad ha sido históricamente uno de los principales desafíos para las políticas de equidad e igualdad de oportunidades. A nivel global, la exclusión sistemática de este grupo se ha manifestado en barreras físicas, sociales, legales e institucionales que dificultan su participación activa en la vida productiva. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), una parte significativa de las personas con discapacidad enfrentan obstáculos persistentes en el acceso al empleo, la educación, la salud y otros servicios fundamentales (OMS, 2024).

En respuesta a esta situación, se han creado instrumentos internacionales de protección de derechos, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006. Esta convención, ratificada por la mayoría de los países de América Latina, propone un enfoque basado en derechos humanos, rompiendo con los modelos asistencialistas tradicionales y promoviendo la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida (OMS, 2024).

A nivel regional, la mayoría de los países latinoamericanos han incorporado estos principios en sus leyes internas, aunque la brecha entre lo legalmente establecido y su aplicación práctica sigue siendo amplia. Como destaca Sallé (2020), las personas con discapacidad continúan enfrentando altos niveles de desempleo, condiciones precarias de contratación y un entorno institucional poco accesible, lo que convierte a la inclusión laboral en un reto estructural que requiere más que normativas: exige voluntad política y cambios culturales.

En el caso de Honduras, el principal marco jurídico en esta materia es la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, aprobada mediante el Decreto 160-2005. Esta legislación establece cuotas obligatorias de contratación tanto en el sector público como en el privado, basadas en el tamaño de la plantilla laboral. Específicamente, el artículo 35 establece que toda empresa o institución con más de veinte trabajadores debe contratar un número proporcional de personas con discapacidad. Sin embargo, estudios y denuncias constantes han evidenciado el incumplimiento sistemático de esta normativa (Poder Legislativo, 2005).

Uno de los principales actores que ha visibilizado esta situación en el país es la Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH), una red de asociaciones creada en 2001 que defiende el acceso a la educación, la salud, la rehabilitación y el empleo. Pese a sus esfuerzos, la inversión pública dirigida a este sector continúa siendo limitada. Se ha denunciado que en años recientes apenas se han asignado 28.6 millones de lempiras para atender a una población estimada de más de 800 000 personas con discapacidad, reflejando así una baja prioridad institucional (Majano, 2018).

Además, la vulnerabilidad de este grupo se ha profundizado por acciones regresivas en el aparato estatal. A inicios de 2022, FENOPDIH denunció el despido masivo de más de cien personas con discapacidad en diversas instituciones públicas, como consecuencia de cambios administrativos. Este hecho no solo generó un impacto económico significativo, sino que también representó un retroceso en la garantía de los derechos adquiridos por esta población, cuestionando el compromiso real del Estado con la inclusión.

El panorama laboral de las personas con discapacidad también se refleja en los datos estadísticos disponibles. En 2002 la XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples estimaba que existían alrededor de

50 304 personas discapacitadas económicamente activas en el país, lo cual representaba 28.3 % de esta población. De ese grupo, 39.1 % enfrentaba problemas de empleo, y entre quienes sí estaban ocupados, apenas 31 % era asalariado, mientras 69 % desempeñaba trabajos no asalariados, generalmente en condiciones informales o de subsistencia (INE, 2002). Datos del Censo de Población y Vivienda del 2013 estimaron 205 423 personas con discapacidad en Honduras según el INE, representando 2.5 % de la población total para ese año. Según un análisis de la OIT (2019) para Honduras y Centroamérica, alrededor del 80 % de las personas con discapacidad en edad laboral está fuera del mercado de trabajo, y quienes logran insertarse suelen hacerlo en condiciones precarias.

La normativa hondureña reconoce fechas conmemorativas como el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, proclamado por la ONU en 1992, con el fin de promover actividades que sensibilicen a la sociedad y fomenten la integración. No obstante, tales eventos no siempre se traducen en políticas sostenibles o transformaciones estructurales al interior de las instituciones públicas. La Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad ha sido señalada como una entidad con escasa capacidad operativa, lo que limita la implementación de políticas públicas efectivas en esta materia.

En el Poder Judicial resulta imprescindible realizar un estudio relacionado con la inserción laboral de las personas con discapacidad, dado su papel central en la garantía de los derechos humanos.

3. Metodología

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo, permitiendo examinar de forma objetiva la percepción de los funcionarios del Poder Judicial en la zona sur de Honduras en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este enfoque, sustentado en Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2019), busca la recolección sistemática de datos numéricos mediante instrumentos estructurados, lo cual facilita el análisis estadístico de patrones y tendencias dentro de una población determinada.

El diseño metodológico fue de tipo no experimental y transversal, ya que no se manipuló ninguna variable, sino que se observó la realidad tal como ocurre en su contexto natural, recolectando la información en un único momento. De acuerdo con Arispe et al. (2020), este tipo de diseño permite evaluar la situación actual sin establecer relaciones causales, lo cual resulta pertinente para describir fenómenos sociales como la percepción institucional del Poder Judicial sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 40 funcionarios públicos que laboran en distintas unidades del Poder Judicial en la zona sur del país. Debido a las características accesibles del universo y la naturaleza del análisis, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, abarcando la totalidad de la población identificada. Esta estrategia metodológica facilitó el contacto directo con los participantes en sus lugares de trabajo, garantizando representatividad contextual y pertinencia en los hallazgos.

La técnica principal empleada para la recolección de datos fue la encuesta, aplicada mediante un cuestionario estructurado de tipo cerrado, distribuido en formato digital a través de Google Forms. El instrumento se estructura en dos secciones. La primera recoge datos relativos a variables sociodemográficas básicas. La segunda comprende 27 ítems formulados en una escala tipo Likert, orientados a indagar en el conocimiento normativo, las actitudes, las experiencias institucionales y las condiciones operativas vinculadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad. El cuestionario fue validado por expertos en derechos humanos y metodologías sociales, quienes verificaron la coherencia, claridad y adecuación temática del instrumento.

Una vez recolectados los datos, se procedió a su procesamiento utilizando el software IBM SPSS Statistics versión 25. Se realizó un análisis univariado presentando los resultados mediante tablas de frecuencias, lo cual permitió caracterizar cuantitativamente las percepciones y condiciones relevadas. Este análisis posibilitó identificar barreras institucionales, prácticas favorables y propuestas de mejora orientadas a fortalecer el cumplimiento

de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad (Decreto 160-2005) dentro del Poder Judicial.

La recolección de datos para esta investigación se basó en fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias estuvieron constituidas por los datos recolectados directamente de los funcionarios encuestados. Por su parte, las fuentes secundarias incluyeron marcos normativos nacionales e internacionales —como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, informes institucionales y literatura académica especializada—. Estos documentos sirvieron de sustento conceptual y legal tanto para la construcción del instrumento de recolección de datos como para la contextualización y análisis de los resultados obtenidos.

4. Presentación y discusión de los resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a los funcionarios públicos del Poder Judicial de la zona sur de Honduras. Los hallazgos se muestran en figuras estadísticas que reflejan aspectos clave sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, en función de las percepciones, prácticas institucionales y condiciones identificadas.

4.1. Percepción de estereotipos y prejuicios hacia personas con discapacidad en el entorno laboral del Poder Judicial en la zona sur

La mayoría de los funcionarios encuestados no ha observado estereotipos o prejuicios hacia personas con discapacidad en su entorno laboral. El 25 % manifestó estar totalmente en desacuerdo con dicha afirmación, y 27.5 % indicó estar en desacuerdo, lo que representa 52.5 % del total que no percibe manifestaciones discriminatorias de este tipo en su espacio de trabajo. Esto podría interpretarse como un entorno institucional relativamente respetuoso y libre de actitudes excluyentes. Sin embargo, 27.5 % de los encuestados respondió de manera neutral, lo que refleja una zona de incertidumbre que podría estar relacionada con la falta de visibilización del tema o con la omisión involuntaria de actitudes discriminatorias. A esto se suma 15 % que expresó haber presenciado prejuicios, y 5 % que lo afirmó con total convicción (Figura 1).

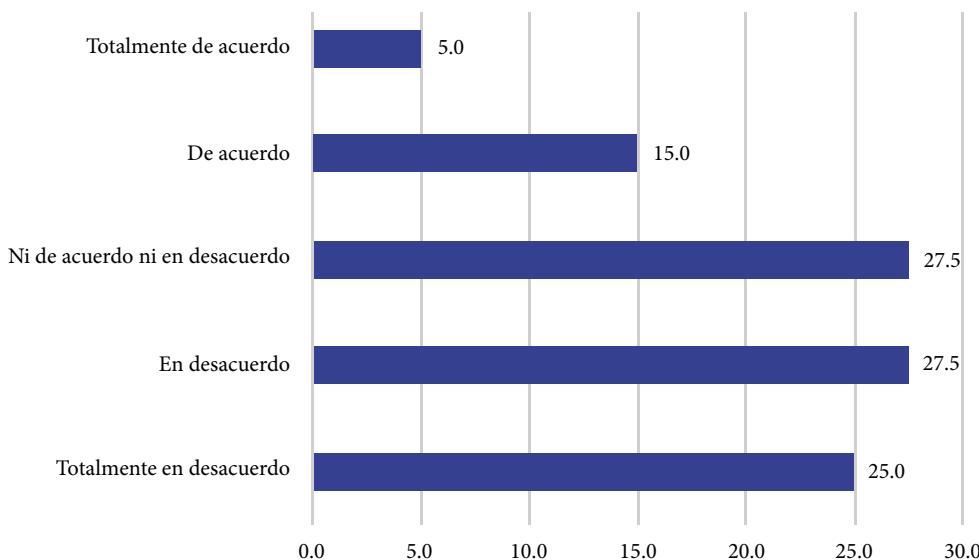
4.2. Poder Judicial: interacción laboral con personas con discapacidad en la zona sur

Entre los encuestados, 35 % respondió de manera neutral ante la afirmación «He interactuado laboralmente con personas con discapacidad en mi institución», lo cual sugiere desconocimiento, falta de registro o escasa visibilidad de dicha interacción. A esto se suma 20 % que expresó estar en desacuerdo y 15 % que indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que eleva al 70 % el conjunto de respuestas que evidencian poca o nula experiencia directa con personas con discapacidad en el entorno laboral (Figura 2).

Este resultado encuentra eco en lo planteado por Gómez (2021), quien evidenció que, aunque la inclusión laboral puede mejorar el clima organizacional, sigue siendo necesario implementar medidas de sensibilización para evitar actitudes discriminatorias. Esto sugiere que incluso en contextos donde no se perciben abiertamente los prejuicios, pueden persistir de forma implícita o no reconocida por el personal.

Figura 1

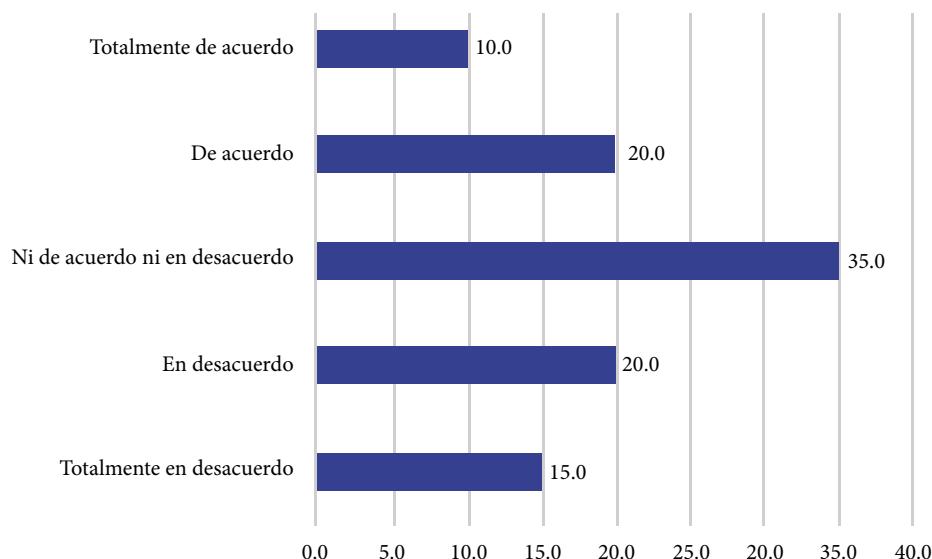
Percepción de estereotipos y prejuicios hacia personas con discapacidad en el entorno laboral del Poder Judicial en la zona sur



Nota: Elaboración propia con datos recopilados de la encuesta aplicada a empleados del Poder Judicial en la zona sur de Honduras, durante junio de 2025.

Figura 2

Interacción en el trabajo con personas con discapacidad



Nota: Elaboración propia con datos recopilados de la encuesta aplicada a empleados del Poder Judicial en la zona sur de Honduras, durante junio de 2025.

Por otra parte, solo 20 % manifestó estar de acuerdo y 10 % totalmente de acuerdo con haber tenido este tipo de interacción. Esta baja proporción refuerza la idea de que aún existe una limitada incorporación efectiva de personas con discapacidad dentro de los equipos de trabajo del Poder Judicial, así como la necesidad de generar prácticas concretas de convivencia y colaboración inclusiva entre todos los funcionarios (Figura 2).

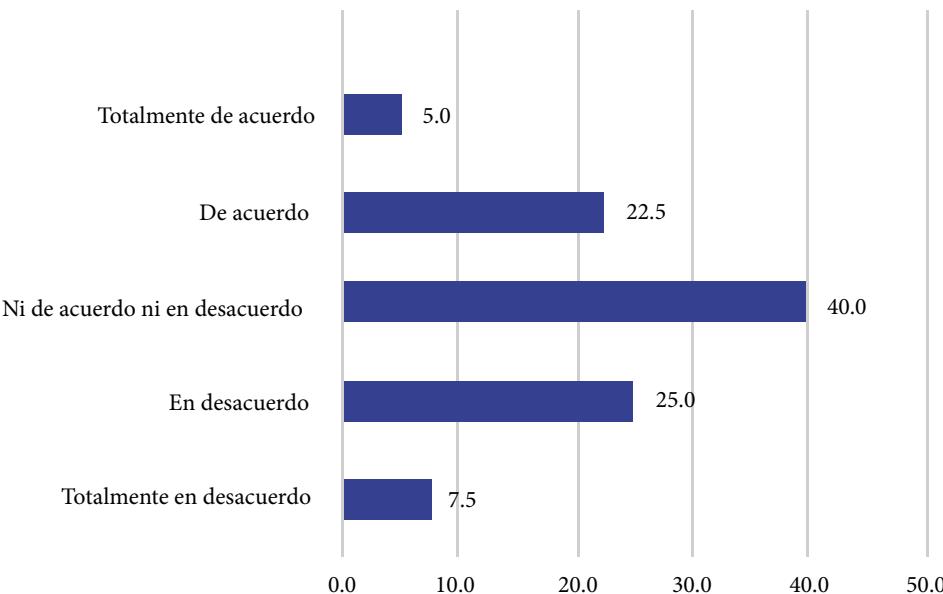
4.3. Criterios inclusivos en las convocatorias del Poder Judicial

Los resultados muestran que 40 % de los funcionarios adoptó una postura neutral respecto a si las convocatorias laborales en su institución incluyen criterios inclusivos. Esta neutralidad puede interpretarse como un indicio de falta de claridad o desconocimiento sobre los procesos y políticas de selección vinculados a la inclusión laboral, 25 % expresó estar en desacuerdo y 7.5 % totalmente en desacuerdo, evidenciando que más de una tercera parte percibe una ausencia de prácticas inclusivas en las convocatorias. Solo 22.5 % estuvo de acuerdo y 5 % totalmente de acuerdo, lo que indica una baja percepción positiva en este aspecto (Figura 3). La mayoría de los encuestados reporta no haber interactuado laboralmente con personas con discapacidad o se muestra neutral ante esta afirmación, lo cual pone en evidencia la limitada incorporación de este grupo en el entorno institucional.

Esta situación se relaciona con los hallazgos de Meza (2022), quien concluye que, aunque existe participación laboral de personas con discapacidad en Honduras, aún predominan condiciones precarias, bajo nivel educativo y escasa presencia en empleos formales, lo cual reduce su visibilidad e interacción en espacios laborales como el Poder Judicial.

Los resultados evidencian la necesidad de fortalecer la comunicación institucional y garantizar que los procesos de selección sean efectivamente inclusivos, además de ser percibidos y reconocidos como tales por todo el personal.

Figura 3
Criterios inclusivos en las convocatorias del Poder Judicial



Nota: Elaboración propia con datos recopilados de la encuesta aplicada a empleados del Poder Judicial en la zona sur de Honduras, durante junio de 2025.

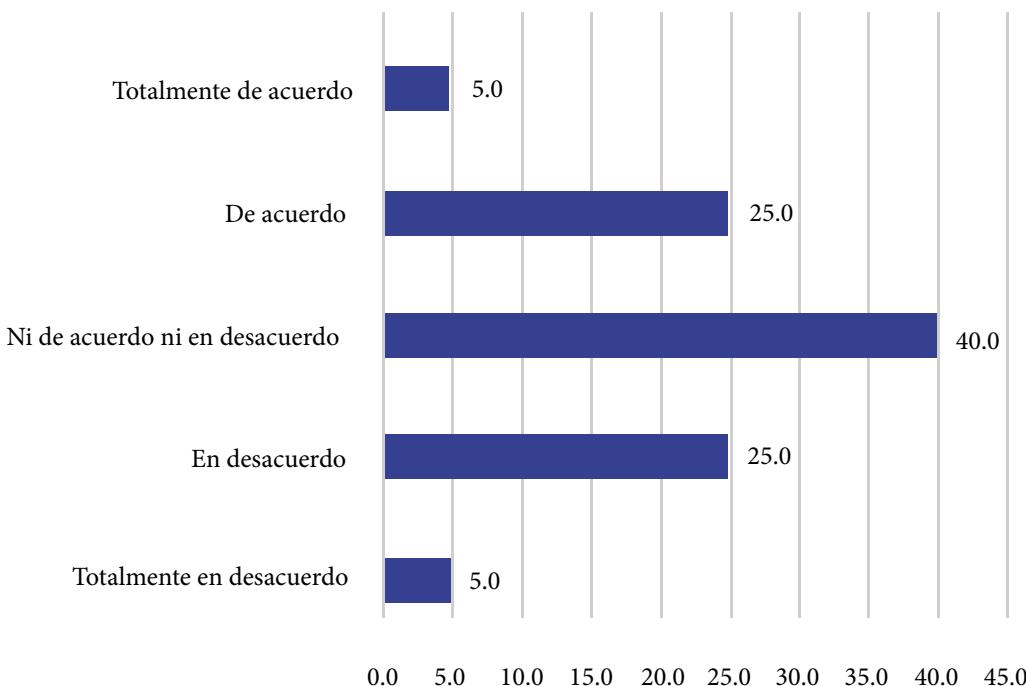
4.4. Accesibilidad de los formatos de convocatorias laborales en formato físico o digital

Entre los funcionarios encuestados, 40 % se mostró neutral respecto a la afirmación «Las convocatorias laborales son accesibles físicamente y en formato digital inclusivo», lo cual indica una alta proporción de incertidumbre sobre las condiciones de accesibilidad en los procesos de contratación. Además, 25 % expresó estar en desacuerdo y 5 % totalmente en desacuerdo (Figura 4), es decir, 30 % percibe deficiencias o ausencia de accesibilidad tanto física como digital en las convocatorias institucionales.

Por otro lado, 25 % afirmó estar de acuerdo y solo 5 % totalmente de acuerdo, (Figura 4), lo que sugiere que únicamente una minoría percibe avances concretos en este aspecto. La distribución de respuestas muestra que la accesibilidad en los procesos de contratación aún no es suficientemente visible o implementada desde la perspectiva del personal, lo cual representa un área crítica de mejora para garantizar el cumplimiento de los principios de inclusión y equidad en el acceso al empleo público.

Figura 4

Accesibilidad de los formatos de convocatorias laborales en formato físico o digital



Nota: Elaboración propia con datos recopilados de la encuesta aplicada a empleados del Poder Judicial en la zona sur de Honduras, durante junio de 2025.

4.5. Manuales o protocolos institucionales de inclusión laboral

Entre los funcionarios encuestados, 40 % de respondió de forma neutral ante la afirmación «Existen manuales o protocolos institucionales sobre inclusión laboral», lo que indica un amplio desconocimiento sobre la existencia de estos instrumentos dentro del Poder Judicial. Además, 27.5 % expresó estar en desacuerdo y 7.5 % total-

mente en desacuerdo, sumando 35 % que percibe que no existen lineamientos formales sobre esta temática en la institución (Figura 5).

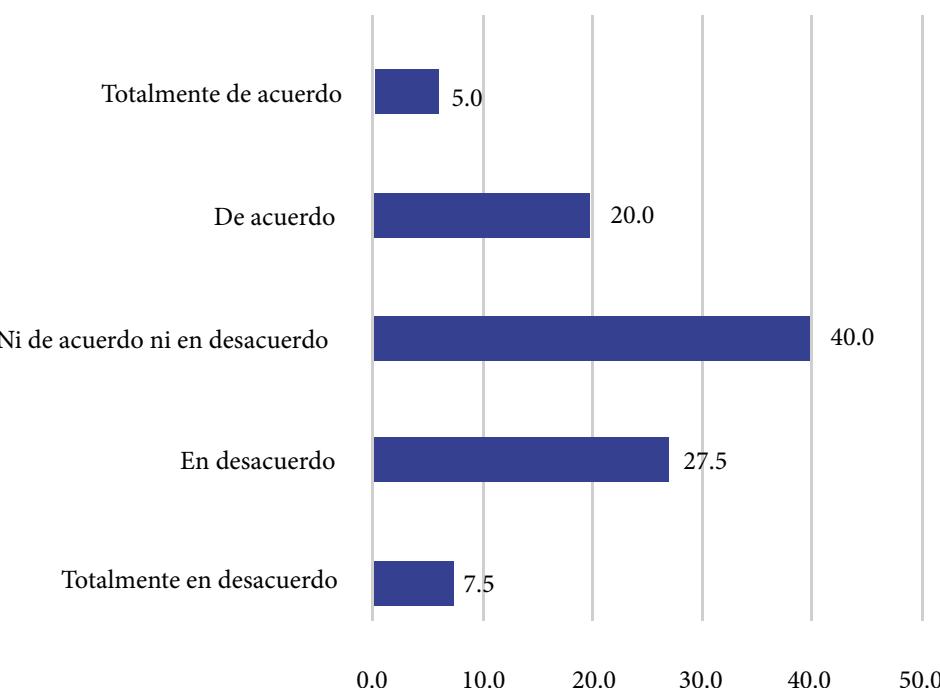
En contraste, solo 20 % manifestó estar de acuerdo y 5 % totalmente de acuerdo, lo que evidencia una baja percepción positiva sobre la disponibilidad de protocolos institucionales inclusivos (Figura 5). Esta distribución sugiere que, de existir tales documentos, no están siendo suficientemente difundidos o aplicados de manera efectiva. Por lo tanto, resulta prioritario fortalecer la comunicación institucional y la capacitación del personal respecto a los lineamientos existentes, con el fin de asegurar su conocimiento, apropiación y cumplimiento.

Este hallazgo coincide con lo observado por Hurtado et al. (2020) en Colombia, donde a pesar de contar con normativa favorable, se identificó desconocimiento de la legislación y falta de implementación práctica en los procesos de contratación, lo cual refuerza la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales.

De forma similar, Zapata (2023) evidencia que, en Perú, 72 % de las personas con discapacidad trabaja en el sector informal y que, pese al marco legal, persisten grandes barreras de acceso, especialmente en la accesibilidad a procesos formales, tanto físicos como digitales, lo que perpetúa la exclusión.

Figura 5

Manuales o protocolos institucionales en el Poder Judicial sobre inclusión laboral



Nota: Elaboración propia con datos recopilados de la encuesta aplicada a empleados del Poder Judicial en la zona sur de Honduras, durante junio de 2025.

4.6. Actualización de normas internas relacionadas con la discapacidad

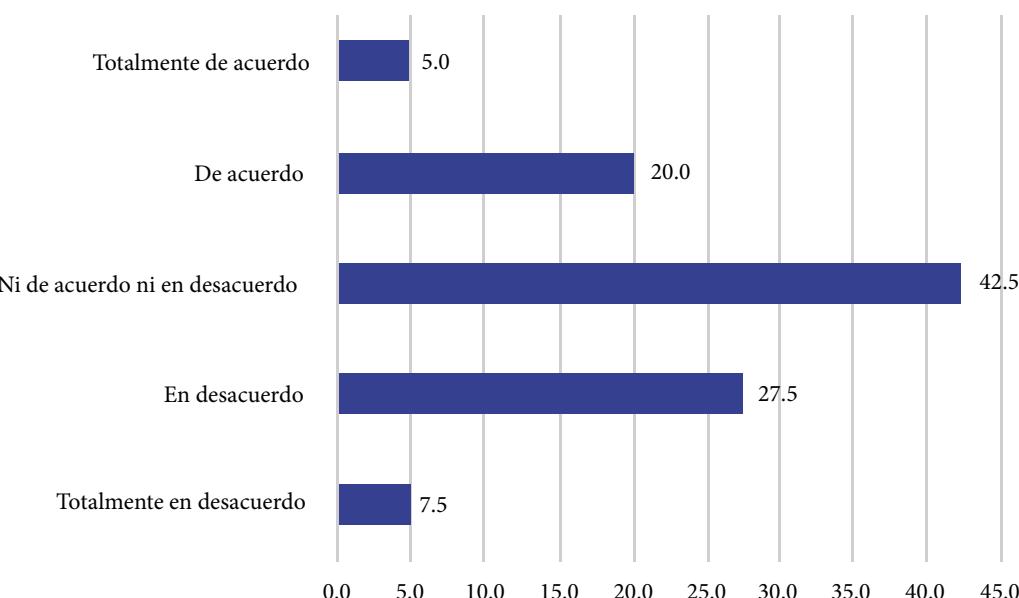
El 42.5 % de los funcionarios encuestados se posicionó de manera neutral ante la afirmación «Las normativas internas se actualizan periódicamente respecto a temas de discapacidad», lo que refleja un alto nivel de desconocimiento o falta de información sobre los procesos normativos institucionales en esta materia. A esto se suma

27.5 % en desacuerdo y 5 % totalmente en desacuerdo, lo que indica que al menos un tercio del personal no percibe avances en la actualización de las normativas relacionadas con inclusión. En contraste, únicamente 20 % expresó estar de acuerdo y 5 % totalmente de acuerdo, lo que sugiere que muy pocos funcionarios reconocen o han sido informados sobre actualizaciones normativas vinculadas a temas de discapacidad (Figura 6).

Al respecto, Van der Zwan y De Beer (2021) sostienen que las actualizaciones normativas regulares y el marco legislativo inclusivo son fundamentales para cerrar brechas de empleo, como se ha evidenciado en países del sur de Europa donde las tasas de empleo inclusivo son más elevadas gracias a políticas de mejora continua.

Figura 6

Normativas internas actualizadas periódicamente respecto a temas de discapacidad



Nota: Elaboración propia con datos recopilados de la encuesta aplicada a empleados del Poder Judicial en la zona sur de Honduras, durante junio de 2025.

4.7. Capacitaciones relacionadas con la inclusión laboral

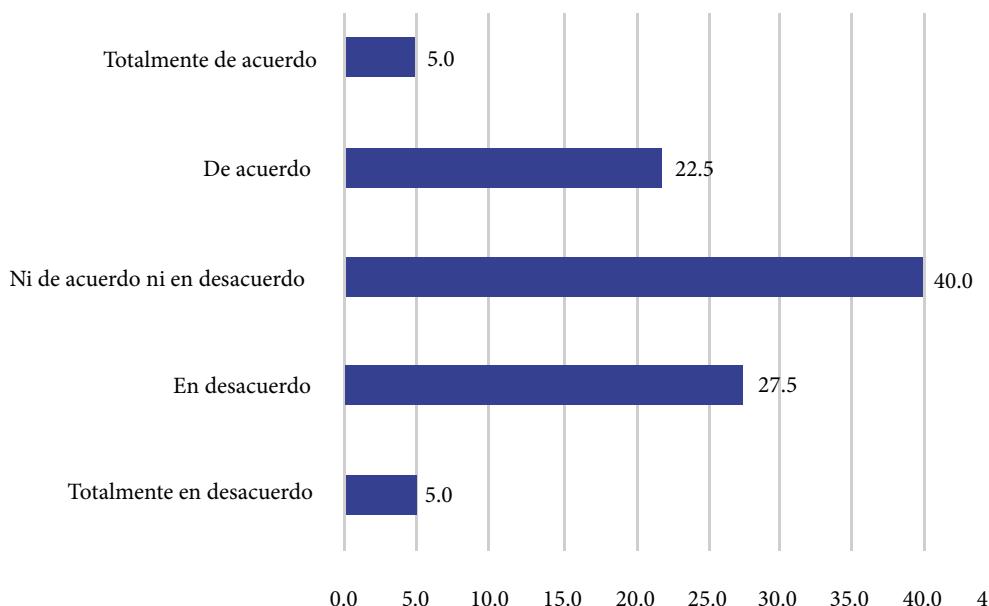
Entre los funcionarios públicos, 40 % respondió de forma neutral a la afirmación «Se han propuesto talleres o capacitaciones sobre inclusión laboral en la institución», lo cual indica una amplia falta de certeza sobre la existencia o difusión de este tipo de iniciativas. A ello se suma 27.5 % en desacuerdo y 5 % totalmente en desacuerdo. En contraste, solo 22.5 % manifestó estar de acuerdo y 5 % totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que indica una percepción positiva limitada en cuanto a la propuesta de capacitaciones inclusivas (Figura 7).

Nguyen et al. (2025) señalan que la falta de políticas claras y accesibles impide avanzar hacia una verdadera inclusión laboral, como se observa en Vietnam, donde a pesar del marco legal las personas con discapacidad enfrentan entornos poco adaptados y limitados en regulación operativa.

Velarde et al. (2022) señalan que uno de los principales obstáculos para la inclusión laboral de personas con discapacidad es la falta de sensibilización y capacitación dentro de las empresas, lo que también se observa en el entorno institucional hondureño al no ofrecer formación clara sobre inclusión.

Figura 7

Propuesta de talleres o capacitaciones sobre inclusión laboral en la institución



Nota: Elaboración propia con datos recopilados de la encuesta aplicada a empleados del Poder Judicial en la zona sur de Honduras, durante junio de 2025.

4.8. Formación institucional y temas de inclusión laboral de personas con discapacidad

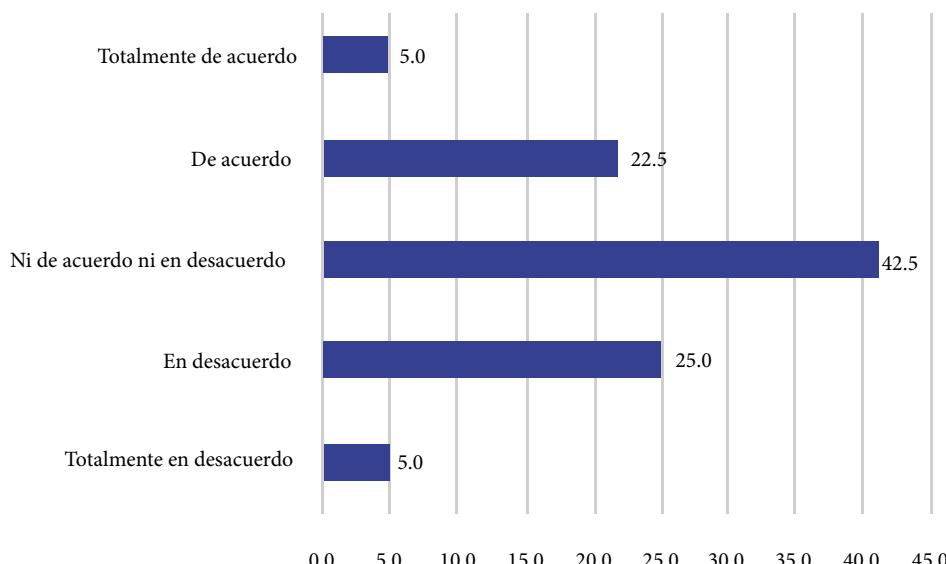
El 42.5 % de los funcionarios adoptó una postura neutral respecto a si las temáticas de formación institucional han abordado temas de inclusión laboral, derechos humanos y trato digno, lo cual refleja una falta de claridad o desconocimiento sobre el contenido de los procesos formativos recibidos. Además, 25 % expresó estar en desacuerdo y 5 % totalmente en desacuerdo, lo que representa 30 % del personal que no ha percibido la inclusión de estos temas en la formación institucional (Figura 8).

En contraste, 22.5 % manifestó estar de acuerdo y solo 5 % totalmente de acuerdo, evidenciando una percepción positiva limitada (Figura 8). Esta distribución sugiere que, aunque algunos funcionarios reconocen esfuerzos formativos en torno a estos temas, la mayoría no tiene certeza o considera insuficiente su abordaje. Por tanto, se identifica la necesidad de fortalecer y visibilizar los programas de capacitación institucional que promuevan una cultura de respeto, equidad e inclusión dentro del Poder Judicial.

En concordancia, Alvarado y Velásquez (2025) concluyen que, aunque existen normas favorables en Ecuador, su cumplimiento sigue siendo débil debido a la falta de formación y sensibilización en los espacios laborales, lo que también parece replicarse en el caso hondureño.

Figura 8

Se abordan temáticas de formación en temas de inclusión, derechos humanos y trato digno



Nota: Elaboración propia con datos recopilados de la encuesta aplicada a empleados del Poder Judicial en la zona sur de Honduras, durante junio de 2025.

5. Conclusiones

Los resultados del diagnóstico evidencian que, aunque existe una actitud favorable entre los funcionarios del Poder Judicial hacia la inclusión laboral de personas, esta disposición no se ha traducido en acciones institucionales concretas. Existe escasa presencia de este grupo en los espacios laborales del sistema judicial y puede estar relacionado con la falta de accesibilidad en las convocatorias.

Se concluye que la inclusión laboral en el Poder Judicial de la zona sur de Honduras enfrenta desafíos significativos relacionados con la falta de normativas actualizadas, recursos institucionales y formación del personal. Los funcionarios no tienen claridad sobre la existencia de capacitaciones o protocolos en esta materia, lo que refuerza la necesidad de fortalecer las capacidades internas. A pesar de ello, se identificó una disposición positiva hacia el cambio, lo que constituye una oportunidad estratégica para institucionalizar políticas inclusivas que integren ajustes normativos, adecuaciones físicas y procesos formativos orientados a garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.

6. Referencias bibliográficas

- Alvarado, A. & Velásquez, J. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos y oportunidades. *Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 6(17). <https://doi.org/10.46652/pacha.v6i17.401>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENCIA.pdf>

- Gómez, J. (agosto de 2021). *Efectos de la inclusión de personal con discapacidad en el clima organizacional*. https://sistemas.pedagogica.edu.sv/sistema/app-documentos/repositorio/documentos/203_Efectos-de-la-inclusion-de-personal-con-discapacidad-en-el-clima-organizacional.pdf
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuauhtitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hurtado, A., Heredia, E., & Echeverry, J. (2020). Inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016. *Revista Academia & Derecho*, 11(21), 127-154. https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8308538.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Instituto Nacional de Estadística (2002). *La discapacidad en Honduras: análisis de los resultados de la XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples*. INE.
- Majano, J. (marzo de 2018). *Situación sociodemográfica de las personas con discapacidad en el departamento de Santa Bárbara, en el año 2014*. <https://mdd.unah.edu.hn/dmsdocument/8108-situacion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-departamento-de-santa-barbara-en-el-ano-2013>
- Meza, K. (2022). *La inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral*. <https://metodologiadainvestigacioncuantitativa.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/12/informe-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-campo-laboral.pdf>
- Nguyen, H., Alexander, J., & Bellon, M. (2025). Exploring the Employment Experiences of People with Physical Disabilities in Vietnam: Towards Inclusive Workplaces. *MDPI*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/disabilities5010010>
- Organización Mundial de la Salud. (25 de enero de 2024). *Discapacidad*. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Poder Legislativo. (2005). *Ley de Equidad en Honduras*. Decreto 160-2005. <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/LEY%20DE%20EQUIDAD%20Y%20DESARROLLO%20INTEGRAL%20PARA%20LAS%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD..pdf>
- Sallé, M. (2020). *Ánalisis de legislación discriminatoria en América Latina y el Caribe en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres*. <https://www.segib.org/wp-content/uploads/LeyesDiscriminatoriasEmpoderamientoEconomicoMujeres.pdf>
- Van der Zwan, R. & De Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? *Journal of European Social Policy*, 31(4), 473-486. <https://doi.org/https://dare.uva.nl/search?identifier=653b697c-84c0-49db-a1db-c0e406a929fe>
- Velarde, A., Llinas, X., & Barbozo, M. (2022). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad & Desarrollo*, 5(32), 57-78. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=95779228004>
- Zapata, E. (2023). Avances en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú. ¿Nos estamos acercando a cumplir los compromisos de la Agenda 2030? *Portal SOAR*(5), 1-12. <https://doi.org/10.56183/soadlib.v1iEBOA1.2>