

Oficio No. SDE-DP-151-2025  
Tegucigalpa, M.D.C, 26 de marzo de 2025

**MSc.**  
**Ericka Arely Suazo**  
Directora ejecutiva  
Oficina Nacional de Desarrollo Integral de Control Interno (ONADICI)

Su Oficina

Estimado Licenciada Suazo:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en respuesta a Acuerdo **STELCC-GM-AM-005-2025**, **CONTENTIVO DE LA APROBACIÓN DEL "PLAN ANUAL PARA LA IMPLEMENTACION DEL MARCO RECTOR DEL CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL DE LOS RECURSOS PÚBLICOS (MARCI)", EJERCICIO FISCAL 2025**, en relación con las obligaciones del comité de Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI).

En esta ocasión estamos dando cumplimientos al anexo 60 sobre el seguimiento individual de las recomendaciones:

En atención a la solicitud sobre la existencia de un manual de funciones específico de la SDE, le informamos que no existe un documento propio de dicha dependencia. No obstante, el manual funciones aplicable es el establecido por la Dirección General de Servicio Civil, el cual rige las funciones de los cargos en esta entidad.

Agradecemos el interés en este tema y quedamos atentos para cualquier información adicional que se requiera.

  
Abg. Fredis Alonso Vargas V.  
Secretario de Estado en los Despachos  
Desarrollo Económico



Centro Cívico Gubernamental, Torre 1, Piso 8 y 9.  
Tegucigalpa, M.D.C., Honduras C.A.

 [Sde.hn](http://Sde.hn)  [@SDEHonduras](https://twitter.com/SDEHonduras)  [sde.hn](mailto:sde.hn)

(1) NOMBRE Y NÚMERO DEL INFORME:

PLAN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE LA SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

(2) FECHA:

TEGUCIGALPA, MDC, 26 DE MARZO AÑO 2025

I. RESUMEN DE CUMPLIMIENTO

(3) Total de recomendaciones	(4) Número de recomendaciones cumplidas	(5) Porcentaje de cumplimiento	(6) Número de recomendaciones incumplidas	(7) Porcentaje de incumplimiento		
					(Esta sección se encuentra vinculado al punto 11)	
					(Dividir el número de recomendaciones cumplidas del punto 4 para el total de recomendaciones del punto 3 y multiplicar por 100%)	(Dividir el número de recomendaciones incumplidas del punto 6 para el total de recomendaciones del punto 3 y multiplicar por 100%)
11	10	90%	1	10%		

(8) HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	ACTIVIDADES PARA REALIZAR PARA LA EJECUCIÓN DE LA RECOMENDACIÓN	FECHA FINAL PARA EJECUTAR LA RECOMENDACIÓN		(15) OBSERVACIONES	(16) EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO O INCUMPLIMIENTO	(17) VERIFICACIONES COCOPIN/ AUDITORÍA INTERNA				
			(10) CONTENIDO DE RECOMENDACIÓN	(11) ACTIVIDAD							
La MAE elaboró y/o actualizó el manual de funciones que establece atribuciones y responsabilidades (conocido también como estatutos orgánicos por procesos u otras denominaciones) y fue aprobado por la MAI.	2	No existe un manual de funciones como tal de la SIDÉ ya que esta, , solamente el manual de funciones el cual está regido por la Maxima Autoridad Institucional.	(9) Nro.	(10) CONTENIDO DE RECOMENDACIÓN	(11) ACTIVIDAD	(12) SI/NO	(13) FECHA PLANIFICADA	(14) FECHA EJECUTADA	(15) OBSERVACIONES	(16) EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO O INCUMPLIMIENTO	(17) VERIFICACIONES COCOPIN/ AUDITORÍA INTERNA

<p>(Para desarrollar este documento se debió aplicar, entre otros aspectos, lo que establece el Manual Genérico de Puestos y Salarios emitido por la Institución)</p> <p>El Directivo responsable de Talento Humano elaboró y/o actualizó los perfiles de puestos y este documento fue aprobado por la MAI.</p> <p>(Para este propósito, se debe tomar como referente el Manual Genérico de Puestos y Salarios emitido por la Institución)</p>		<p>Dirección General de Servicio Civil.</p>		<p>Como institución no se maneja manual de puestos y comprobar el salario es en base a evidencias solicitadas al anexo desglosado por la ONADICL, se dará respuesta a través de sueldos. Y el perfil de puestos es de un Oficio firmado por la MAI.</p>		<p>Como institución no se maneja manual de puestos y el salario es en base al anexo desglosado de sueldos. Y el perfil de puestos es regido por la Dirección General de Servicio civil.</p>	
4	5	1	0	0	0	0	0
Anexo 10: Perfil de Puestos.	El Directorio responsable de Talento Humano organizó el comité para la selección del personal, responsable de ejecutar la selección y elaborar el informe para la decisión de las autoridades.	La Subgerencia de Recursos Humanos mediante el manual de procesos estableció el procedimiento y la normativa para la contratación enmarcadas en ley.	La Subgerencia de Recursos Humanos identificará mejora en el proceso; así mismo socializará con el personal clave sobre este proceso.	DIC. 2024	La Subgerencia de Recursos Humanos identificará mejora en el proceso; así mismo socializará con el personal clave sobre este proceso	OFICIO -SDE DP-151. 2025	OFICIO -SDE DP-151.
Anexo 11: Requisitos de selección de personal.	Anexo 12: Resultados finales de selección.	(11) total	11	10	0		
<p>Nombre del responsable: Ariana Sulay García Villorio.</p> <p>Cargo: Subgerente de Recursos Humanos</p>		<p>Firma:</p> <p></p>					

