



CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCIÓN CNA

PLAN DE ACCION ESTRATEGICO (PAE) 2006 Y ORGANIZACIÓN FUNCIONAL

K- 5
Versión Final
Para Discusión únicamente de la Asamblea General

Enero 31, 2006

CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCION (CNA)

Indice	<u>No. Pág.</u>
I. Contexto global	1
II. Plan de Acción Estratégico	1
1. Objetivo general	
2. Objetivo específico	
3. Areas Estratégicas	
III. Programas, Sub-programas y Acciones	3
1. Programa Nacional de Integridad	4
1.1. Seguimiento a la Estrategia Nacional Anticorrupción (ENA)	
1.2. Establecer comisiones y alianzas de coordinación y cooperación con entes contralores.	
1.3. Seguimiento de la gestión pública y rendición de cuentas	
1.4. Lanzamiento del Sistema Nacional de Integridad	
1.5. Mecanismo de seguimiento y apoyo a las Instituciones ejecutoras.	
2. Programa de Control Institucional	6
2.1. Diseño del monitoreo de control institucional	
2.2. Identificación de sectores estratégicos	
3. Programa de Educación Ciudadana	7
3.1. Diseño de una Propuesta de Educación en Valores	
3.2. Diseño de Veedurías Ciudadanas	
4. Programa de Transparencia Ciudadana	9
4.1. Establecimiento del Sistema de Denuncia Ciudadana	
4.2. Organización de la Red Nacional de Transparencia y Etica	
4.3. Organización de los Consejos Regionales y Locales	
4.4. Difusión para la transparencia	

5. Programa de Comunicación y Socialización	10
5.1. Estrategia de Comunicación	
5.2. Análisis y Seguimiento de la Corrupción	
5.3. Centro de Información en Transparencia (CIT)	
6. Programa de Desarrollo Estratégico y Cooperación Internacional	13
6.1. Cooperación y Seguimiento con Organizaciones Internacionales.	
6.2. Seguimiento de Convención contra la Corrupción	
6.3. Establecimiento de consensos cooperación con Organizaciones Internacionales y Sociedad Civil.	
6.4. Gestión Estratégica Institucional	
IV. Organización Funcional para la Transparencia	15
1. Asamblea	
2. Comité Ejecutivo y Coordinador	
3. Director Ejecutivo y Unidad Ejecutora	
4. Propuesta de Organizaciones del CNA	
4.1. Director de Investigación y Análisis	
4.2. Dirección Jurídica	
4.3. Dirección de Educación Ciudadana	
4.4. Dirección de Comunicación y Socialización	
4.5. Dirección de Desarrollo Institucional y Relación internacional	
4.6. Dirección Administrativa – Financiera	
V. Propuesta de Apoyos Complementarios	
5.1. Estrategia de Comunicación	
5.2. Articulación Red Nacional de Transparencia	
5.3. Informe Nacional de Transparencia	

I. Contexto Global

1.1. Marco Estratégico y Plan de Acción Estratégico (PAE) del CNA

- 1.1.1 El Marco Estratégico del CNA y en consecuencia el PAE surge de un proceso de análisis de la Asamblea General iniciada desde el 20 de agosto 2005 en un seminario de planificación estratégica realizada en Santa Lucía, en el cual se definió su: **Visión, Misión y Principios.**
- 1.1.2. Como parte de ese análisis y reflexión se han desarrollado catorce sesiones de la Asamblea General del CNA y se ha desarrollado una programación de reuniones con los principales entes fiscalizadores y contralores del Estado, como son: Corte Suprema de Justicia (CSJ), Procurador General de la República (PGR), Tribunal Superior de Cuentas (TSC),Fiscal General del Ministerio Público (MP), incluyendo la Fiscalía contra la Corrupción (FCC) y Tribunal Supremo Electoral (TSE), así como un programa de reuniones de trabajo con los 5 Candidatos a la Presidencia de la República y reuniones con las principales organizaciones de Sociedad Civil que permiten tener un relacionamiento y análisis de la realidad nacional, en primer lugar y segundo de la coordinación y cooperación en la lucha contra la corrupción. (ver anexo de reuniones)
- 1.1.3. Derivado de este proceso se plantea y presenta el **compromiso de transparencia ciudadana** (22 de noviembre, 2005), elaborado por el CNA y compartido a la sociedad hondureña, como un documento que inicia el planteamiento de lineamientos estratégicos para apoyar la transparencia de la gestión pública, el documento en referencia fue presentado a los Candidatos Presidenciales de la República.
- 1.1.4. Finalmente se contó con aportes técnicos del Sr. Pedro Votruba, Sergio A. Membreño Cedillo, Virgilio Paredes, Ernesto Gálvez, Marlín Oscar Avila y Anelle Hurtado, en documentos concretos de propuesta y análisis sobre el CNA que han permitido procurar y consolidar un marco y plan de acción del CNA en el 2006.

II. Plan de Acción Estratégico (PAE) 2006-2010

El PAE consta de un objetivo general, objetivos específicos, áreas estratégicas, programas de implementación, plan de acción, la propuesta de organización funcional y operativa y finalmente su presupuesto.

Objetivo General:

Contar con un instrumento integral que oriente la gestión del CNA y permita desarrollar y ejecutar un Plan creíble, realizable, medible y con resultados concretos en la lucha contra la corrupción.

Áreas Estratégicas

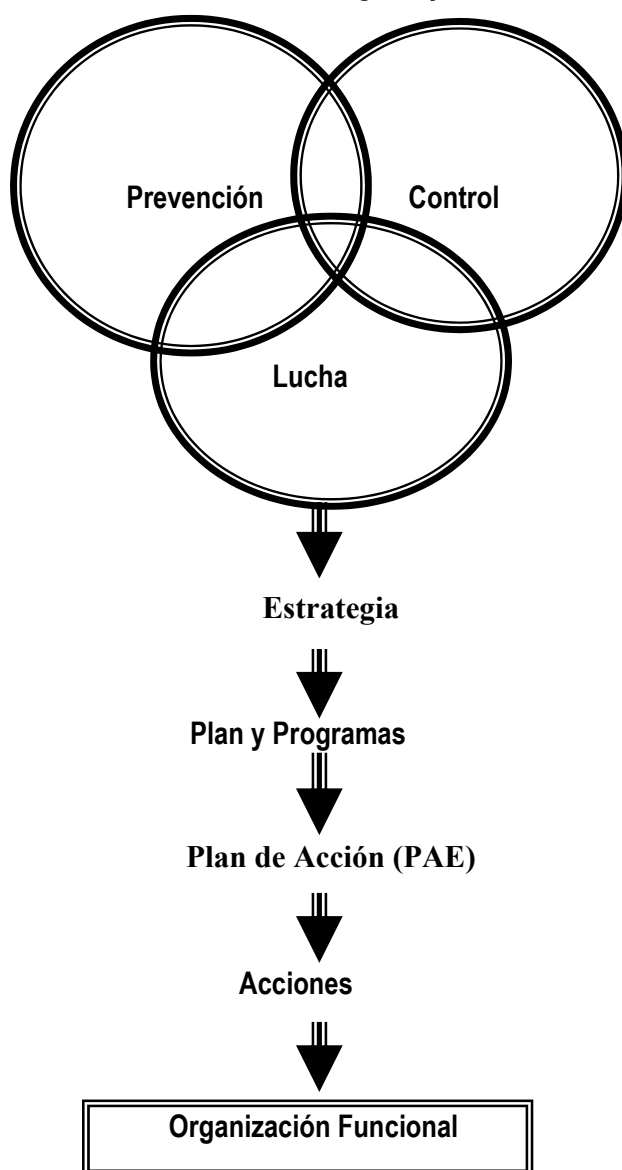
La Asamblea General, como principal instancia del CNA ha definido 3 áreas de trabajo (seminario del 20 de agosto de 2005):

- Prevención
- Control
- Lucha contra la corrupción

Es a partir de estas tres áreas que se define el Marco Estratégico y Plan de Acción de 2006, fundamentado en su Decreto Legislativo y Ley Constitutiva y reglamento de organización y funcionamiento.

Diagrama No. 1

CNA: Áreas Estratégicas y Proceso de Gestión



III. Programas, Sub-programas y Acciones Propuestas

En el cuadro 1 y 2 se presentan los 6 programas con sus sub-componentes y la programación temporal en el 2006.

Del análisis realizado se proponen 6 programas que se detallan a continuación, como ser las acciones y período de realización.

PLAN DE ACCION ESTRATEGICO (PAE) 2006-2010 **(Visión de corto, mediano y largo plazo)**

I. Programa Nacional de Integridad

Objetivos:

1. Fortalecer y apoyar la gestión del gobierno y de los entes contralores a fin de reducir la corrupción, asegurando el buen uso de los recursos y construyendo alianzas con los organismos contralores.
2. Promover y fortalecer la voluntad política institucional para enfrentar la corrupción e impunidad.
3. Actualizar y elaborar nuevas políticas públicas en base a la información que se genera en el Consejo sobre la situación de corrupción y transparencia en el país.
4. Apoyar la elaboración de los planes anuales que operativicen la Estrategia Nacional Anticorrupción 2006 - 2009, de manera concertada entre los actores participantes.
5. Realizar un seguimiento sistemático y activo a las acciones propuestas en los cinco ejes de la Estrategia Nacional Anticorrupción 2001 - 2006 y del impacto de las mismas de tal manera que sea posible tener:
 - ✓ Información actualizada sobre el avance y obstáculos en la ejecución de la Estrategia
 - ✓ Valoraciones sobre la efectividad de las mismas en la situación de corrupción y transparencia
 - ✓ Recomendaciones para mejorar la ejecución y el impacto de la Estrategia

Subprogramas y Acciones

Período

1. Seguimiento de la Estrategia Nacional Anticorrupción 2001 - 2006

- | | |
|--|----------------------|
| 1.1. Revisar el contenido de la Estrategia Nacional Anticorrupción 2006 en base a los análisis de las acciones requeridas para un efectivo combate de la Corrupción. | Enero, 2006 |
| 1.2. Incorporar aspectos puntuales a la Estrategia a lo largo del año en las reuniones del Consejo en base a necesidades del contexto. | Cuando sea necesario |
| 1.3. Apoyar las propuestas de planes anuales de la Estrategia Nacional Anticorrupción en coordinación con los entes estatales de lucha contra la corrupción. | Diciembre cada año |

2. Establecer convenios de Coordinación en coordinación y Cooperación con entes contralores y fiscalizadores

2.1.	CNA-TSC	Enero, 2006
2.2.	CNA – MP (Fiscalía contra la Corrupción)	Marzo, 2006
2.3.	CNA – PGR	Marzo, 2006
2.4.	CNA – CSJ	Marzo, 2006
2.5.	CNA – CNBYS (Transparencia Internacional)	Marzo, 2006

3. Seguimiento de la Gestión Pública y Rendición de Cuentas.

3.1.	Estructurar una posición del CNA para seguimiento del uso de fondos públicos.	Febrero, 2006
3.2.	Posición y seguimiento en la condonación de la deuda externa	Febrero, 2006
3.3.	Posición y seguimiento ERP (Iniciativa HIPIC).	Marzo, 2006
3.4.	Seguimiento, ejecución y asignación de los recursos del Presupuesto General de la República.	Marzo, 2006

4. Lanzamiento del Sistema Nacional de Integridad (SNI)

4.1.	Elaboración y Organización de la propuesta Sistema Nacional de integración con entes contralores y Fiscalizadores del Estado	Enero – Febrero, 2006
4.2.	Lanzamiento del SNI	Marzo, 2006

5. Elaborar un mecanismo de seguimiento, acompañamiento y apoyo a las instituciones ejecutoras de la ENA.

5.1.	Discutir y aprobar el mecanismo de seguimiento, Acompañamiento y apoyo a través de la Participación en la Comisión Interinstitucional.	Enero-Febrero, 2006
5.2.	Ejecutar el mecanismo	Marzo-Dic., 2006
5.3.	Procesar la información sobre la ejecución de la Estrategia.	Enero.-Dic., 2006
5.4.	Discutir la información sobre la ejecución de la Estrategia y realizar recomendaciones para su mejor ejecución.	Julio y Enero, c/año
5.5.	Acompañar y apoyar a las instituciones ejecutoras en la implementación para su mejor ejecución.	Permanente
5.6.	Celebrar encuentros y reuniones conjuntas con Instituciones que trabajan temas similares para Promover alianzas estratégicas y una ejecución Copatrocinada de la ENA.	Permanente

PLAN DE ACCION ESTRATEGICO (PAE)
2006

2. Programa de Control Institucional (PCI)

Objetivo:

- 1. Fortalecer la transparencia en la gestión pública en nichos estratégicos del sector público y gobierno central.**

Sub-programas y Acciones:

Período

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1. <i>Diseño de Modelo de Control Institucional y propuesta de áreas de Cooperación y análisis por parte de la Asamblea</i> | Diciembre, 2005-
Enero, 2006 |
| 1.1. Evaluación CSJ | Marzo, 2006 |
| 1.2. Evaluación MP (Fiscalía contra la Corrupción) | Marzo, 2006 |
| 1.3. Evaluación TSC | Marzo, 2006 |
| 1.4. CE-ET Dirección de Migración | Diciembre, 2005 |
| 1.5. CE-ET Dirección de Aduana | Marzo, 2006 |
| 1.6. CE-ET Dirección de Transporte / Energia | Mayo, 2006 |
|
 | |
| 2. <i>Identificación de sectores estratégicos para optimizar la transparencia.</i> | Marzo, 2006 |
| 2.1. Evaluación Transparencia en el Sector Forestal | Marzo, 2006 |
| 2.2. Evaluación Transparencia en el Sector Energia y seguimiento a recomendaciones de la Comisión de Notables | Marzo, 2006 |
| 2.3. Evaluación Transparencia en el Sector Telecomunicaciones | Marzo, 2006 |
| 2.4. Evaluación Transparencia del Sector Financiero y coordinación con ACI Participa y Transparencia Internacional. | Marzo, 2006 |
| 2.5. Evaluación Transparencia del Sector Transporte | Marzo, 2006 |

PLAN DE ACCION ESTRATEGICO (PAE)
2006

3. Programa de Educación Ciudadana

Objetivo:

1. Fortalecer una cultura de la transparencia en la ciudadanía a nivel nacional, regional y local fomentando su participación en el proceso de desarrollo.
2. Capacitar y sensibilizar al personal directo y técnico de las principales instituciones ejecutoras de la estrategia sobre:
 - ✓ El problema de la corrupción y la falta de transparencia en Honduras y sus efectos.
 - ✓ El papel de cada sector e institución en la lucha contra este flagelo
 - ✓ Conceptos claves sobre transparencia y lucha contra la corrupción
 - ✓ Legislación anticorrupción.
3. Institucionalizar mecanismos de Transparencia en los diferentes ámbitos del gobierno y sociedad civil.

Sub-programas y Acciones:

Período

1. Diseña un programa de educación en Valores integral y nacional

- | | | |
|------|---|-----------------|
| 1.1. | Preparar propuesta de programa de Educación en Valores | Marzo, 2006 |
| 1.2. | Proceso de validación y consenso del programa con sociedad civil. | Marzo, 2006 |
| 1.3. | Implementación de un programa de Capacitación en valores. | Abril, 2006 |
| 1.4. | Organización de Comisión de Ética sociedad civil a nivel regional y local. | Mayo, 2006 |
| 1.5. | Evaluación del Programa de educación en Valores | Diciembre, 2006 |
| 1.6. | Realizar reuniones con los tomadores de decisiones de las instituciones del gobierno, partidos políticos, sector privado, organizaciones de sociedad civil y medios de comunicación para dialogar sobre la estrategia y su papel en la ejecución de la misma. | Permanente |
| 1.7. | Celebrar jornadas, talleres y seminarios con directivos y personal técnico para entregarles herramientas para la ejecución de las acciones de la Estrategia Nacional Anticorrupción a nivel nacional y regional. | Permanente |
| 1.8. | Publicar y entregar materiales pedagógicos para que los participantes en las jornadas, talleres y seminarios puedan difundir la información de lucha contra la corrupción. | Permanente |

- | | | |
|-------|--|-------------------------|
| 1.9. | Sistematizar los mecanismos de transparencia que aplican diferentes instituciones y organizaciones de la sociedad civil, en el ámbito local, en las distintas regiones del país. | Enero-Junio, 2006 |
| 1.10. | Realizar jornadas de capacitación para la implementación e institucionalización de estos mecanismos de transparencia en por lo menos la mitad de los municipios del país. | A partir de Junio, 2006 |
| 1.11. | Sistematizar los mecanismos de transparencia que aplican diversas instituciones y organizaciones de la sociedad civil, en el ámbito local, en las distintas regiones del país. | Enero-Junio, 2006 |
| 1.12. | Realizar jornadas de capacitación para la Implementación e institucionalización de estos Mecanismos de transparencia en las ciudades más importantes del país. | A partir de Junio, 2006 |

PLAN DE ACCION ESTRATEGICO (PAE)
2006

4. Programa Nacional de Transparencia Ciudadana

Objetivo:

1. Fortalecer a la sociedad civil en la lucha contra la corrupción y potenciar el papel de la ciudadanía.
2. Realizar actividades de difusión masiva para informar y sensibilizar a la opinión pública sobre:
 - ✓ El problema de la corrupción y la falta de transparencia en Honduras y sus efectos.
 - ✓ El trabajo del Consejo
 - ✓ Los avances y limitaciones de la aplicación de la ENA
 - ✓ Valores anticorrupción
 - ✓ Conceptos claves sobre transparencia y la lucha contra la corrupción.
 - ✓ La importancia y formas de participación ciudadana en la lucha contra la corrupción.
3. Fomentar a través de actividades educativas una cultura anticorrupción en la población y servicio público.
4. Desarrollar el perfil del CNA como un ente especializado en materia de transparencia que se pronuncie sobre situaciones relevantes de corrupción y transparencia que genera ante la opinión pública la cultura anticorrupción.
5. Desarrollar un mecanismo de diálogo permanente y obtención de sugerencias de la población en relación con el trabajo del Consejo.

Sub-programas y Acciones:

Período

- | | |
|--|-------------|
| 1. Establecimiento del Sistema de Denuncia y seguimiento Ciudadano. | Enero, 2006 |
| 2. Organización de la Red Nacional de Transparencia y Etica. | Marzo, 2006 |
| 3. Organización de los Consejos Regionales y locales de transparencia. | Abril, 2006 |

PLAN DE ACCION ESTRATEGICO (PAE)
2006

5. Programa de Comunicación y Socialización

Objetivos:

1. Fortalecer los mecanismos de información y comunicación con y de la ciudadanía en la lucha contra la corrupción.
2. Generar información actualizada y confiable sobre la situación de la corrupción en el país que sirva de insumo para las demás áreas del CNA y consecuentemente.

Sub-programas y Acciones:

Período

1. Elaborar e Implementar una Estrategia de Comunicación e Imagen

- | | | |
|-------|--|---|
| 1.1. | Diseñar la Estrategia de Comunicación e Imagen institucional. | Febrero, 2006 |
| 1.2. | Lanzamiento e Implementación de la Estrategia de Comunicación a nivel nacional y regional. | Marzo, 2006 |
| 1.3. | Establecer el Sitio Web del CNA | Marzo, 2006 |
| 1.4. | Publicar un boletín bimestral sobre la situación de corrupción en el país, los avances de la ENA y el trabajo del Consejo. | Cada dos meses
A partir de Julio, 2006 |
| 1.5. | Diseñar una campaña de concientización en los medios, con muy buenos mensajes promotores de una cultura anticorrupción. | Marzo, 2006 |
| 1.6. | Agenciar espacios gratuitos para la campaña de Lucha contra la corrupción en los medios de Comunicación. | 9 meses del año |
| 1.7. | Publicar:
✓ El informe semestral sobre transparencia en las Actividades públicas
✓ El informe semestral de avance de la ENA
✓ Informe del registro periodístico del CNA
✓ Lista del material disponible en el Centro de Documentación para consulta. | Cada semestre |
| 1.8. | Instalar la página web | Marzo, 2006 |
| 1.9. | Diseñar y distribuir rotafolios y material de audio para trabajo educativo en las comunidades. | Permanente a
Enero, 2006 |
| 1.10. | Publicar y distribuir manuales de capacitación sobre temas de corrupción y transparencia para su uso por educadores que trabajan en instituciones de gobierno y ONG's. | Permanente |
| 1.11. | Elaborar la propuesta de contenidos y metodología para la incorporación de valores democráticos de anticorrupción, transparencia y participación social en todos los niveles de la educación formal: primaria, | |

- | | | |
|-------|--|------------------------------------|
| | media y superior. | Enero-Dic., 2006 |
| 1.12. | Iniciar una experiencia piloto de incorporación de valores democráticos de anticorrupción, transparencia y participación social en dos años de educación primaria, dos de educación secundaria y en las Facultades de Derecho, Administración Pública y Periodismo. | Permanente |
| 1.13. | Fijar posición del CNA sobre temas de relevancia y realizar por lo menos dos conferencias de prensa al año para pronunciarse sobre aspectos relevantes y de interés marcado de la opinión pública en materia de corrupción y transparencia. | Permanente |
| 1.14. | Informar e invitar a la prensa a la totalidad de las actividades del Consejo. | Permanente |
| 1.15. | Distribuir entre la prensa las publicaciones del Consejo. | Permanente |
| 1.16. | Realizar un taller anual de diálogo con dueños, directores y jefes de redacción de los medios de comunicación. | Agosto de c/año |
| 1.17. | Realizar una encuesta corta de una pagina en todos los talleres, seminarios, jornadas, encuentros y similares, que realice el CNA y otros organismos referentes del CNA, preguntando sobre la percepción que se tiene sobre el Consejo y las opiniones para mejorar. | Permanente a partir de Enero, 2006 |
| 1.18. | Procesar mensualmente la información. | Cada mes |
| 1.19. | Instalar de un espacio para observaciones y sugerencias de la página web. | A partir de enero, 2006 |
| 1.20. | Dar seguimiento a la consulta realizada a analistas independientes. | Octubre de c/año |

2. Análisis Técnico de la Corrupción

- | | | |
|------|---|--------------------------------|
| 2.1. | Elaborar del Primer Informe Nacional de Transparencia e Integridad.
"Levantando los muros de la Integridad" | Febrero – Abril
2006 |
| 2.2. | Realizar un registro sistemático sobre la situación de corrupción que se publica en los medios de comunicación. | Permanente
Enero-Dic., 2006 |
| 2.3. | Elaborar un informe semestral de análisis sobre el registro periodístico. | Julio a Enero de
cada año |
| 2.4. | Dar seguimiento a las denuncias presentadas en los medios de comunicación y ciudadanos sobre actos de corrupción. | Permanente |
| 2.5. | Aplicar procesos y analizar la segunda encuesta de percepción y corrupción a usuarios, funcionarios públicos y empresarios. | Permanente |
| 2.6. | Analizar en forma permanente el problema de la corrupción y mecanismos de transparencia en el país, en base a toda la información disponible. | Febrero, 2006 |

3. Centro de Información en Transparencia (CIT)

- 3.1. Instalar un centro de información abierto al público sobre la información disponible y material teórico sobre la situación de corrupción y transparencia en el país.

Febrero, 2006

PLAN DE ACCION ESTRATEGICO (PAE) 2006

6. **Programa de Desarrollo Estratégico y Cooperación Internacional**

Objetivo:

1. Fortalecer el relacionamiento del CNA con los organismos internacionales y sociedad civil internacional en la lucha contra la corrupción, estableciendo alianzas y relaciones de cooperación.
2. Contar con las condiciones institucionales para el desarrollo del trabajo del CNA.
3. Fortalecer las capacidades administrativas y de gestión de la Unidad Ejecutora del CNA.

Sub-programas y Acciones:

Período

- | | | |
|------|---|----------------------------|
| 1. | Elaboración de la presentación oficial del CNA a la Cooperación Internacional | Febrero, 2006 |
| 1.1. | G-16 | |
| 1.2. | Comité Técnico de Seguimiento | |
| 1.3. | Mesa de Transparencia | |
| 2. | Seguimiento y Socialización de las Convenciones Internacionales de lucha contra la corrupción: (ONU, OEA). | Enero -
Diciembre, 2006 |
| 3. | Establecimiento de Convenios de relación y Cooperación con Sociedad Civil Internacional. | Enero -
Diciembre, 2006 |
| 4. | Promover la discusión y aprobación de los Planes y Reglamentos internos del CNA. | Enero, 2006 |
| 4.1. | Discutir y aprobar el reglamento de los Consejos Regionales y Locales | Abril, 2006 |
| 4.2. | Discutir y aprobar el reglamento interno del CNA. | Abril, 2006 |
| 4.3. | Discutir y aprobar los planes anuales del CNA y la Unidad Ejecutora | Enero c/año |
| 4.4. | Discutir y aprobar el perfil técnico y ético del personal de CNA | Cuando sea necesario |
| 4.5. | Ejecutar los planes anuales y presupuesto del CNA y la Unidad Ejecutora. | Permanente |
| 4.6. | Gestionar los recursos financieros para la ejecución del Plan del CNA. | Permanente |
| 4.7. | Realizar encuentros del CNA con cooperantes Internacionales | Enero-Junio, 2006 |
| 4.8. | Realizar talleres y seminarios de capacitación para el CNA en su conjunto y sus comisiones | Cuando sea necesario |
| 4.9. | Intercambiar experiencias con otros Consejos Anticorrupción de América Latina y el mundo. | Eventualmente |

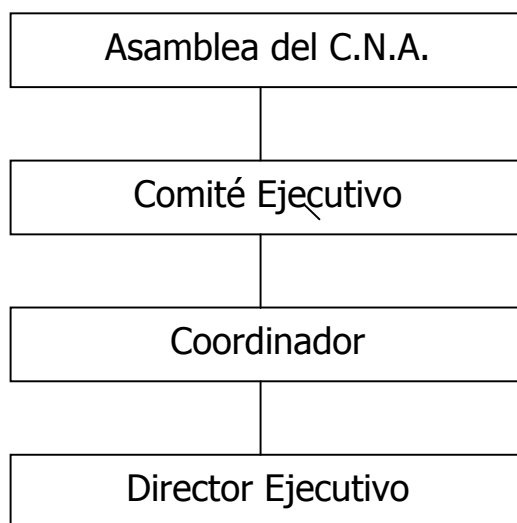
- | | | |
|-------|--|-----------------------|
| 4.10. | Reunir mensualmente en sesiones ordinarias al pleno del CNA | Permanente |
| 4.11. | Solicitar evaluación externa del CNA y plan de fortalecimiento | Noviembre de cada año |
| 4.12. | Realizar un programa de capacitación para los Miembros de la Unidad Ejecutora que garantice su independencia para el manejo de los recursos del programa de apoyo y otros proyectos. | Enero, 2006 |

IV. PROPUESTA FUNCIONAL Y OPERATIVA DEL CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCION

Organización actual

Con la finalidad de poder llevar adelante su trabajo, el CNA. deberá iniciar un proceso de organización funcional y operativa de la Unidad Ejecutiva. En la actualidad el organigrama presenta la siguiente estructura:

DIAGRAMA No. 2



Asamblea está conformada por los 12 representantes provenientes de cada uno de las organizaciones en ella representada.

Comité Ejecutivo consta de 3 miembros de la Asamblea, uno de ellos el Coordinador quien es a su vez el representante legal y portavoz oficial del CNA.

Coordinador representante legal y portavoz oficial del CNA.

Director Ejecutivo encargado de llevar adelante la parte operativa del CNA fundamentalmente en las áreas de investigación y prevención. A través de la:

Unidad Ejecutora esta estructura es la que sirve de base para implementar la parte operativa del CNA que será quien provea de los insumos tanto al Comité Ejecutivo como a la Asamblea y que lleve a la práctica las disposiciones de los nombrados.

1. LA ASAMBLEA

Es la máxima instancia del CNA y está conformada por los representantes de doce organizaciones de la sociedad civil; sus funciones están claramente especificadas en el Decreto Legislativo 7-2005.

Como máxima instancia recae sobre ella toda la responsabilidad de la Institución, y sobre todo la esperanza de un pueblo que clama por medidas efectivas para reducir los niveles de corrupción. Por ello es que sus integrantes deben estar muy claros en la labor a llevar adelante y tener muy claros los objetivos del CNA.

La responsabilidad que sobre cada uno recae debe ser entendida no únicamente a nivel de las entidades que representan si no, sobre cada uno como ser humano. Se requiere mancomunar esfuerzos y sacrificios para llevar adelante la tarea, se requiere perseverancia y tiempo de dedicación para cumplir con los objetivos.

Período de duración de los Representantes

Se requiere una sustentabilidad en el tiempo del grupo humano, es por ello que la representación no debería estar en función de la dignidad que representa en una organización en particular, si no en la de la organización. Esto significa que si por el hecho de ser Presidente de un gremio se tiene la representación del mismo ante el CNA dejaría de ser representante en el momento que se produzca el natural relevo de la institución que representa, con lo cual se ocasionaría un daño al CNA ya que las personas irían rotando conforme sus instituciones cambian de dignidades y por ende tendería a paralizarse el trabajo en el Consejo.

Se hace necesaria una reflexión por parte de las instituciones integrantes, en bien del objetivo común: el combate a la corrupción, y es que al que se designe como representante dure el tiempo que duren sus funciones. Esto es dos (2) actualmente y más en caso de que se amplíe ese mandato.

2. COMITÉ EJECUTIVO Y COORDINADOR

Esta es la instancia sobre la cual recae la responsabilidad de la implementación de las decisiones de la Asamblea, la misma que las formalizará directamente o las trasladará a la Unidad Ejecutora.

3. DIRECTOR EJECUTIVO Y UNIDAD EJECUTORA

La operatividad del CNA. se la hace en última instancia al nivel de la Dirección Ejecutiva y la Unidad Ejecutora, por ello es importante contar con una estructura que guarde las siguientes características:

- Altamente técnica
- Confiable
- No burocratizada
- Ágil
- Honesta

Altamente Técnica.- Es fundamental que el personal que ingrese a trabajar en el CNA tenga un muy buen nivel de preparación, en cada una de las áreas a las que acceda. En circunstancias como las actuales, el CNA no puede dedicar su tiempo y recursos a preparar al personal. Los resultados que se esperan del grupo deben ser inmediatos. Si bien no se conseguirán personas ya experimentadas en actividades anticorrupción, el nivel de conocimiento y las aptitudes o cualidades de los postulantes para desempeñar una posición determinada deben permitir una rápida integración al trabajo y la obtención pronta de resultados.

Confiable.- El trabajar en un organismo como el CNA. requiere de sus integrantes una absoluta integridad y confiabilidad. Los temas sobre los que tratarán son altamente sensibles, por ello que la prudencia, el sigilo y la responsabilidad con la que se traten los temas deberán ser parte integral del perfil de los candidatos. Esta

recomendación es válida para todos aquellos que integren la unidad operativa, independientemente del cargo que ocupen.

No burocratizada.- Una de las características de las entidades estatales en nuestros países, es que quienes conforman el aparato gubernamental tienden a adoptar posiciones cómodas e irresponsables convirtiéndolas en aparatos pesados, ineficientes, lentos y con malos resultados. Esta situación no puede permitirse de ninguna manera en el grupo de trabajo. Ser eficientes, propositivos, colaboradores y no estar sujetos al normal horario de trabajo, es una condición indispensable en este organismo. Esto además significa que el personal de apoyo, como es el caso de las secretarías deberá ser mínimo.

Ágil.- La ciudadanía espera respuestas rápidas, concretas y responsables del CNA. una declaración a destiempo, una investigación demorada, la implementación de programas o la solución a determinados procesos, debe ser resuelta en el menor tiempo posible. Caso contrario se verá a este organismo como uno más del entorno estatal y no pasará mucho tiempo en que irá perdiendo la credibilidad de la ciudadanía y por ende la influencia que sobre esta deberá tener para llevar adelante con éxito el combate a la corrupción.

Honesta.- Esta es una condición fundamental que debe tener cada uno de los integrantes, pero sobre todo en el área más sensible que es la investigación, es necesario que en el proceso de selección sean verificados los antecedentes de cada uno de los postulantes. Por ello es recomendable que el CNA implemente una política salarial que permita a sus funcionarios, a cualquier nivel, tener una vida digna sin sobresaltos económicos que permita a sus integrantes a trabajar con tranquilidad y no estar sujetos a la probabilidad que un informe interno pueda ser dirigido en sentido diferente a lo que debería o ser filtrado fuera del organismo, ocasionando con ello irreparables daños a la organización.

Si bien el Art. 6 del Decreto Legislativo, en el 2 párrafo dice: "A fin de reducir costos el personal permanente será el mínimo indispensable y el resto será contratado para obra o servicio determinados, cuando la Ley lo permita." Lo aconsejable es tener un personal permanente que se sienta comprometido con la organización, en lugar de tener contratados que una vez cumplido con determinada obra o servicio se retire, sin tener ninguna responsabilidad con la institución.

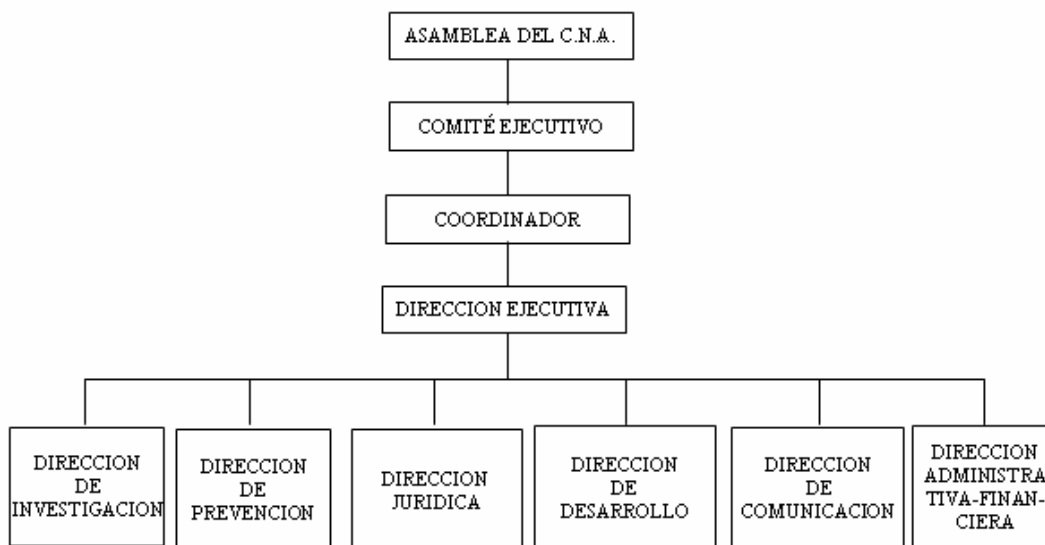
Sobre todo en el caso de la unidad de Investigación debe ser exclusivamente personal permanente.

Un aspecto que debe ser tomado muy en cuenta en el proceso de contratación es que este debe contener los siguientes elementos:

- Proceso abierto ,todos pueden participar
- Selección a través de una firma de selección independiente
- Selección final por cuenta del Comité Ejecutivo más el Director Ejecutivo

Una estructura adecuada, sin que esto implique que se deba integrar así desde el comienzo, pero hacia la cual se debería tender a llegar es la siguiente:

DIAGRAMA No. 3



4. PROPUESTA DE ORGANIZACIÓN FUNCIONAL Y OPERATIVA

4.1 DIRECCIÓN DE ANALISIS E INVESTIGACIÓN

De conformidad con la Convención Interamericana contra la Corrupción los principales actos que tipifican un caso de corrupción son: peculado, cohecho, extorsión, concusión agiotismo, fraudes en el sistema financiero.

Considerando que el marco legal del CNA. le permite llevar adelante procesos de investigación de actos de corrupción, es necesario que al conformar esta dirección, estos se vean reflejados, en el trabajo, no solo por la tipificación del acto en sí , si no sobre en aquellos nichos de corrupción que más afectan a los ciudadanos.

Es básico que el CNA identifique correctamente estos nichos de tal suerte que al proceder a conformar esta Dirección, sus integrantes reflejen en su formación las características necesarias y suficientes para que los resultados de las investigaciones sean producto de un correcto y profesional proceso, realizado por quienes tienen un claro conocimiento sobre la materia.

Por experiencias en otros países, los principales nichos de corrupción son:

- Contratación Pública.
- Aduanas.
- Sector Energético
- Sector Financiero
- Enriquecimiento Ilícito

El enriquecimiento ilícito se produce como derivado de los anteriores, y su investigación normalmente arranca del descubrimiento de actos de corrupción en los anteriores.

Es importante que a todo nivel se tenga considerados procesos de capacitación, eso permite mantener actualizado al personal.

Un equipo inicial de 3 o 4 investigadores, uno por sector podría ser aconsejable en el inicio. Se sugiere que para definir el responsable de la unidad se observe primero el desempeño de cada uno.

El Proceso de Investigación

Partiendo de los artículos: 8 literales 7) y 8) y Art. 10, el CNA realiza el proceso de investigación, el proceso del mismo parte de:

Denuncia.- Esta puede proceder de cualquiera de los Presidentes de los Poderes del Estado, a solicitud del Ministerio Público, de cualquier persona o entidad y por iniciativa propia.

Recepción de la Denuncia.- Una vez esta haya ingresado al CNA será entregada a la unidad jurídica quien deberá determinar si la misma es de competencia del CNA. Esto es que se trate de un caso de corrupción, en la que estén implicados funcionarios públicos y/o que se hayan puesto en riesgo recursos del Estado. Si la denuncia tiene sustento o es acompañada de pruebas para ser investigada. La unidad jurídica deberá elaborar un informe y pasarlo a;

Calificación.- Esta instancia, conformada con por lo menos 2 miembros del Comité Ejecutivo, revisará el informe de la unidad jurídica y decidirá si procede o no la admisión de la denuncia, o si requiere ampliación el informe. De ser aceptada pasa a la unidad de Investigación.

Investigación. En la unidad será llevada a cabo por el especialista del área de que trate la denuncia, quien deberá iniciar las acciones para obtener la documentación que apoye la sustentación del caso, esto lo realizará con el apoyo de la unidad jurídica, el investigador deberá solicitar, buscar la documentación, mantener entrevistas con los protagonistas, esto es utilizar todos los mecanismos necesarios para consolidar una presentación del caso investigado que desde el punto de vista fáctico no admite dudas el resultado.

Obviamente que la unidad jurídica participará en el proceso asesorando al investigador en el tipo de documentos que requiera. Una vez terminada la investigación y con el criterio jurídico inmerso en ella y tipificados los delitos que presumiblemente se hayan cometido será remitida a la:

Asamblea.- quien avocará conocimiento, estudiará el expediente y procederá a aprobar, solicitar ampliación del informe o rechazarlo. De ser aprobado procederá a:

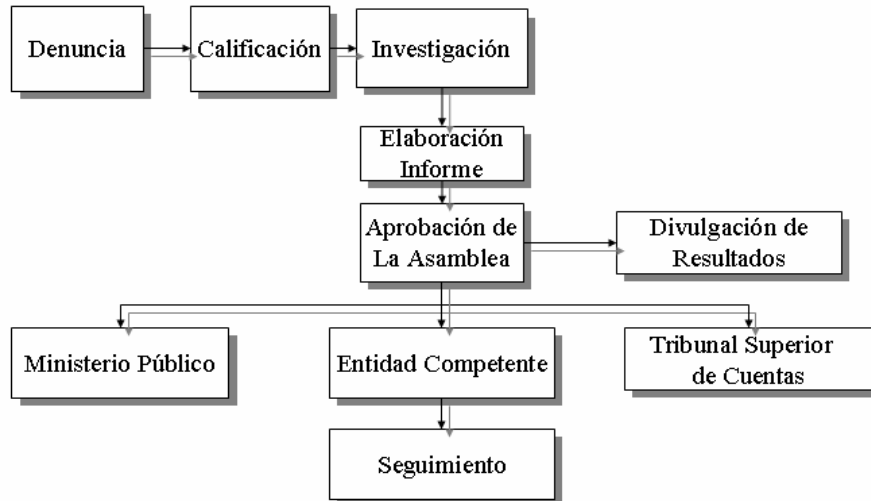
- Divulgar los resultados a través de los medios.
- Enviar al organismo que llevará adelante el paso siguiente del proceso.

Los organismos que comúnmente reciben las denuncias serían La Fiscalía en el caso de presunciones penales o el Tribunal Superior de Cuentas en el caso de que las presunciones sean penales.

Seguimiento.- Una buena práctica es el dar seguimiento al proceso, el CNA no puede de ninguna manera considerar que con el hecho de investigar una denuncia y entregar sus resultados a las instancias posteriores su responsabilidad ha terminado. Conocedores de que los Organismos de Control y el Sector Justicia, normalmente no cumplen con su labor, deberá estar vigilante y solicitar a las autoridades el estado en que se encuentra el trámite.

DIAGRAMA No. 4

FLUJO DEL PROCESO DE INVESTIGACION



4.2. DIRECCIÓN DE EDUCACION EN VALORES

Tal como se manifestó anteriormente, la tarea de prevenir es en el fondo la más importante de las actividades en el combate a la corrupción, si bien sus efectos son en el largo plazo, se requiere trabajarlo con gran responsabilidad desde el inicio.

Sin embargo a diferencia de la investigación en el ámbito de la prevención para el desarrollo de los programas es necesario contratar a profesionales o expertos en diferentes ramas, normalmente los programas conllevan varias disciplinas inmersas en el, y no es necesario que la CNA mantenga un staff multidisciplinario.

Si el CNA decide dirigir su trabajo en prevención hacia las áreas de Formación en Valores y Contraloría Social, la contratación de 2 profesionales sería suficiente para iniciar las labores.

Existen en la actualidad ciertas acciones que están siendo llevadas a cabo por organismos de la sociedad civil, como es el caso de la transparentación de la gestión a nivel de gobiernos locales (municipalidades) esta unidad deberá rápidamente elaborar un esquema de organización para ser utilizado por la ciudadanía.

El plan que ejecutaría esta Dirección sería el programa de Educación en Valores, el descrito en páginas anteriores cuando se presentó el Programa No. 2.

Adicionalmente deberá identificar aquellos espacios en los cuales el CNA deberá intervenir desde el punto de vista preventivo pero siempre en estrecha colaboración con los diferentes estamentos de la sociedad civil.

4.3. DIRECCIÓN JURÍDICA

Es primordial contar con una dirección Jurídica la cual no estará solamente dedicada a dar soporte a la Dirección de Investigación , si no que deberá preparar documentos de carácter jurídico para proponer al Congreso Nacional proyectos de ley que vayan en beneficio de la transparencia y el combate a la corrupción en Honduras. Documentos estos que serán aprobados por la Asamblea del CNA. y puestos en conocimiento de los respectivos organismos y la sociedad civil. Deberá en definitiva ser un sostén para los pronunciamientos del Organismo.

Las personas que ocupen los cargos en esta unidad deberían cumplir con las siguientes características:

1. Ser profesionales en la rama de derecho con especialización en Derecho Penal y en Derecho Civil.
2. De ser posible tener una buena preparación en Derecho Público.
3. Tener experiencia en Procedimiento Civil y Penal.

Adicionalmente esta unidad deberá prestar soporte al área de Prevención, sobre todo en lo referente a la Contraloría Social mas aún si se considera que en esta área se trabajará en procesos de transparencia tanto a nivel de gobiernos locales como de gobierno central.

Sin embargo hay un papel muy importante que deberá jugar el CNA. y es que es parte básica de su misión y este papel es el ser nombrada:

Autoridad Central para los efectos de la Convención Interamericana contra la Corrupción

Con arreglo al Art. 18 de la referida Convención corresponde a cada Estado Parte designar una autoridad central para los efectos de tal instrumento internacional, o bien, mantener como autoridades centrales a las previstas en otros Convenios para materias específicas, por ejemplo, extradición.

Por eficiencia, resulta conveniente optar por la primera alternativa, lo que atribuye a la autoridad central funciones variadas referentes a la formulación y recepción de solicitudes de asistencia y cooperación reguladas en la Convención. Las peticiones de los otros Estados Partes aluden no solo a la práctica de pruebas, medidas cautelares reales (secuestro, incautación de bienes, etc.) o personales (extradición) y demás acciones enderezadas al juzgamiento y sanción de actos corruptos sino al intercambio de conocimientos y experiencias sobre formas y métodos de combate a la corrupción.

En consecuencia, lo más pertinente es la designación como autoridad central de un Organismo que reúna dos características fundamentales: independencia de los responsables del juzgamiento y sanción de actos corruptos y especialización en materia anticorrupción. Esto sin duda alguna le corresponde al CNA.

La unidad Jurídica deberá desempeñar un papel muy importante en este mecanismo, una vez que le haya sido designado por el Gobierno Central puesto que deberá trabajar en las recomendaciones que en su momento le sean dadas a Honduras por parte del grupo de expertos de la Convención. Y por ende deberá preparar la documentación legal que sirva para implantar las medidas necesarias que permitan un efectivo combate a la corrupción y ser el soporte para las mesas de discusión donde se implementarán las estrategias para poner en ejecución los planes y programas que vayan a ser implementados en las diferentes áreas del Estado.

4.4. DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN

La comunicación es un derecho de la sociedad, por ello, la Dirección Comunicación deberá mantener una política de puertas abiertas para el acceso a la información, particularmente a los medios de comunicación social.

En este marco, tiene entre sus responsabilidades la elaboración y ejecución de un plan estratégico de comunicación que busque consolidar la imagen del CNA, cuyo objetivo fundamental es: informar a la sociedad sobre el trabajo que desarrolla este organismo, tanto en el campo de la Investigación como de la Prevención.

Para ello deberá buscar los caminos que le permitan tener un excelente contacto con los medios de comunicación, sean estos prensa, radio o televisión.

La unidad de comunicación deberá implementar entre otras acciones:

- **Boletines.**

Comunicados generalmente no muy extensos que permitan transmitir en forma clara las actividades que lleva adelante el CNA. Estos boletines podrán además contener en forma sintética el resultado de las investigaciones que lleve adelante el CNA una vez que hayan sido aprobados por la Asamblea.

Es importante considerar que un boletín no debe abarcar muchos temas ni cada uno de ellos debe ser muy extenso, pues esto confunde a los medios y podría producirse que se publicite un tema y no otro que podría ser más importante. O que la cantidad de datos que contenga permita la confusión y publicación errada de lo que se ha querido manifestar.

Es preferible hacer 2 o 3 boletines que uno que por su extensión tanto en temas como en información produzca una mala difusión.

Los boletines normalmente se emitirán cuando se vayan a producir ruedas de prensa y deberán contener los temas que sean tratados y en orden de exposición. Esto facilita por una parte la labor de los medios y por otra parte es una guía para los voceros del CNA.

La unidad de Comunicación deberá tener una base de datos con las direcciones electrónicas de los medios de comunicación (especialmente con los directores y editores de noticias) o en su defecto los números de fax para enviar inmediatamente los boletines.

- **Ruedas de Prensa**

La presencia del CNA. en los medios de comunicación es muy importante pues ellos son los que darán a conocer los pronunciamientos del organismo sobre los diferentes temas. También en este caso es importante escoger los temas a ser tratados. En medios de televisión por ejemplo el tiempo del que se dispone es muy corto por lo que se deberá ser muy claro y concreto.

Son aconsejables las ruedas de prensa luego de haberse celebrado la sesión de la Asamblea para dar a conocer los temas y proyectos tratados. Mejor aún si estas se realizan con todos los miembros de la Asamblea, esto genera una muy buena imagen del CNA. pues a todas luces demostraría la unidad de criterio existente al interior del Organismo. Sin embargo dado el número de miembros podría también la Asamblea delegar al Comité Ejecutivo para que sea este quien informe.

- **Coordinación de Entrevistas**

Será responsabilidad de esta unidad coordinar entrevistas de los miembros de la Asamblea con los diferentes medios de comunicación, a requerimiento de estos últimos deberá tratar de obtener información sobre el tópico que se quiera tratar de tal suerte que el entrevistado esté al tanto del tema. Y el tiempo posible de duración de la entrevista.

- **Campañas Publicitarias**

Es necesario generar procesos de sensibilización de la población frente al fenómeno de la corrupción, se hace por lo tanto indispensable el programar campañas a través de los medios.

En los procesos de campañas masivas lo más adecuado sería la utilización de frases cortas y directas, totalmente comprensibles. La utilización de dichos populares tiene gran aceptación y su nivel de comprensión es total. La radio es el mejor medio de transmisión de este tipo de mensajes, y su costo es relativamente bajo y la cobertura es masiva.

La televisión es otro medio a través del cual se podrían llevar adelante campañas, sin embargo este medio requiere de un proceso de producción de la campaña el mismo que es normalmente oneroso y sumado a ello el costo de transmisión puede dar como resultado una cifra alta.

Otro de los inconvenientes que tendría la televisión, es que para que la campaña tenga efecto, la transmisión debería llevarse adelante en horas de máximo "rating" como es el caso de los noticieros de la noche o programaciones AAA, y tener un plazo de duración de la campaña razonable.

Los medios escritos, no son definitivamente muy aconsejables, la campaña se pierde en las páginas de los periódicos, se diluye en ellos y el mensaje no llega.

Si el CNA decide lanzar una campaña de sensibilización, a través de los medios, una vez que el nivel de credibilidad del Organismo se haya elevado, podría obtener espacios "casi gratuitos" en todos los medios en un inicio.

Es importante también considerar que esta campaña debe estar alejada de toda injerencia de los Poderes del Estado. Es decir no se deberán utilizar los espacios cedidos al Estado por los medios, pues tendría una repercusión contraproducente.

Sin embargo la mejor campaña que el CNA puede realizar es aquella publicitada por los medios de comunicación producto de las actividades que realice y de los resultados que estos tengan. El apoyo de la sociedad civil vendrá dado en la medida en que se evidencie la firmeza, independencia y objetividad con los que salgan los pronunciamientos del CNA. y sobre todo si por el resultado de sus investigaciones se producen las sanciones respectivas a través de los procesos judiciales.

- **Página Web y Otras Publicaciones**

El CNA. podrá en el futuro desarrollar otros sistemas de difusión sea a través del Internet o de la publicación de una revista trimestral.

- **Otras actividades**

La unidad de información deberá servir de soporte a las otras áreas, especialmente a Prevención, deberá coordinar con ella los eventos programados.

Conforme el CNA continúe creciendo se desarrollaran otras actividades comunicaciones, sin embargo en un comienzo se requerirá básicamente una persona con el siguiente perfil:

4.5. DIRECCIÓN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Tal como se indico, la lucha contra la corrupción requiere de esfuerzo, tiempo y alianzas con los diferentes actores sociales. Pero adicionalmente se requieren recursos. Si bien es verdad que de acuerdo al Decreto Legislativo en el artículo 2 se señala que el Gobierno a través del Presupuesto del Estado asignará recursos al CNA a continuación se manifiesta que este "procurará obtener fondos adicionales para su operación".

El área que mayor cantidad de recursos requiere en el CNA es la de Prevención, puesto que deberá desarrollar diferentes programas y proyectos. Estos proyectos requerirán de un financiamiento, el mismo que no se alcanzará con los recursos que le sean asignados al CNA. a través del Presupuesto del Estado, por lo que deberá obtener el financiamiento a través de otras fuentes.

La unidad de Desarrollo se crea con la finalidad de preparar y presentar los proyectos a diferentes instituciones, como la cooperación internacional a través de organismos como: BID, Banco Mundial, Cooperación Europea, UNDP, USAID, etc. Cada uno de estos organismos tiene recursos que están destinados a diferentes actividades, dependiendo de las políticas institucionales; así habrán quienes estén interesados en la formación de valores, en los procesos de transparencia en las instituciones públicas, en la rendición de cuentas, etc.

Esta unidad deberá conocer los "focos de interés" de esas instituciones así como de los requisitos que se deben cumplir para llegar a obtener el financiamiento, incluyendo la presentación del proyecto. Deberá dar el seguimiento necesario para alcanzar los resultados esperados.

Su papel es importante en la medida que se convierte en el nexo de unión entre el CNA y los organismos cooperantes. Si bien es cierto que por el momento esta actividad la podría asumir el Director Ejecutivo, no debe descartarse esta figura en un mediano futuro, dependiendo del crecimiento tanto de actividades como de personal del CNA.

4.6. DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA

Esta unidad es la que lleva adelante los procesos de administración y finanzas del CNA. Sus funciones son de apoyo a la organización y de control interno. Se encargará de las adquisiciones de los bienes y servicios que requiere la institución, a su momento se hará cargo de Recursos Humanos; por otra parte se preocupará de llevar los registros contables del CNA., obtener los recursos el Estado, cumplir con las disposiciones legales que le impone la ley en el control del ingreso y gasto de los fondos públicos.

Personal de Apoyo

El personal de apoyo a ser contratado deberá ser el mínimo indispensable, actualmente el CNA tiene una secretaria y una conserje; a más del personal actual sugiero una (1) secretaria, una vez contratado el personal profesional y un mensajero cuando la situación lo amerite.

Proceso de Contratación Del Personal

Como se ha podido apreciar el nivel del personal a ser contratado corresponde a profesionales con experiencia en los diferentes campos de acción del CNA., por lo que el proceso de selección deberá ser profesionalmente llevado a cabo. Se sugiere lo siguiente:

- El proceso de deberá ser publicitado. Esto es la convocatoria será por la prensa, aunque no necesariamente indique el nombre de la entidad contratante.
- El proceso será abierto, esto es podrá ser candidato cualquier persona que considere tiene el perfil solicitado.
- Deberá ser llevado a cabo por una empresa especializada, nacional o extranjera elegida previamente a través de un concurso de precios.
- Los niveles directivos del CNA. harán el escogitamiento para cada cargo de entre una terna enviada por la empresa seleccionadora.

El proceso de contratación en esta etapa podría ser gradual, esto es que no todo el personal sea integrado de una sola vez, sin embargo las áreas de Investigación, Educación en valores y Jurídica deben ser las primeras, y debería llevarse hasta finales de enero de 2006, esto implica una primera contratación de 8 profesionales, a saber:

Primera Etapa (Enero, 2006)

4 Técnicos en Investigación
2 Facilitadores en Prevención
2 Abogados en Jurídico

Segunda Etapa

1 Director Comunicación
1 Director Desarrollo Institucional
1 Director Administración-Financiera

Total de masa crítica técnica necesaria.

ANEXO 1

CARACTERISTICAS PRINCIPALES DEL RECURSO HUMANO SEGÚN DIRECCIONES

Características principales de los Investigadores según el sector:

Las que se mencionan más adelante deben ir acompañadas de las características generales de los funcionarios, descritas anteriormente.

Dirección de Investigación y Análisis:

Contratación Pública

- Formación Universitaria
- Ingeniería, Administración, Economía.
- Conocimiento sobre procesos de Contratación Pública
- Preferible con experiencia en Organismos de Control

Aduanas

- Formación Universitaria
- Administración, Economía, Derecho
- Conocimiento sobre procesos aduanales
- Preferible con experiencia trámites aduaneros.

Sector Energético

- Formación Universitaria
- Ingeniería Energética.
- Con experiencia en el sector energético (eléctrico o de combustibles)

Sector Financiero

- Formación Universitaria
- Administración, Economía, Finanzas
- Conocimientos sobre finanzas bancarias.
- Preferible con experiencia bancaria.

Enriquecimiento Ilícito

- Formación Universitaria
- Economía, Derecho, Periodismo
- Gran capacidad de análisis y ordenamiento lógico.
- Experiencia en investigación.

Dirección de Educación en Valores:

Formación en Valores

Título Universitario
Especialización en Pedagogía
Experiencia docente de por lo menos 10 años
Gran capacidad de comunicación.

Contraloría Social

Título Universitario
Especialización en Sociología o Derecho
Experiencia de trabajo con sectores sociales.
Gran capacidad de dirección y comunicación.
Estos/as dos profesionales deberán tener la capacidad para generar sinergias con la sociedad civil y los organismos gubernamentales inmersos en procesos sociales como el caso de la Secretaría de Educación Pública de tal suerte que colaboren con la implementación de los programas sean estos de contraloría social o de formación en valores.

Dirección en Comunicación:

Comunicación

Título universitario en Periodismo
Experiencia en medio de prensa preferiblemente.
Con formación profesional en las áreas de investigación comunicación social.

Perfil

Profesional Universitario
Economista, Administrador, Sociólogo
Especialidad en Proyectos
Con experiencia en organismos internacionales.

Dirección de Administración Financiera:

Director Financiero

Título Universitario
Economista, Administrador
Experiencia financiera en el Sector Público

Contador

Título Universitario
Licenciado en Contaduría Pública
Experiencia en el Sector Público