

**ASOCIACIÓN DE ORGANISMOS NO
GUBERNAMENTALES**



PROYECTO:
FORTALECIMIENTO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS PÚBLICA Y LA
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN HONDURAS

MANUAL

**Para la Generación de Conocimientos
y el Desarrollo de las Capacidades de
Actores Cívicos, Gobierno Local,
Empresa Privada**



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVO	6
MARCO METODOLÓGICO	7
MAPA CURRICULAR	8
MÓDULO I: SUPERVISIÓN.....	15
INTRODUCCIÓN.....	15
INTRODUCCION MODULO I	16
OBJETIVOS DEL MÓDULO	16
Marco Conceptual y Metodológico del Módulo I:	18
MÓDULO II: DEFINICIÓN.....	38
INTRODUCCION MODULO II	39
Marco Conceptual y Metodológico del Módulo II:.....	40
HERRAMIENTAS PARA AUDITAR	49
MÓDULO III: INCIDENCIA.....	53
MÓDULO III:.....	53
INCIDENCIA.....	53
INTRODUCCION MODULO III	54
OBJETIVOS DEL MÓDULO	55
Marco Conceptual y Metodológico del Módulo III:	56
MÓDULO IV: SEGURIDAD.....	63

INTRODUCCIÓN MODULO V.....	64
OBJETIVOS DEL MÓDULO.....	65
Marco Conceptual y Metodológico del Módulo IV.....	66
<i>MODULO V.....</i>	<i>72</i>
<i>INCLUSIÓN.....</i>	<i>72</i>
INTRODUCCIÓN MODULO V.....	73
OBJETIVOS DEL MÓDULO.....	74
<i>Inclusión en los procesos de veeduría social e incidencia política</i>	<i>74</i>
<i>Inclusión en los procesos de veeduría social e incidencia política</i>	<i>75</i>
<i>Herramientas para desarrollar una auditoría con análisis y perspectiva de género e incluyente</i>	<i>80</i>
ANEXOS	83
RECOMENDACIONES	87
CONCLUSIONES	88
GLOSARIO	89
BIBLIOGRAFÍA	91

INTRODUCCIÓN

Este documento ha sido preparado a partir de una serie de diagnósticos realizados con diversos actores cívicos, gobierno local y empresa privada en los cuatro municipios de intervención: Dulce Nombre, Santa Rosa de Copán, La Labor y Tambla. El proceso de capacitación se orientará hacia el desarrollo de cuatro módulos bajo las siguientes temáticas generales: Módulo I Supervisión, Módulo II Definición, Módulo III Incidencia, Módulo IV Seguridad y Módulo V Inclusión.

Es por esta razón que se encontró la necesidad de elaborar un manual para la generación de conocimientos y el desarrollo de las capacidades de actores cívicos, gobierno local y empresa privada, con el objetivo de poner a disposición de la sociedad hondureña una propuesta metodológica basada en desarrollar habilidades, herramientas clave y metodologías para ejercicios efectivos de auditoría e incidencia social.

La estructura de este escrito corresponde con las necesidades identificadas en los diagnósticos, es por ello que este diseño curricular se segmentara bajo los módulos antes mencionados. En el primer módulo, titulado “Supervisión”, se abordarán temas como: normativa legal para realizar auditoría social, marcos normativos sobre acceso a la información y solicitudes de información pública y compromisos internacionales (Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Convención Interamericana contra la Corrupción, mecanismos multilaterales de aplicación) enfocados a actores cívicos, gobierno local y empresa privada.

El segundo módulo que contempla la “Definición” desarrollará los siguientes temas: conceptos básicos, análisis del contexto, mapeo de actores, ¿para qué hacemos auditoría social?, ¿qué podemos auditar? y pretende llegar a los tres grupos focales.

En el tercer módulo se encontró preciso fortalecer capacidades en “Incidencia”, tales como: conceptos básicos, ¿cómo hacer el plan de trabajo de la auditoría social? y pasos para auditoría (diálogo, ejecución, informe, socialización, seguimiento e incidencia), orientado a actores cívicos y gobierno local.

Continuando, el cuarto módulo capacitará a los tres grupos clave en “Seguridad”: conceptos básicos, retos de la auditoría social, riesgos en la auditoría, actitudes del auditor y políticas de seguridad.

En el quinto módulo se abordarán temas de inclusión en relación a los procesos e auditoría social; se conocerá la finalidad y objetivos de las auditorías desde una perspectiva de género y también los indicadores para garantizar que el proceso se realice desde un punto de vista inclusivo.

Para finalizar, es preciso mencionar que esta es una metodología flexible y abierta que, sin duda, podrá modificarse y enriquecerse con la práctica de diálogos constantes y la participación de los actores cívicos, gobiernos locales y empresa privada.

OBJETIVO

Orientar mediante esta herramienta metodológica a actores cívicos, gobierno local y empresa privada, en generación de conocimientos y desarrollo de las capacidades con un enfoque en transparencia, rendición de cuentas y auditoría social, en los municipios de Dulce Nombre, Santa Rosa de Copán, La Labor y Tambla.

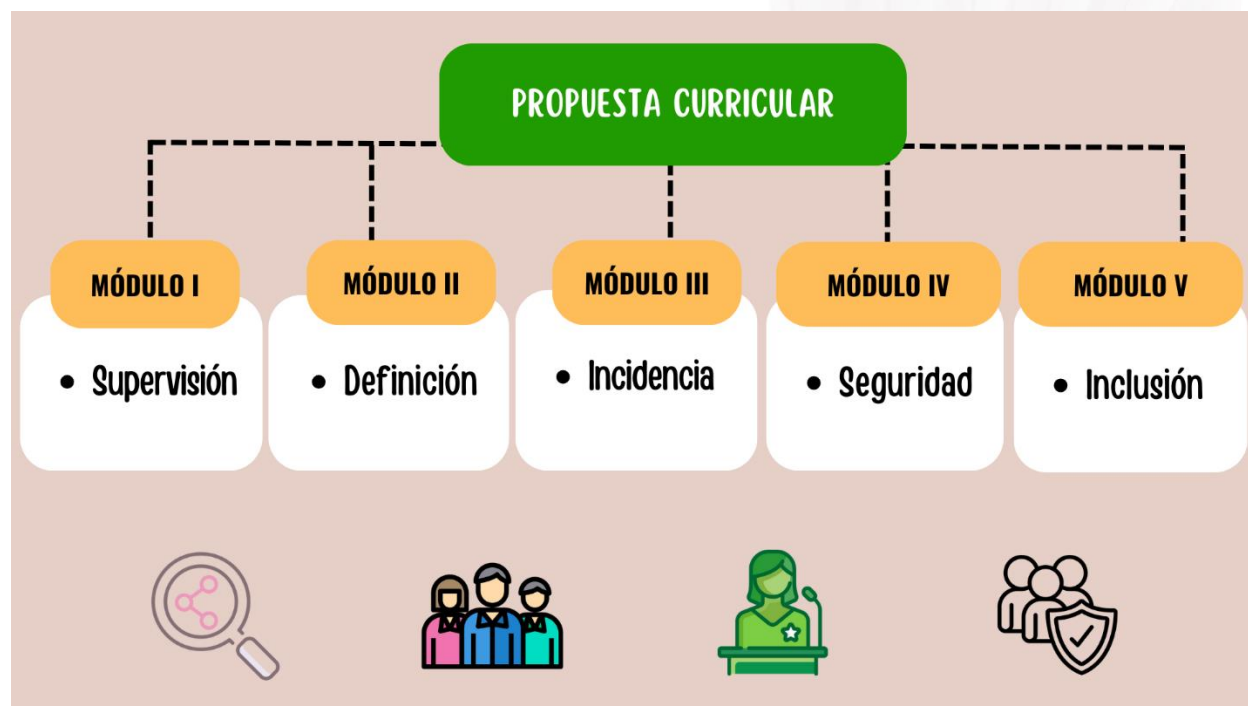


MARCO METODOLÓGICO

El proyecto “Fortalecimiento de la Rendición de Cuentas Públicas y la Participación Ciudadana en Honduras”, dentro de sus grandes actividades, propone el desarrollo de una currícula de formación para actores cívicos, gobierno local y empresa privada. Dicho lo anterior, se propone una metodología segmentada por módulos, la cual está orientada en 4 grandes módulos, que en orden son: Supervisión, Definición, Incidencia y Seguridad. Estos módulos están enfocados a los diferentes grupos meta del proyecto, así mismo, cuentan con el enfoque por sus zonas de intervención, las cuales son: Dulce Nombre, Santa Rosa de Copán, La Labor y Tambla.

En los apartados siguientes se encontrará todo en cuanto al marco conceptual y metodológico para el desarrollo de cada uno de los módulos con las temáticas sugeridas, con el fin de fortalecer las capacidades de los actores centrales del proyecto.

MAPA CURRICULAR



Cada Módulo:

- Parte de una fundamentación teórica.
- Profundiza en formación metodológica.
- Se expresa en la práctica social.
- Se orienta a diferentes actores de la sociedad como ser: actores cívicos, gobierno local y empresa privada.

Módulo I. Supervisión

Objetivo General: Comprender la normativa legal, normas sociales para el acceso a la información y los compromisos internacionales mediante el abordaje teórico y práctico para la realización de una auditoría social.

Objetivos específicos	Temas	Sub-temas	Tiempos
Los y las participantes reflexionan sobre los fundamentos legales e institucionales en los que se basan las auditorías sociales.	<ul style="list-style-type: none"> Tema I: Normativa Legal para Realizar Auditoría Social 	<ul style="list-style-type: none"> Bases legales en las que se sustenta la auditoría Constitución de la República 	2 horas
Las y los participantes identifican las normas (leyes) en que se fundamenta la auditoría social.	<ul style="list-style-type: none"> Marcos Normativos sobre Acceso a la Información y Solicitudes de Información Pública 	<ul style="list-style-type: none"> Instituto de Acceso a la información publica La ley de transparencia Ejercicio del derecho de acceso a la información pública Procedimientos, Infracciones y Sanciones 	3 horas
Los y las participantes conocen sobre los compromisos internacionales enfocados en auditoría social.	<ul style="list-style-type: none"> Compromisos Internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> Convención interamericana contra la corrupción Ley de municipalidades Institucionalización de mecanismos de participación ciudadana para el control social 	2 horas

Se identifica en esta sección la población participante como:

- Actores cívicos
- Gobierno local
- Empresa privada

Evaluación del módulo:

- Comprobación de conocimientos adquiridos por las y los participantes. Fichas evaluativas pre y post.
- Reflexión sobre la metodología.
- Revisión de los aspectos logísticos.
- Recomendaciones para los siguientes módulos.

Trabajo de investigación:

Un resumen oral (expositivo) con sus propias palabras sobre los artículos del módulo I “Supervisión”.

Módulo II: Definición

Objetivo General: Fortalecer los conocimientos de los actores civiles en materia de auditoría social y la identificación de acciones estratégicas, mediante la aplicación práctica de herramientas para un proceso eficaz de supervisión.

Objetivos específicos	Temas	Sub-temas	Tiempos
Las y los participantes se apropian de los conceptos básicos y elementos teóricos claves de la auditoría, siendo capaces de hacer una aplicación práctica.	Conceptos básicos	<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué es análisis del contexto?• ¿Qué es auditoría?• ¿Qué es transparencia?	1 horas
Las y los participantes, construyen, a partir del conocimiento teórico, un análisis de contexto y un mapeo de actores.	Análisis del contexto y Mapeo de Actores	<ul style="list-style-type: none">• El análisis de contexto como una herramienta analítica y metodológica• Mapeo de actores como una técnica de identificación de actores claves	3 horas
Las y los participantes comprenden las preguntas base a través de las cuales se realiza la auditoría social.	¿Para qué hacemos auditoría social?	<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué queremos auditar?• ¿Cómo decidimos qué auditar?	1 horas
A partir de la reflexión, los y las participantes conocerán qué se puede auditar.	¿Qué podemos auditar?	<ul style="list-style-type: none">• Auditoría social a presupuestos públicos Control de los fondos públicos• Auditoría social a organismos e instituciones	2 horas

		<ul style="list-style-type: none">• Auditoría social a proyectos, programas, planes y servicios públicos• Auditoría social a procesos• ¿Qué resultados esperamos lograr?• Herramientas sugeridas para auditar	
Aplicaran algunas herramientas para auditar, con enfoque de aplicación posterior a la realización de una auditoría.	Herramientas para auditar		
Se identifica en esta sección la población participante como: <ul style="list-style-type: none">• Actores cívicos• Gobierno local• Empresa privada			
Evaluación del módulo: <ul style="list-style-type: none">• Comprobación de conocimientos adquiridos por las y los participantes. Fichas evaluativas pre y post.• Reflexión sobre la metodología.• Revisión de los aspectos logísticos• Recomendaciones para los siguientes módulos.			
Trabajo de investigación: <p>Los y las participantes construyen un mapa mental con las temáticas del módulo II: Definición.</p>			

Módulo III: Incidencia

Objetivo General: Aprender a cómo elaborar un plan de trabajo y comprender los pasos necesarios para llevar a cabo una auditoría social de manera efectiva, lo que implica desarrollar una comprensión sólida de

los conceptos fundamentales y de los aspectos prácticos involucrados, con el objetivo de garantizar la transparencia en el proceso de auditoría.

Objetivos específicos	Temas	Sub-temas	Tiempos
Los y las participantes conocen conceptos básicos sobre planificación, ejecución y estrategia como elemento de auditorías.	Conceptos básicos	<ul style="list-style-type: none">PlanificaciónEjecuciónEstrategia	2 horas
Construir un plan de trabajo de una auditoría social.	Entonces, ¿cómo hacemos el plan de trabajo de la auditoría social?	<ul style="list-style-type: none">Actividades y accionesCalendario de ActividadesDistribución de Tareas	2 horas
Los y las participantes crearán una ruta paso a paso para las auditorías sociales.	Pasos de la auditoría	<ul style="list-style-type: none">Diálogo: Contacto inicialEjecución: Manos a la obra (poniendo en práctica la auditoría social)InformeSocializaciónSeguimiento e incidencia: Más allá del Informe de Auditoría Social	3 horas
Se identifica en esta sección la población participante como: <ul style="list-style-type: none">Actores cívicosGobierno local			
Evaluación del módulo: <ul style="list-style-type: none">Comprobación de conocimientos adquiridos por las y los participantes. Fichas evaluativas pre y post.Reflexión sobre la metodología.Revisión de los aspectos logísticos.Recomendaciones para los siguientes módulos.			
Trabajo de investigación:			

Realizarán un análisis sencillo de 2 páginas, enfocado a todos los conocimientos obtenidos en el desarrollo del módulo III.

Módulo IV: Seguridad

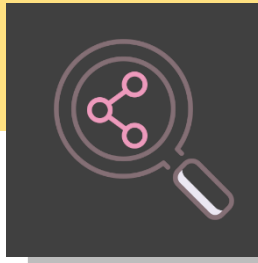
Objetivo General: Salvaguardar la integridad personal o grupal de los actores cívicos, gobierno local y empresa privada ante procesos de auditoría social, mediante una jornada reflexiva, para evitar cualquier tipo de vulneración a los derechos humanos.

Objetivos específicos	Temas	Sub-temas	Tiempos
Conocer los aspectos básicos que contempla la seguridad en la auditoría social.	Conceptos básicos		1 hora
Reflexionar sobre los retos de la auditoría social.	Retos de la auditoría social		2 horas
Identificar los riesgos que conlleva el desarrollo de una auditoría.	Riesgos de la auditoría		1 hora
Desarrollar actitudes que un auditor debe poseer para la ejecución de una buena auditoría.	Actitudes del auditor		1 hora
Comprender las diversas políticas de seguridad, para que el proceso sea eficaz.	Políticas de seguridad		2 horas
Se identifica en esta sección la población participante como: <ul style="list-style-type: none"> • Actores cívicos • Gobierno local • Empresa privada 			

Evaluación del módulo: <ul style="list-style-type: none"> • Comprobación de conocimientos adquiridos por las y los participantes. Fichas evaluativas pre y post. • Reflexión sobre la metodología. • Revisión de los aspectos logísticos. • Recomendaciones para los siguientes módulos. 	
Trabajo de investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Esquema de ideas que se sugieren al momento de salvaguardarnos en el desarrollo de una auditoría social. 	

Módulo V: Inclusión

Objetivo General: Establecer criterios de integración e inclusión para el desarrollo de las capacitaciones con los demás grupos en situación de vulnerabilidad con enfoque de género, diversidad sexual e interseccionalidad			
Objetivos específicos	Temas	Sub-temas	Tiempos
Criterios para realizar auditorías desde un enfoque inclusivo	Auditoría con perspectiva de inclusión social:	¿Qué es la Diversidad? ¿Qué Significa Respeto a la Diversidad? ¿Qué son los Grupos en Situación de Vulnerabilidad? ¿Qué es la Discriminación?	1 hora



MÓDULO I:

SUPERVISION

INTRODUCCION MODULO I

El conocimiento empodera a las personas al proporcionarles una base sólida de principios, teorías, normas y argumentos contruidos por la sociedad y la experiencia. Esto aumenta nuestras posibilidades de éxito al abordar nuestros objetivos. Este documento es parte de un conjunto de cuatro módulos diseñados para establecer una base teórica y metodológica que facilite la formación y fortalezca las capacidades de individuos comprometidos con la promoción de cambios sociales a través de la rendición de cuentas y la participación ciudadana.

El primer módulo, titulado "Supervisión", incluye elementos esenciales que permiten un análisis y reflexión prácticos sobre temas como la normativa legal para realizar auditorías sociales, marcos normativos relacionados con el acceso a la información pública y compromisos internacionales (como la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Convención Interamericana contra la Corrupción). Está dirigido a actores cívicos, gobiernos locales y empresas privadas.

Consideramos que los procesos de enseñanza-aprendizaje son dinámicos, participativos y requieren un análisis profundo. Por lo tanto, este módulo proporciona una base teórica y sugiere metodologías para lograr sus objetivos.

El propósito de este programa de formación es que los conocimientos adquiridos se apliquen en la práctica. Por lo tanto, además de las actividades y dinámicas en el entorno educativo, se fomenta la realización de investigaciones y propuestas operativas que pongan en práctica los conocimientos adquiridos en entornos institucionales o comunitarios al finalizar el módulo.

Objetivo General

Comprender la normativa legal, normas sociales para el acceso a la información y los compromisos internacionales, mediante la comprensión teórica y práctica para la realización de una auditoría social.



Objetivos de Aprendizaje

- Los y las participantes reflexionan sobre los fundamentos legales e institucionales en los que se basan las auditorías sociales.
- Identifican las normas (leyes) en que se fundamenta la auditoría social.
- Los y las participantes conocen sobre los compromisos internacionales enfocados en auditoría social.



Marco Conceptual y Metodológico del Módulo I:

SUPERVISIÓN

Metodología de abordaje sugerida:



Ruleta preguntona:

Ejemplo: Los y las participantes, forman dos círculos uno interno y otro externo con la misma cantidad. Los y las participantes del círculo exterior miran hacia dentro, y las del interior hacia fuera, empiezan a girar los círculos en sentido contrario, y a una palmada del facilitador se detienen, los y las participantes que aparecen juntos se responderán uno a otro los cuestionamientos “normativa legal, gestión, niveles jerárquicos, otros.” que realice el facilitador. Al terminar la ronda de preguntas se socializan las respuestas obtenidas.

CONCEPTOS BÁSICOS

¿Qué es una normativa legal?

La normativa jurídica o legal es un conjunto de normas dictadas por un poder legítimo o una autoridad para regular la conducta o procedimiento que debe seguir un individuo u organización para cumplir con los objetivos determinados.



¿Qué son los niveles jerárquicos?

Decisión de la estructura orgánica administrativa para asignar un grado determinado a las unidades internas que les define el rango o autoridad y responsabilidad, independientemente de la clase de función que se les encomiende realizar.



¿Qué es ad-honorem?

Es una locución latina que se usa para caracterizar cualquier actividad que se lleva a cabo sin percibir ninguna retribución económica. Literalmente, significa 'por la honra, el prestigio o la satisfacción personal que la tarea brinda'.



¿Qué es ombudsman?

Es un término sueco que significa “representante del pueblo”.

¿Qué es gestión?

Acción o trámite que, junto con otros, se lleva a cabo para conseguir o resolver una cosa.



BASES LEGALES EN LAS QUE SE SUSTENTA LA AUDITORÍA

Tema I: Normativa Legal para Realizar Auditoría Social

De acuerdo con Jorge Irías en la publicación Situación y Perspectivas de la Auditoría Social en Honduras, la auditoría social se sustenta legalmente en la razón de ser del Estado, en las obligaciones de los funcionarios públicos para con la ciudadanía y en los derechos y libertades de los ciudadanos.

Estas normas las podemos encontrar en la Constitución de la República, los Tratados internacionales suscritos y ratificados por Honduras los cuales forman parte de nuestro derecho interno y en las leyes secundarias.

Marco legal de la Auditoría Social:

Entre las leyes que conviene conocer están:

1. Constitución de la República.
2. Convención Interamericana contra la Corrupción.
3. La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
4. Ley de Justicia Constitucional.
5. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
6. Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas.
7. Ley de Municipalidades, y su reglamento.
8. Ley del Ministerio Público.
9. Ley del Comisionado Nacional de Derechos Humanos.
10. Ley del Consejo Nacional Anticorrupción, y su reglamento.
11. Ley de Contratación del Estado, y su reglamento.
12. Ley de Simplificación Administrativa.
13. Reglamento de distribución de Fondos de la ERP.

14. Reglamento para la integración y funcionamiento de los comités de Probidad y Ética. Acuerdo administrativo N°. TSC005/ 2006 de fecha 28 de febrero de 2006.

Derechos ciudadanos reconocidos en la legislación nacional para el ejercicio de la Auditoría Social.

❶ Derecho al acceso a la información pública. Entendido como “el derecho de todo ciudadano para acceder a la información generada, administrada o en poder de las instituciones obligadas” por la ley. Toda persona “tiene el derecho a solicitar y a recibir de las Instituciones Obligadas, información completa, veraz, adecuada y oportuna” (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Art. 3, y 4.)

❷ Derecho a la libertad de expresión y pensamiento. Entendido como el derecho de toda persona de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole ya sea oralmente, por escrito, o en forma impresa o artística, o cualquier otro procedimiento de su elección (Convención Americana sobre Derechos Humanos, Art. 13, Constitución, Art. 72 y 74, entre otros).

❸ Derecho de petición. Entendido como el derecho de toda persona o asociación de personas de presentar peticiones a las autoridades, por motivo de interés particular o general, y obtener respuesta en el plazo legal (Constitución de la Rep. Art. 80, Ley Municipalidades, Art. 24).

❹ Derecho de los ciudadanos a participar en la gestión de los asuntos públicos (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Art. 2. Artículo 24, Ley de Municipalidades).

Deberes de los ciudadanos y ciudadanas que participan en ejercicios de Auditoría Social.

El ejercicio de derechos por parte de los ciudadanos conlleva necesariamente el cumplimiento de deberes, comenzando por el respeto de los derechos de los demás, como límite para el ejercicio de los derechos propios (Constitución de la República, Art. 62). Otros deberes de los ciudadanos implícitos al ejercicio de la Auditoría Social son:

- ❶ Cumplir, defender y velar por que se cumpla la Constitución y las leyes (Constitución de la República, Art. 40).
- ❷ Respetar y proteger la persona humana, como fin supremo del Estado y la sociedad (Art. 59 Constitución de la República)
- ❸ Contribuir con el Estado en el ejercicio de funciones públicas de bienestar colectivo como la promoción de la salud (Art. 145 constitucional), erradicación del analfabetismo (Art. 154 constitucional) y la conservación del patrimonio cultural (Art. 172 constitucional).
- ❹ Mantener la relación ciudadana / funcionario público en el marco del respeto mutuo. (Art. 38 constitucional).

Deberes de los servidores e instituciones públicas:

Como contraparte de los derechos ciudadanos, la Auditoría Social también se basa en los deberes de los servidores e instituciones públicas.

Informar y ser transparente en su gestión y relaciones con la sociedad.

Entendido como la obligación de rendir cuentas de sus actos y decisiones, informando periódicamente a la sociedad. Esta deber tiene dos dimensiones:

- a) Publicar y actualizar periódicamente la información relativa a su gestión.
- b) Brindar la información solicitada por los ciudadanos³ (Ley de Transparencia Art. 2, 4, 13, Código de Ética del Servidor Público Art. 6.13).

En consonancia con este deber queda prohibido al servidor público “negar la información solicitada de conformidad a la ley. En los casos en que deba guardarse reserva, confidencialidad o secreto por razones legales, deberá señalarse claramente al solicitante la prohibición o circunstancia que legalmente impide dar a conocer la información pública solicitada” (Código de Ética del Servidor, Público, Art. 7).

- ❷ Actuar con integridad, honestidad y responsabilidad (Código de Ética del Servidor Público, Art. 6.4).

③ Administrar con eficiencia y eficacia los recursos públicos que le sean confiados en virtud de sus responsabilidades como servidor público (Código de Ética del Servidor Público, Art. 6.9).

3 deber de informar: “Todas las instituciones obligadas deberán publicar la información relativa a su gestión o, en su caso, brindar toda la información concerniente a la aplicación de los fondos públicos que administren o hayan sido garantizados por el Estado... Toda Institución Obligada está en el deber de difundir de oficio y actualizar periódicamente a través de medios electrónicos o instrumentos computarizados; a falta de éstos, por los medios escritos disponibles, la información establecida en la Ley” (Ley de Transparencia, Art. 4, 1).

Ámbito temático, geográfico y temporal de la auditoría social.

La auditoría social implica un proceso de vigilancia, monitoreo y evaluación cualitativo y cuantitativo que realiza la ciudadanía sobre la gestión pública y sobre las acciones hacia la colectividad de entes privados que utilizan recursos públicos.

Esta gestión pública adopta distintas formas: políticas, programas, proyectos, planes, legislaciones, instituciones o procesos.

Por otro lado, cada uno de estos segmentos se orienta a determinados temas: educación, salud, producción, medioambiente, infraestructura, emigración, comercio y otros. A estos segmentos, asociados a los temas que abordan, es lo que denominamos ámbito temático de la auditoría social. Existen procesos generales de planificación pública que abarcan una serie de políticas, programas, proyectos e instituciones. Por ejemplo, las estrategias para la reducción de la pobreza, los planes nacionales o regionales de desarrollo y los planes sectoriales. La auditoría social de estos grandes segmentos es más compleja, por lo que requiere de la contribución y acuerdos entre amplios sectores de la ciudadanía y del Estado mismo.

Desde el punto de vista geográfico, la auditoría social puede referirse al ámbito local, municipal, regional, nacional o internacional, como cuando se auditan tratados de libre comercio o proyectos que se ejecutan en varios países.

Desde una perspectiva temporal, la auditoría social puede aplicarse a procesos que se encuentran en la etapa de planificación, que están en marcha o ejecución, o que ya terminaron. Así, la auditoría social es flexible en tiempo, en cobertura y en el número de personas que la aplican. Cada factor varía, dependiendo del objeto a evaluar y de los criterios que definan los auditores sociales.

La auditoría social aplicada a entes privados

Fuera de la gestión pública, la auditoría social también puede aplicarse a programas, proyectos y procesos que ejecutan entes privados con fondos públicos, nacionales o extranjeros. Esto incluye el trabajo social y de desarrollo que realizan ONG, iglesias y fundaciones, y la prestación de servicios públicos en educación, salud, agua, etc., que antes prestaba el Estado, pero que ahora ha trasladado a la empresa privada, a empresas mixtas (de capital público y privado) y hasta a agentes comunitarios.

En Honduras, varias comisiones de transparencia han realizado acciones de auditoría social a ONG, iglesias y organizaciones comunitarias que manejan fondos de la población, como los patronatos.

La auditoría social como proceso de seguimiento, evaluación, y monitoreo.

La auditoría social implica un proceso de monitoreo, verificación y evaluación cualitativa y cuantitativa que la ciudadanía (generalmente usuarios) realizan sobre la gestión y manejo de recursos públicos y sobre la calidad en la entrega de los servicios públicos.

Las auditorías sociales apuntan a medir eficacia, eficiencia, calidad, ética y transparencia de la gestión pública.

1. Eficacia referida al logro de los objetivos de una política, institución, programa, presupuesto, proceso o proyecto público.
2. Eficiencia entendida como la proporción entre los costos de ejecución de una política, institución, programa, proceso o proyecto público y los resultados que
3. se generan.

4. Calidad alude al aspecto cualitativo de un servicio o beneficio público que también debería ser valorado por los destinatarios o usuarios de una política, institución, programa, proceso o proyecto público.
5. Ética como la cualidad demostrada en las decisiones y comportamiento de los funcionarios y empleados públicos en el desempeño de sus cargos, que se apegan a unos valores y principios generalmente aceptados.
6. Transparencia referida a la voluntad política y aplicación de medios para brindar acceso a la información sobre una política, institución, programa, presupuesto o proyecto público (E. Hernández, 2005).

Condiciones ideales para que se realice la Auditoría Social:

1. Un gobierno abierto y transparente a la participación ciudadana.
2. Un ciudadano que se incorpore a las actividades complejas y a los procesos de toma de decisiones.
3. Un flujo de información consistente y persistente desde el gobierno hacia el ciudadano y viceversa.

Metodología de Abordaje Tema I

La liga del saber:

Objetivo: Evaluar el conocimiento y manejo de cualquier tema trabajado.

Procedimiento de aplicación: La dinámica se basa en simular un concurso transmitido por radio o por televisión. Pasos a seguir:

1. Se forman varios equipos según el número de participantes.
2. El facilitador prepara de antemano una serie de preguntas sobre el tema que se está tratando.
3. Se establece el orden de participación de los grupos. El equipo que responda al mayor número de preguntas correctamente es el que gana.

4. Inicia el facilitador con una de las preguntas que tiene elaborada. Cada equipo tiene un tiempo límite para responder (de 1 a 3 minutos).
5. Cada equipo tiene un representante para cada pregunta. En caso que el representante no pueda responder, los miembros del equipo tienen la posibilidad de discutir entre sí para dar la respuesta dentro del límite de tiempo acordado con anterioridad.
6. Cada respuesta correcta significa dos puntos, cuando es contestada por el compañero que le correspondía por el equipo, y de un punto cuando es respondida en la segunda oportunidad por el equipo.
7. En caso que al equipo que le corresponda no conteste correctamente, cualquiera de los otros equipos que lo solicite primero lo puede hacer y se gana un punto.
8. Las preguntas no deberán ser formuladas sobre la memorización de conceptos, sino presentar problemas o situaciones concretas, cuyas respuestas requieran de la aplicación correcta de los conceptos, conocimientos, leyes, reglamentos, etc.

El facilitador puede poseer dos cartulinas donde se diga: correcto o incorrecto.

Una vez que un equipo haya dado su respuesta, le pregunta al resto si es correcto o no.

Independientemente de lo que diga el conjunto, voltea el cartón que corresponda. Si fuera incorrecto, cualquiera de los otros equipos puede responderle.

Recomendaciones:

El facilitador debe actuar como un animador de radio o televisión para darle más dinamismo a la técnica. Debe estar muy atento para afirmar las respuestas correctas o para calificar una respuesta de incorrecta.

Tema II: Marcos Normativos sobre Acceso a la Información y Solicitudes de Información Pública

Metodología de Abordaje Sugerida Tema II:

Técnica del Panel:

- Fines:

Ofrecer la exposición de un tema controvertido de una manera espontánea e informal.

- Descripción:

Reunión previa para preparar con los panelistas (expertos en la materia) las líneas del diálogo. Estas no pueden ser tan estrictas que después corten toda improvisación o hagan perder espontaneidad. Se da el diálogo de los panelistas con la orientación del coordinador, procurando deshilar el tema. Cuando hay alguna confusión u enredo, el coordinador interviene o cuando juzga necesario hacer algún resumen. Al final invitará a los expositores a que cada cual haga un breve resumen de sus ideas. Se aprovecha el panel para un ulterior trabajo en grupos.

Es importante hablar sobre:

¡Las leyes en las que se rige nuestro país con bases en auditorías y veedurías

El Instituto de Acceso a la Información Pública

Artículo 8.- Constitución y Finalidad del Instituto de Acceso a la Información Pública. El Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP), es un órgano desconcentrado de la administración pública, con independencia operativa, decisional y presupuestaria, responsable de promover y facilitar el acceso de los ciudadanos a la información pública, así como de regular y supervisar los procedimientos de las Instituciones Obligadas en cuanto a la protección, clasificación y custodia de la información pública, de acuerdo a esta Ley.

La Presidencia de la República apoyará el funcionamiento de este Instituto y actuará como órgano de enlace la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia.

LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Ejercicio del Derecho de Acceso a la Información Pública

Artículo 20.- Solicitud. La solicitud de acceso a la información pública deberá presentarse por escrito o por medios electrónicos, indicándose con claridad los detalles específicos de la información solicitada, sin motivación ni formalidad alguna. Esta disposición no facultará al solicitante para copiar total o parcialmente las bases de datos. En caso de que el solicitante sea persona jurídica, deberá acreditar además de su existencia legal, el poder suficiente de quien actúa a nombre de ésta.

Artículo 21.- Fundamentación y término para resolver. Presentada la solicitud, se resolverá en el término de diez (10) días, declarándose con o sin lugar la petición. En casos debidamente justificados, dicho plazo podrá prorrogarse por una sola vez y por igual tiempo. En caso de denegatoria de la información solicitada, se deberán indicar por escrito al solicitante los fundamentos de la misma.

Artículo 25.- Prohibición de entrega de información. Ninguna persona podrá obligar a otra a proporcionar datos personales que puedan originar discriminación o causar daños o riesgos patrimoniales o morales de las personas.

Procedimientos, Infracciones y Sanciones

Artículo 26.- Procedimientos a seguir ante la denegatoria de entrega de la información. Cuando la solicitud de información se hubiere denegado o cuando no se hubiere resuelto en el plazo establecido en el Artículo 21, el solicitante podrá acudir ante el Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP) para solicitar la revisión de la denegatoria. La resolución de éste se emitirá dentro de un plazo de diez (10) días, contando a partir de la presentación de la solicitud. Contra esta resolución sólo procederá el recurso de amparo en los términos de la Ley de Justicia Constitucional.

Artículo 27.- Infracciones administrativas. Sin perjuicio de la responsabilidad civil, incurrirá en infracción a esta Ley, quien:

- 1) Estando obligado por Ley, no proporcionare de oficio o se negare a suministrar la información pública no querida en el tiempo estipulado o de cualquier manera obstaculizare su acceso;
- 2) Copie, capte, consulte, divulgue o comercialice información reservada cuando la Ley lo prohíbe o en el caso de datos personales, se negare a proporcionarlos a su legítimo titular, sus sucesores o autoridad competente;
- 3) Elimine, suprima o altere, información pública o reservada y los instrumentos que la contengan, sin seguir el procedimiento de depuración previsto en el Artículo 32 de la presente Ley;
- 4) Fuera de los casos previstos en esta Ley, recoja, capte, transmita o divulgue datos personales, o se niegue a rectificarlos, actualizarlos o eliminar información falsa en los

datos personales confidenciales contenidos en cualquier archivo, registro o base de datos de las Instituciones Obligadas por esta Ley; y,

- 5) Estando obligado, de conformidad con el Artículo 4, segundo párrafo, de esta Ley, no envíe la información relativa a los procedimientos de contratación y las contrataciones mismas a la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones.

Artículo 33.- Derechos accesorios. El derecho de acceso a la información, no perjudica, limita o sustituye el derecho a presenciar u observar los actos de la administración pública, en la forma permitida por la Ley; así como participar en audiencias o cabildos abiertos para recibir información.

Procedimientos, Infracciones y Sanciones

Artículo 51. Recursos. El o la solicitante a quien, mediante resolución de la Institución Obligada, se le haya notificado la negativa a su solicitud de acceso a la información o la inexistencia de los documentos solicitados o cuando no se hubiere resuelto en el plazo y forma establecidos en los artículos 21 y 26 de la Ley o se hiciera en forma incompleta o con razón y motivo de lo previsto en el artículo 52 (Causales) del presente Reglamento, podrá interponer, por escrito o vía electrónica, por sí mismo o por medio de su representante, el recurso de revisión de la resolución o de la ausencia de dicha resolución, ante el Instituto, dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la notificación o, en su defecto, del acaecimiento de las otras causales antes indicadas.

La persona solicitante podrá pedir, en su escrito, la aplicación de las sanciones que contempla la Ley a los servidores públicos o particulares que actuaren en contravención a la misma. El Instituto requerirá de la Institución Obligada que dicto la denegatoria, la remisión de los antecedentes, dentro de los tres días hábiles siguientes a este requerimiento. Igualmente, en caso de que se haya vencido el plazo legal para entregarla, requerirá a la Institución Obligada para que en forma inmediata entregue la información solicitada. En ambos casos, advirtiéndole que si no lo hiciere incurrirá en las sanciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento. El plazo de diez días

para que el Instituto emita la resolución respectiva se interrumpirá por el transcurso de los plazos otorgados a las Instituciones Obligadas para la remisión de los antecedentes ya descritos.

Artículo 52. Causales. El Recurso de Revisión ante el Instituto procede cuando

- 1) La autoridad ante la que se hubiere presentado la solicitud de información se hubiera negado a recibirla o cuando no se hubiera resuelto en el plazo establecido en la Ley;
- 2) La información solicitada o la generación de la información pública haya sido denegada por la Institución Obligada;
- 3) La información sea considerada incompleta, alterada o supuestamente falsa, o que no corresponde con la solicitada.
- 4) La dependencia o entidad no entregue al solicitante los datos personales solicitados, o lo haga en un formato incomprensible;
- 5) La dependencia o entidad se niegue a efectuar modificaciones o correcciones a los datos personales.

Tema III: Compromisos Internacionales

Por su parte la **Convención Interamericana Contra la Corrupción** establece lo siguiente:

Convención Interamericana Contra la Corrupción

Artículo I Definiciones Para los fines de la presente Convención, se entiende por "Función pública", toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos. "funcionario público", "Oficial Gubernamental" o "Servidor público", cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos. "Bienes", los activos de cualquier tipo, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles, y los documentos o instrumentos legales que acrediten, intenten probar o se refieran a la propiedad u otros derechos sobre dichos activos.

Artículo II Propósitos, Los propósitos de la presente Convención son: 1. Promover y fortalecer el desarrollo, por cada uno de los Estados Partes, de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción; y 2. Promover, facilitar y regular la cooperación entre los Estados Partes a fin de asegurar la eficacia de las medidas y acciones para prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente vinculados con tal ejercicio.

Artículo III Medidas preventivas A los fines expuestos en el Artículo II de esta Convención, los Estados Partes convienen en considerar la aplicabilidad de medidas, dentro de sus propios sistemas institucionales, destinadas a crear, mantener y fortalecer:

- Normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas. Estas normas deberán estar orientadas a prevenir conflictos de intereses y asegurar la preservación y el uso adecuado de los recursos asignados a los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones. Establecerán también las medidas y sistemas que exijan a los funcionarios públicos informar a las autoridades competentes sobre los actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento. Tales medidas ayudarán a preservar la confianza en la integridad de los funcionarios públicos y en la gestión pública.
- Mecanismos para hacer efectivo el cumplimiento de dichas normas de conducta.
- Instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.
- Sistemas para la declaración de los ingresos, activos y pasivos por parte de las personas que desempeñan funciones públicas en los cargos que establezca la ley y para la publicación de tales declaraciones cuando corresponda.

- Sistemas para la contratación de funcionarios públicos y para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado que aseguren la publicidad, equidad y eficiencia de tales sistemas.
- Sistemas adecuados para la recaudación y el control de los ingresos del Estado, que impidan la corrupción.
- Leyes que eliminen los beneficios tributarios a cualquier persona o sociedad que efectúe asignaciones en violación de la legislación contra la corrupción de los Estados Partes.
- Sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con su Constitución y los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico interno.
- Órganos de control superior, con el fin de desarrollar mecanismos modernos para prevenir, detectar, sancionar y erradicar las prácticas corruptas.
- Medidas que impidan el soborno de funcionarios públicos nacionales y extranjeros, tales como mecanismos para asegurar que las sociedades mercantiles y otros tipos de asociaciones mantengan registros que reflejen con exactitud y razonable detalle la adquisición y enajenación de activos, y que establezcan suficientes controles contables internos que permitan a su personal detectar actos de corrupción.
- Mecanismos para estimular la participación de la sociedad civil y de las organizaciones no gubernamentales en los esfuerzos destinados a prevenir la corrupción.
- El estudio de otras medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.

Finalmente, **la Ley de Municipalidades** señala:

ARTÍCULO 24 - Los vecinos de un Municipio tienen derechos y obligaciones.

Son sus derechos los siguientes:

- Optar a los cargos municipales de elección o de nombramiento;
- Residir en el término municipal en forma tranquila y no ser inquietado por sus actividades lícitas;

- Hacer peticiones por motivos de orden particular o general y obtener pronta respuesta, así como reclamar contra los actos, acuerdos o resoluciones de la Municipalidad y deducirle responsabilidades, si fuera procedente;
- Recibir el beneficio de los servicios públicos municipales;
- Participar de los programas y proyectos de inversión y a ser informados de las finanzas municipales;
- Participar en la gestión y desarrollo de los asuntos locales;
- Pedir cuentas a la Corporación Municipal sobre la gestión municipal, tanto en los cabildos abiertos por medio de sus representantes, como en forma directa; y
- Los demás derechos contemplados en la Constitución de la República y las leyes.

Son sus obligaciones, las siguientes: Derechos y Obligaciones de los vecinos

1. Ejercer los cargos para los cuales fueron electos en la Municipalidad;
2. Tributar de conformidad al Plan de Arbitrios y la presente Ley;
3. Participar en la salvaguarda de los bienes patrimoniales y valores cívicos, morales y culturales del Municipio y preservar el medio ambiente; y,
4. Las demás obligaciones contenidas en la Constitución de la República y las leyes.

Institucionalización de Mecanismos de Participación Ciudadana para el Control Social

- **CABILDOS ABIERTOS:** Las sesiones de cabildo abierto son reuniones públicas de la corporación municipal con los ciudadanos y vecinos. Constituyen un instrumento de comunicación directa necesario para una eficaz administración municipal, que responda a los anhelos de la población y sea expresión permanente de la voluntad popular.
- **PLEBICITOS MUNICIPALES:** Es también “una votación general para conocer la opinión directa de la ciudadanía”. Se considera excepcional porque es aplicado a un problema de importancia constitucional pero que no afecta a actos de índole legal, es decir, se aplica a actos gobierno-administrativos, no de carácter legislativos.

- **CONSEJOS DE DESARROLLO MUNICIPAL:** El Consejo de Desarrollo Municipal es un órgano técnico de carácter consultivo que obligatoriamente deben integrar todas las municipalidades del país.

El Consejo debe estar conformado por representantes de “las fuerzas vivas de la población” en un número de miembros igual al número de regidores que tenga la municipalidad y deben ser nombrados por la Corporación Municipal antes de que el Gobierno Municipal cumpla noventa días de gestión.

Las principales funciones del Consejo son la de asesorar a la Corporación Municipal en la formulación de presupuestos, planes y programas y en la elaboración, ejecución y evaluación de los planes de desarrollo y reordenamiento administrativo.

Los miembros del Consejo, prestan sus servicios ad-honorem y pueden ser removidos de su cargo cuando no cumplan con sus funciones o responsabilidades.

- **EL COMISIONADO MUNICIPAL:** El Comisionado Municipal es el ombudsman del municipio. Es electo por la Corporación Municipal, en cabildo abierto, y seleccionado de entre una lista de cuatro personas propuestas por organizaciones de la sociedad civil.

Los requisitos para ser candidato a Comisionado Municipal son:

Ser mayor de veinticinco años y estar en el pleno goce de sus derechos civiles. Dura dos años en sus funciones y las asume en forma ad-honorem, con posibilidad de ser reelecto.

Entre sus funciones y atribuciones están las de:

1. Velar porque se cumpla la ley de municipalidades, su reglamento y las ordenanzas municipales;

2. Presentar toda clase de peticiones a las autoridades municipales y derecho a obtener pronta respuesta;
 3. Velar por los intereses de las comunidades y el bien común:
 4. Y supervisar la ejecución de los subsidios que se otorguen a los patronatos y organizaciones de la sociedad civil organizada.
- **COMISIONES CIDADANAS DE TRANSPARENCIA:** Las Comisiones Ciudadanas de Transparencia (CCT) tienen como objetivo principal realizar auditorías sociales en el término municipal, entendiéndose esta como el proceso de participación ciudadana orientado a vigilar los procesos de la gestión pública que aseguren la transparente ejecución de programas y proyectos, así como la prestación de servicios públicos de manera eficaz y eficiente. Son organismos independientes de las Municipalidades que toman decisiones no vinculantes.

Metodología sugerida de abordaje Tema III:

JUEGO DE ROL

El juego de rol pretende hacer vivir experimentalmente una situación o acción en la que se pueden encontrar las personas participantes. Se trata de vivencias no sólo a nivel intelectual, sino también con los sentimientos y el cuerpo.

En este ejercicio van a proyectarse en los papales planteados, comprenderlos y percibir emociones. También van a desarrollar cohesión y confianza en el grupo, incrementar la confianza personal, desarrollar la creatividad y mejorar soluciones de problemas o acciones planteadas.

Dependen de los objetivos el dónde se pondrán el énfasis. Han de ser suficientemente precisos y a la vez vagos para permitir el control del animador/a y la creatividad de las personas participantes.

El realismo es importante, hay que evitar el tomárselo a broma. ¡Ojo, no obstante, con el exceso de realismo! El peligro complementario a la teatralización es caer en el psicodrama.

El animador puede congelar el juego mediante un ¡alto! y una palmada: todo el mundo queda inmóvil, ven su propia imagen y sienten sus emociones. Puede hacerse sólo al final (lo habitual) o en otros momentos de la dinámica.

DESARROLLO:

- Precisión de detalles (acción, escenario, tiempo, circunstancias, matices...)
- Enumeración y explicación de los roles y de la función de observadores/as.
- Asignación de los roles a personas y elección de observadores/as (al menos uno/a por rol).
- Tiempo de preparación a los actores/as para meterse en su rol.
- Consignas a los/as observadores/as.
- Señal de inicio. El animador/a velará a partir de entonces por el exceso de realismo, los «accidentes», la teatralización, etc.
- ¡Alto! Evaluación.
- Volver a jugar si se quiere y, si es necesario, modificar los roles.



MÓDULO II:

Definición

INTRODUCCION MODULO II

La estructura de este documento sigue los temas de la consulta. La auditoría social es, antes que nada, una acción de la ciudadanía, ya sea organizada o no. Refleja una actitud crítica en busca de mejorar la gestión realizada por terceros, instituciones u organizaciones encargadas de producir el bienestar común y administrar los bienes colectivos. En esta acción, la ciudadanía utiliza diversos medios para evaluar el cumplimiento de los objetivos, tanto a nivel institucional como individual.

El módulo II, titulado "Definición", se llama así debido a su función en la secuencia lógica de los módulos de formación. En este módulo, se definen conceptos clave, como el análisis del contexto, la auditoría y la transparencia. Comprender estos términos es fundamental para comprender el proceso teórico-práctico. Además, proporciona elementos básicos que permiten un análisis y reflexión prácticos, llevando la teoría a la práctica a través de ejercicios como el análisis del contexto nacional y la identificación de actores relevantes. También aborda la conceptualización de otros elementos clave, como los objetivos de la auditoría social y las herramientas disponibles para llevarla a cabo.

Este módulo "Definición" se presenta tanto en un contexto conceptual como metodológico para facilitar su desarrollo. Está diseñado para aplicarse en la práctica, por lo que las actividades sugeridas están diseñadas para garantizar resultados efectivos.

Marco Conceptual y Metodológico del Módulo II:

DEFINICIÓN

Objetivo General

Fortalecer los conocimientos de los actores civiles en materia de auditoría social y la identificación de acciones estratégicas, mediante la aplicación práctica de herramientas para un proceso eficaz de supervisión.

Objetivos Específicos

- Las y los participantes se apropian de los conceptos básicos y elementos teóricos claves de la auditoría, siendo capaces de hacer una aplicación práctica.
- Los y las participantes, construyen a partir del conocimiento teórico, un análisis de contexto y un mapeo de actores.
- Comprenden preguntas bases, por las cuales hacemos auditoría social.
- A partir de la reflexión, los y las participantes conocerán qué podemos auditar.
- Aplicarán algunas herramientas para auditar, con enfoque de aplicación posterior a la realización de una auditoría.

Tema I: Conceptos básicos

METODOLOGÍA SUGERIDA:

Reflexión introductoria/ tormenta de ideas.

Propiciar la participación activa de los participantes a través de un análisis sobre la relación e importancia de conocer aspectos básicos del análisis de contexto, auditoría y transparencia.

¿Qué es análisis del contexto?

El análisis de contexto permite la comprensión de un determinado fenómeno o evento de una manera integral, sin aislarlo de otros que ocurren en el escenario social.



¿Qué es auditoría?

Es un proceso sistemático, que permite mediante la recolección de evidencias, determinar la confiabilidad y calidad de la ejecución de las actividades realizadas, en congruencia a los criterios de auditoría, requisitos, políticas y procedimientos establecidos.



¿Qué es transparencia?

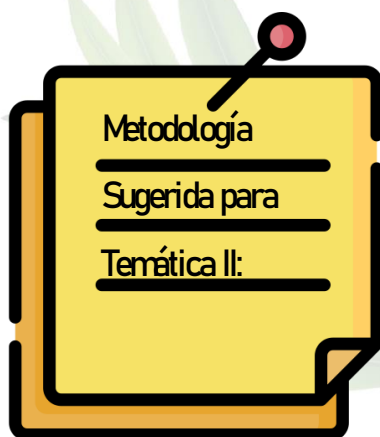
La transparencia se define como la obligación de los organismos garantes de dar publicidad a las deliberaciones y actos relacionados con sus atribuciones, así como dar acceso a la información que generen.



Tema II: Análisis del contexto y Mapeo de Actores

El análisis de contexto es una herramienta analítica y metodológica para el estudio de las circunstancias en las que ocurren las desapariciones de personas. Se trata de un recurso que ayuda al reconocimiento de los factores significativos asociados a la ocurrencia de violaciones graves a los derechos humanos, como es la desaparición de personas.

El análisis de contexto permite la comprensión de un determinado fenómeno o evento de una manera integral, sin aislarlo de otros que ocurren en el escenario social. Se realiza cuando se presume de la presencia de una forma de victimización o fenómeno social que puede tener las características de ser sistemático, generalizado o estructural.



WORLD CAFÉ

Un World Café es una dinámica dirigida a potenciar procesos de reflexión y participación de las personas alrededor de un tema concreto. Se trata de una jornada en la que las personas que asisten aportan su propia perspectiva sobre el tema a debatir y escuchan las de otras personas para conocer y conectar con otras formas de ver, ampliando así su visión. En definitiva, es una conversación, una forma intencional de crear una red viva de comunicación, un diálogo colaborativo, en donde se comparte el conocimiento y la creación de posibilidades para la acción en grupos de todos los tamaños.

El World Café (o Café Mundial) es una metodología que crea redes de diálogo colaborativo, alrededor de asuntos que importan en situaciones de la vida real. Es una metáfora provocativa: a medida que creamos nuestras vidas, organizaciones o comunidades, estamos en efecto, moviéndonos entre «mesas de conversaciones de un Café».

Tanto como proceso conversacional, como patrón de sistemas vivientes, el WorldCafé tiene consecuencias -inmediatas y prácticas- en los diseños de reuniones y conferencias, formaciones estratégicas, creación de conocimiento, rápida innovación, involucramiento de accionistas, y cambios de gran escala. Experimentar el WorldCafé también nos ayuda a tomar decisiones, personales y profesionales y acerca de maneras más satisfactorias a participar en las conversaciones que modelan nuestras vidas.

Los participantes mediante el World Café, realizarán un FODA, con el siguiente tema general **“Antecedentes en Rendición de Cuentas de los Gobiernos Locales”**.

MAPEO DE ACTORES:

El Mapeo de Actores es una técnica que busca identificar a los actores claves y analizar su interés, importancia o influencia sobre nuestro proyecto. Se recomienda que este mapeo se elabore al inicio del proyecto y se vaya monitoreando en el transcurso del mismo, ya que la información que tengamos nos permitirá estar enterados del contexto y así podremos negociar mejor.

Pero, ¿quiénes son los actores con los que podría interactuar en la implementación de mi proyecto? Estos pueden ser:

- Gobierno y entes reguladores
- Empleados
- Proveedores o socios
- Competidores
- Empresas locales

- ONGs

Tema III: ¿Para qué hacemos auditoría social?



¿QUÉ QUEREMOS
AUDITAR?

Partimos de un problema o tema puntual que afecta a nuestro grupo u organización. Por ejemplo, problemas en la entrega de medicamentos a través de un programa del gobierno municipal o nacional; falta de acceso a servicios públicos (agua, electricidad, teléfono); problemas en los colegios públicos (no hay útiles escolares, faltan maestros, etc.); inactividad en una obra pública que debería haber comenzado o retrasos en una que ya comenzó; mala calidad y falta de mantenimiento en

obras realizadas con fondos municipales o nacionales; o necesitamos verificar si existen recursos para ayudar a ciertos grupos como jubilados, discapacitados y niños, entre otros.

Nos hemos organizado en una instancia para hacer auditoría social, una Comisión Ciudadana de Transparencia, por ejemplo, y no estamos seguros de por dónde empezar. Tenemos varias opciones que podemos analizar con la ayuda del Manual para Comisiones Ciudadanas de Transparencia. Podemos comenzar por averiguar acerca del presupuesto que llega al municipio y cómo se distribuye en áreas y programas; o nos concentramos en un departamento u organismo municipal, las políticas (normas y procedimientos que regulan el accionar de dicho departamento u organismo); o en un programa que se desprende de esa política. En resumen, vamos de lo general a lo particular, para lograr una visión panorámica de la inversión municipal, o trabajamos directamente sobre un ámbito específico

¿Cómo decidimos esto?

- Decidimos qué vamos a auditar en forma participativa y democrática. Esto se hace organizando una o varias reuniones con la comunidad, ya sea de vecinos en uno o varios

barrios y colonias, o grupos específicos afectados por un problema; si se trata de una Comisión Ciudadana de Transparencia, la convocatoria puede ser abierta a toda la comunidad, usando canales de difusión como las escuelas, las radios comunitarias y otros medios locales.

- Construimos colectivamente un listado de problemas y temas que se desprenden de estos problemas, o partimos de un problema sobre el que hay consenso en que es el más importante y que urge de una solución.

Tema IV. ¿Qué podemos auditar?



- **Auditoría social a presupuestos públicos Control de los fondos públicos.**

Abarca desde el Presupuesto General de la República, hasta presupuestos municipales por sector, programas y proyectos, así como fondos especiales (por ejemplo, los provenientes del Fondo Hondureño de Inversión Social, FHIS) e incluso fondos públicos administrados por empresas privadas. También se puede enfocar en el proceso de definición del presupuesto; por ejemplo, el

Plan de Inversión Municipal. El presupuesto destinado a la Estrategia para la Reducción de la Pobreza (ERP) es uno de los ámbitos más importantes de la auditoría social, aunque no el único.

- **Auditoría social a organismos e instituciones**

Observar cómo funciona una institución, si cumple con lo que la ley le ordena, si posee un reglamento que favorece la transparencia en la gestión, si sus procesos internos (como la selección y nombramiento de servidores públicos) se ajustan al reglamento, si su estructura (organigrama, cargos, funciones) responde a las necesidades del municipio y sus habitantes son, entre otras, actividades de la auditoría social. Podemos monitorear el funcionamiento de la Corporación Municipal en su conjunto, o de áreas específicas, como el Departamento de Contabilidad y Auditoría o el de Políticas Sociales.

- **Auditoría social a proyectos, programas, planes y servicios públicos**

Es la orientada al conjunto de acciones y actividades destinadas a cumplir los objetivos y metas establecidos por el Estado en las políticas públicas (de salud, inclusión escolar, nutrición infantil, empleo, medio ambiente, transparencia, etc.), a fin de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, garantizando y protegiendo sus derechos. Las políticas públicas se traducen en proyectos, programas, planes y servicios públicos; en estos ámbitos, la auditoría social está dirigida a verificar la transparencia, eficiencia y calidad de su funcionamiento.

- **Auditoría social a procesos**

Se concentra en verificar la transparencia y el respeto a las reglas en procesos donde se toman decisiones que afectan el uso de fondos públicos, así como procesos que afectan la calidad de las instituciones públicas, la calidad de la representación política y la calidad de los servicios a que tiene derecho la ciudadanía. Por ejemplo, cómo se financian las 81 campañas electorales; cómo se seleccionan y nombran los servidores públicos en el municipio; la contratación de empresas de servicios públicos; los procesos de compras municipales, etc.

¿Qué resultados esperamos lograr?

Es importante responder a esta pregunta para precisar muy bien nuestros objetivos y resultados esperados. Así podremos evitar que el proceso de auditoría social se convierta en algo vago y sin rumbo, y termine en un informe de poca utilidad. Al definir los objetivos y resultados esperados, debemos ser concretos; es mejor tener una visión de pequeños cambios que nos llevarán a cambios más grandes. Por ejemplo:

Objetivo	Resultados esperados
Verificar la transparencia y la eficiencia en la implementación del programa x de atención a la salud de los niños, dependiente del departamento de Salud del municipio x.	<ol style="list-style-type: none">1. El programa x entrega de forma eficiente, completa y a tiempo los medicamentos a la población de niños de 0 a 5 años del municipio.2. Los beneficiarios del programa x reciben información clara y oportuna sobre los procedimientos y beneficiarios del mismo.3. La información sobre el programa x (listas de beneficiarios, presupuesto del programa, nombres y puestos de funcionarios públicos responsables y de organizaciones intermediarias) está disponible al público y es accesible en forma rápida y clara.

En el ejemplo anterior, el objetivo general de la auditoría social podría ser: Lograr transparencia y rendición de cuentas en la administración municipal y los funcionarios públicos responsables de administrar el programa x. Otra opción podría ser: Transparentar el programa x a través de la rendición de cuentas de sus responsables.

En conjunto, las respuestas a estas preguntas son la estrategia de auditoría social de la organización o grupo. Esta estrategia da un “norte” para saber hacia dónde moverse, para no perder de vista los

objetivos y resultados esperados, para corregir el rumbo si fuese necesario, y para hacer ajustes y modificaciones en función de lo que vaya ocurriendo a lo largo del trabajo.

¡Importante! En la práctica, diferenciar los ámbitos sirve para entender adónde concentraremos nuestros esfuerzos de auditoría social. Pero también hay que tener claro que estos ámbitos están relacionados y, por tanto, es posible que debamos actuar sobre distintos ámbitos, combinando el uso de herramientas.

Tema V. Herramientas para auditar

Metodología de Abordaje Sugerida Tema V:

Tendederos de Contenidos

Propósito: Evaluar la capacidad de análisis e interpretación del contenido aprendido.

Uso práctico: Actividad para la identificación conocimientos.

Tiempo aproximado: 30 minutos.

Procedimiento:

1. Se les entregará a los y las participantes cartulinas de distintitos colores cortadas con diferentes formas.
2. Deberán colocar en las cartulinas palabras relacionadas con el contenido.
3. Luego dividen el grupo según las figuras, cada grupo lee y discute la información en las cartulinas hasta llegar a tener un contenido que se quiere plantear construyendo grupalmente, un tendedero de contenidos sobre el tema.
4. Posteriormente se reparten tres tarjetas a cada persona pidiéndole que respondan, partiendo de la información que generó anteriormente.
5. Al finalizar la actividad para afianzar los conocimientos se abre un espacio de discusión, el facilitador se apoya en la proyección de algún video.

Materiales:

- 30 cartulinas de distintos colores con contenidos relacionados
- 30 ganchos para prensar ropa, grandes de colores
- 3 pita o lazo mediano
- Marcadores negros

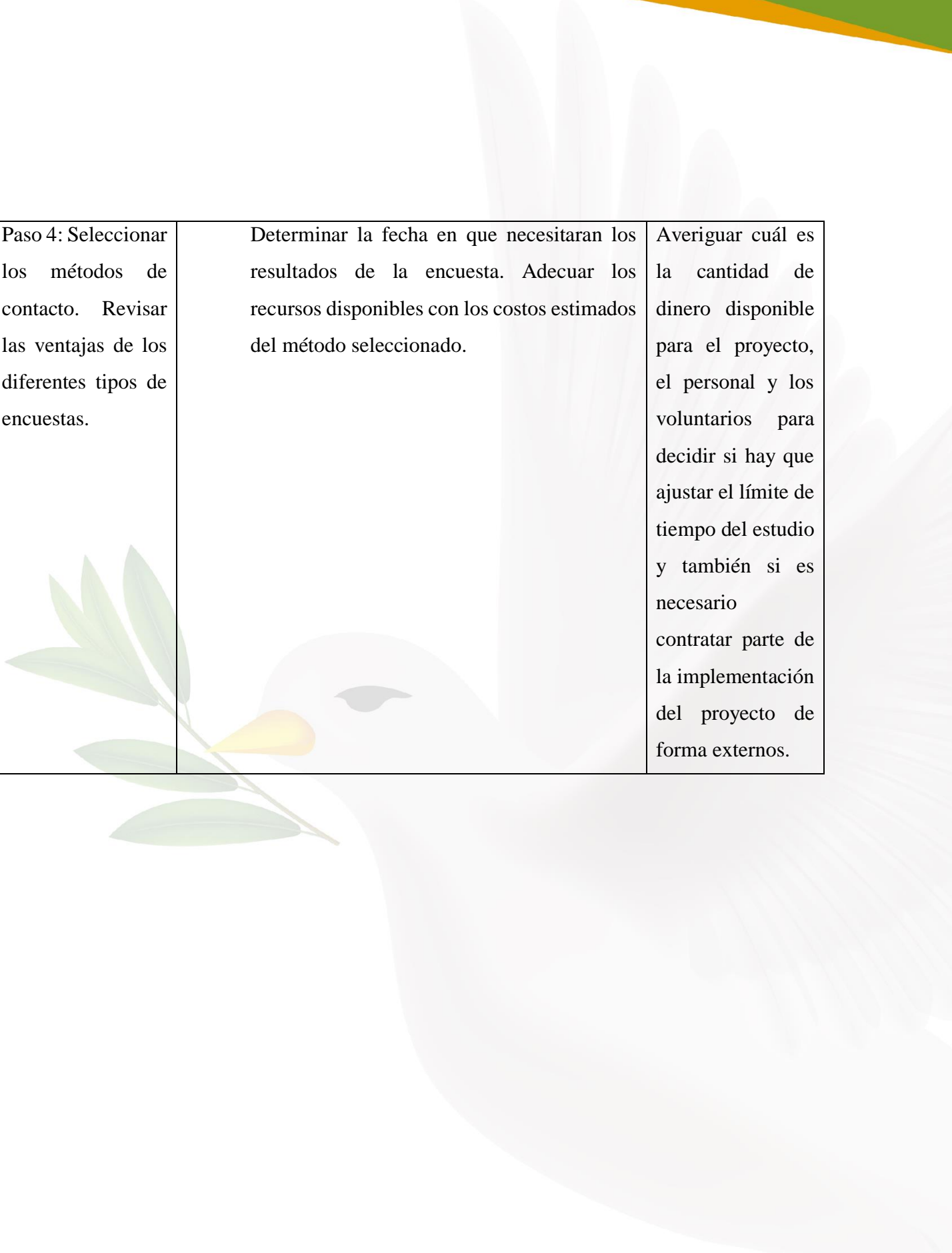
HERRAMIENTAS PARA AUDITAR

1. Evaluación para medir la apertura y la calidad de la información brindada por la municipalidad (enfocado a actores cívicos)

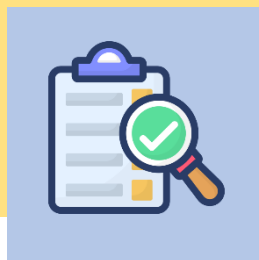
En forma voluntaria y ante la solicitud de información, esta respondió satisfaciendo sus necesidades ciudadanas.			
Usted evalúa y si respuesta es “Sí”, entonces indague:	Sí	No	Hallazgo u Observaciones
Esta información es accesible, sencilla, frecuente y veraz.			
Presentó toda la información sobre el presupuesto (lo relativo a su preparación, aprobación, liquidación y balance final).			
Al preguntarle si está dispuesto y con voluntad para ser controlado y evaluado; tolera las críticas; si es la municipalidad			
Si fue la municipalidad, esta utiliza herramientas participativas como el consenso, el referéndum y el plebiscito para que la ciudadanía se pronuncie sobre temas trascendentales y de interés colectivo.			
Utiliza medios informativos como la radio, la televisión, los periódicos, boletines y gacetas, para informar sobre los asuntos de interés público. Describa.			
Usted evalúa y su respuesta es que NO, entonces CONCLUYA que elementos no está cumpliendo para calificarlo como un Institución con un Grado adecuado de Transparencia:			
Está satisfecho con la atención e información brindada.			
DE ACUERDO A SU EXPLORACIÓN CONSIDERA			
SI ES TRASPARENTE		NO ES TRASPARENTE.	

2. Lineamientos para la realización de encuestas en un proceso de auditoría social:

Paso	Descripción	¿Cómo?
Paso 1: Enmarcar las intenciones y los objetivos de la encuesta.	¿Cuál es la principal intención de la encuesta? ¿Estudiar, describir o explicar fenómenos? ¿Medir satisfacción o percepciones?	Talleres, sesiones para el aporte de ideas, discusiones en grupo, etc.
Paso 2: Especificar las necesidades de la información.	Revisar los tipos de información que pueden medir las preguntas de la encuesta y usuarios para clasificar los objetivos de la información. ¿se trata de una encuesta transversal o representativa realizada por única vez, o es parte de un estudio longitudinal permanente?	Grupos de debate, talleres para revisar los objetivos de la información preliminar.
Paso 3: Identificar la población destinataria.	¿Cuáles son los atributos de la población que tienen importancia para el estudio? ¿Qué tan difícil será contactar la población deseada? ¿Qué tipos de preguntas filtradas o encubiertas se necesitan obtener información de los encuestados entendidos en el tema?	Hacer un listado con los tipos de análisis que necesitan para determinar a quien corresponde cada opinión y por qué. Hacer una verificación para asegurarse de que la muestra esperada se corresponde con el nivel de información necesaria.



Paso 4: Seleccionar los métodos de contacto. Revisar las ventajas de los diferentes tipos de encuestas.	Determinar la fecha en que necesitaran los resultados de la encuesta. Adecuar los recursos disponibles con los costos estimados del método seleccionado.	Averiguar cuál es la cantidad de dinero disponible para el proyecto, el personal y los voluntarios para decidir si hay que ajustar el límite de tiempo del estudio y también si es necesario contratar parte de la implementación del proyecto de forma externos.
---	--	---



MODULO III:

INCIDENCIA

INTRODUCCION MODULO III

El recurso principal para llevar a cabo auditorías sociales en el país es la sociedad misma, que ha demostrado un alto grado de participación a nivel local, regional y nacional. En Honduras, la auditoría social ha ganado terreno gracias al compromiso de ciudadanos y organizaciones que han liderado esta iniciativa. En este documento, presentamos el proceso básico para llevar a cabo una auditoría.

El tercer módulo de este proceso se llama "Incidencia" y proporciona elementos esenciales que permiten un análisis práctico y reflexivo. Aborda conceptos clave como la planificación, la ejecución y la estrategia en la auditoría social. Se enfoca en responder preguntas como "¿Cómo planificamos el trabajo de auditoría?" y destaca los pasos esenciales para realizar una auditoría.

Este programa de formación está diseñado para que los conocimientos adquiridos se apliquen en la práctica. Por lo tanto, además de las actividades y dinámicas en el entorno educativo, se fomenta la realización de investigaciones y propuestas operativas que pongan en práctica los conocimientos adquiridos en entornos institucionales, comunitarios y empresariales al finalizar el módulo.

OBJETIVOS DEL MÓDULO

Objetivo General

Aprender a cómo elaborar un plan de trabajo y comprender los pasos necesarios para llevar a cabo una auditoría social de manera efectiva, lo que implica desarrollar una comprensión sólida de los conceptos fundamentales y de los aspectos prácticos involucrados, con el objetivo de garantizar la transparencia en el proceso de auditoría.



Objetivos de Aprendizaje

- Los y las participantes conocen concepciones básicas sobre planificación, ejecución y estrategia como elemento de auditorías
- Las y los participantes construyen un plan de trabajo de una auditoría social.
- Los y las participantes crean una ruta de paso a paso para las auditorías sociales.



INCIDENCIA

Marco Conceptual y Metodológico del Módulo III:

Tema I: Conceptos Básicos

Metodología sugerida:

Radiografía:

- **Propósito:** Reducir la tensión inicial para desarrollar sentimientos de comodidad y crear un ambiente participativo en el grupo, a la vez le servirá a la facilitadora para conocer el grupo y su forma de trabajo.
- **Uso práctico:** Actividad de presentación.
- **Proceso:**
 1. Se entrega a los participantes una tarjeta de cartulina tamaño carta.
 2. Se explica las y los participantes que en esa cartulina deben dibujar algo referentes a los conceptos básicos del tema de Incidencia.
 3. Una vez terminado, deberá exponer lo dibujado.
 4. Al finalizar, será colocado en una de las paredes del lugar.

Planificación: La acción de planear en la gestión se refiere a planes y proyectos en sus diferentes ámbitos, niveles y actitudes. Generalmente es una filosofía adaptativa que pretende conciliar los diferentes intereses implicados para lograr los resultados de la organización. Puede ser activa o pasiva.

Ejecución: Realización de una acción, especialmente en cumplimiento de un proyecto, un encargo o una orden.

Estrategia: La estrategia generalmente implica establecer metas y prioridades, determinar acciones para lograr las metas y movilizar recursos para ejecutar las acciones.

Tema II: Entonces, ¿cómo hacemos el plan de trabajo de la auditoría social?

La auditoría social lleva tiempo y planificación. Por eso es clave dedicar tiempo a la organización de este esfuerzo con un grupo de gente comprometida. Durante la fase de organización del equipo, debemos ponernos de acuerdo sobre:

- Actividades y acciones: ¿Qué necesitamos hacer para preparar la etapa de ejecución de la auditoría social?
 - Redacción y envío de cartas,
 - Llamadas telefónicas,
 - Elaboración de entrevistas y encuestas,
 - Solicitud y realización de entrevistas o encuestas,
 - Solicitud, preparación y realización de reuniones,
 - Solicitud y análisis de información, etc.
- Calendario de actividades: ¿Con qué tiempo contamos? Con un calendario frente a nosotros, organizamos el proceso semana a semana y mes a mes. Si la auditoría social se aplicará a una campaña electoral, entonces contamos con un tiempo limitado por la fecha de las elecciones, en otros casos no tenemos una fecha límite, pero podemos definirla nosotros. Esto nos obligará a rendir cuentas sobre el proceso de auditoría social y a revisar nuestra estrategia después de un periodo.
- Distribución de tareas: ¿Cómo dividimos las tareas? Debemos asignar responsables y formas de comunicación entre nosotros. Evitemos la formación de “sub-comisiones” o “sub-equipos”, salvo que las tareas sean muy concretas. Si no, suele suceder que estos grupos se tornan en burocráticos y lentos.

Una parte del plan de trabajo es el presupuesto de la auditoría social. Es decir, ¿cuál es el costo de la auditoría social que realizamos? Como la mayoría del trabajo lo hemos realizado de manera voluntaria, no hemos sentido la necesidad de elaborar un presupuesto. Esto quiere decir que, en buena parte de los casos, no solo ponemos a disposición del trabajo de auditoría social nuestro tiempo, sino también nuestros recursos personales. O sea, que nos ha tocado financiar la auditoría social. Las instancias de auditoría social han puesto este tema en la mesa de discusión porque significa un costo personal, familiar y social demasiado alto y es necesario encontrar salidas al problema. Una de las formas de encontrar soluciones es identificar los costos de nuestro trabajo, presupuestando la auditoría social.

Tema III: Pasos para la auditoría

Metodología de abordaje sugerida Tema V:

Línea de procesos o del tiempo:

Los y las participantes harán con tarjetas de colores el proceso inicial de conocimientos previos que ellos tienen para hacer auditoría social. Se formarán grupos de trabajo con sus diferentes procesos de auditoría. Esto con el fin de evaluar saberes previos.

Diálogo

El contacto inicial

Conforme al plan de trabajo, es probable que una de las primeras actividades sea ponernos en contacto con el organismo a auditar. Solicitamos la reunión a través de un canal formal (carta o llamada), nos reunimos con el funcionario o funcionarios responsables del organismo, y lo ponemos al tanto de nuestros objetivos. Antes de asistir a la reunión es importante acordar si vamos a proponer la firma de un convenio o si preferimos realizar la auditoría social sin firmarlo. Es posible, también, que el organismo no tenga interés en hacerlo.

Lo más importante en este momento es comunicar en forma clara nuestros objetivos y hacerlo de manera constructiva, con cordialidad y mostrando disposición al diálogo. Es probable que necesitemos información del organismo y por eso debemos ir a la reunión preparados para solicitarla (si antes no hemos enviado una carta al respecto), y conversar sobre el tema con la persona responsable de facilitar la información. Si no obtenemos respuesta ante las solicitudes de reunión e información, entonces podemos hacer una solicitud de acceso a la información apoyándonos en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Ejecución

Manos a la obra: poniendo en práctica la auditoría social

Este momento consiste en poner en práctica la auditoría social a través de las herramientas seleccionadas. Todo depende de lo que hayamos decidido hacer, de la estrategia y los objetivos de nuestro plan, de las herramientas que escogimos, y de los instrumentos diseñados para recolectar la información. Por eso no es posible predecir o generalizar lo que ocurrirá en este momento, pero veamos algunas posibilidades:

- Entrevistas y reuniones: Si vamos a auditar el funcionamiento de un organismo, probablemente solicitaremos entrevistas y reuniones. Como se explicó, es necesario preparar estos encuentros con anticipación y llevar un registro de los mismos.
- Solicitudes de información: Se realizan a través de peticiones formales con base en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aunque también puede darse un diálogo con el ente a auditar, en el que se solicite la información, sin necesidad de enviar una nota. De todas formas, es bueno aclarar por escrito el tipo de información que se está solicitando, si el contacto es directo con los funcionarios responsables, también conviene entregar el pedido por escrito.

Es importante realizar:

1. Visitas de campo: En otros casos, haremos visitas de campo. Por ejemplo, para verificar si un proyecto está siendo ejecutado y ver el avance de la obra; verificar que un programa está funcionando y entregando los servicios para el cual fue creado, como entrega de insumos en la comunidad (medicamentos para madres embarazadas, vacunación de niños, entrega de alimentos, acceso a servicios de agua o electricidad, transferencias de subsidios, etc.).
2. Encuestas: Posiblemente hagamos alguna encuesta con los beneficiarios de los proyectos, u organicemos una reunión participativa para construir un “boletín comunitario de calificaciones” sobre un servicio público, entre otras acciones.

Esta etapa es central, porque es la que “da vida” al proceso de auditoría social. Es preciso tener en cuenta que puede ser más larga de lo que planeamos pues, durante su ejecución, se lograrán avances, pero también se sufrirán retrocesos.

Informe

Este momento está muy conectado con el anterior; a lo largo de la ejecución vamos recolectando información que volcaremos en el informe. Por lo general, antes de hacer esto, analizamos y discutimos la información que vamos encontrando con nuestro equipo de trabajo.

Nuestros informes deben ser propositivos; en otras palabras, deben presentar propuestas y recomendaciones para mejorar el funcionamiento de un organismo, además de señalar problemas en proyectos y programas, o informar de qué manera cierta ley o norma se está incumpliendo. El informe reúne toda esta información: debe estar bien escrito, en forma clara y práctica, ser detallado, y consignar los datos de contacto de nuestro grupo u organización.

Socialización

Este momento consiste en dar a conocer los resultados del informe o el producto de nuestra auditoría social. El informe sólo sirve si se difunde y se le da seguimiento (ver próximo paso). Es conveniente haber trabajado una estrategia de socialización ANTES de llegar a este paso, como parte del Momento 2 (Plan de Auditoría Social, punto 2.3 Planificación). La socialización no se limita a enviar el informe a los funcionarios públicos o a otras organizaciones locales y nacionales. También consiste en construir relaciones de confianza con medios de comunicaciones locales y nacionales.

Seguimiento e incidencia

Más allá del informe de auditoría social

Este es el momento de dar seguimiento a los hallazgos y recomendaciones contenidos en el informe de auditoría social. Con su grupo u organización, respondan a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué acciones vamos a llevar adelante para lograr las mejoras y los cambios que proponemos? ¿Cómo vamos a presionar a los funcionarios públicos que tienen poder de decisión en el tema que nos convoca?
2. ¿Cómo vamos a construir alianzas con otras organizaciones y grupos que ayuden a que nuestra voz sea más fuerte?
3. ¿Cómo continuaremos con nuestra estrategia de comunicación con los medios de prensa para mantenerlos informados de las novedades respecto a nuestra auditoría social?

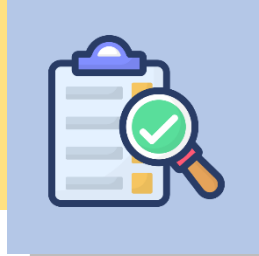
Las respuestas a estas preguntas sirven como guía para definir las acciones necesarias para lograr cambios, reformas, mejoras en el ámbito sobre el que nos propusimos actuar. Esto significa dar

continuidad a los esfuerzos de auditoría social, que no se agotan con solicitudes de información y elaboración de informes. Ahora bien, esto requiere un compromiso mayor por parte del grupo impulsor de la auditoría social. Significa subir un escalón más, dar un paso adelante en el esfuerzo por idear acciones que apunten a alcanzar la visión que el grupo se propuso inicialmente. Para esto es necesario moverse en forma estratégica, procurando entender lo mejor posible cómo funcionan las instituciones y el sistema político en nuestra comunidad y en nuestro país.



Construyendo una
SOCIEDAD
más **JUSTA** y equitativa





MÓDULO IV:

Seguridad

INTRODUCCIÓN MODULO V

Entendemos que hablar de auditoría y rendición de cuentas en nuestro país implica una gran responsabilidad en su ejecución. Por lo tanto, en este módulo, el Módulo IV, abordaremos el tema de la seguridad, que es esencial para protegernos durante los procesos de auditoría social.

Dentro de este módulo, se explorarán conceptos fundamentales, los desafíos de la auditoría social, los riesgos asociados, las actitudes que debe tener un auditor y las políticas de seguridad. Todos estos temas son cruciales para salvaguardar a los participantes en estos procesos de supervisión, que a menudo incluyen a miembros de la comunidad. Es importante que sepamos cómo protegernos y cuáles políticas nos respaldan para que nuestros derechos humanos no sean vulnerados.

Este módulo, se presenta de manera reflexiva y fácil de comprender, tanto en su parte teórica como práctica. Se utiliza una metodología de conversatorio para explorar a fondo el enfoque de seguridad que debemos aplicar para garantizar nuestra protección.

El contenido y la metodología se basan en un enfoque de enseñanza popular, diseñado para hacer que el proceso de aprendizaje sea más accesible y efectivo.

OBJETIVOS DEL MÓDULO

Sabemos que hablar de auditoría y rendición de cuentas en nuestro país conlleva una gran responsabilidad al momento de ejercer la acción. Es por eso que a continuación presentamos riesgos y políticas que son consideradas importantes. Por tanto, es el módulo final o módulo IV; que hablaremos sobre la seguridad ya que es una forma de protección que debemos adoptar o conocer al momento de realizar procesos de auditoría social.

Es necesario comprender temáticas dentro de este módulo tales: Conceptos básicos, retos de la auditoría social, riesgos de la auditoría, actitudes del auditor y políticas de seguridad. Todos los temas anteriores, con el fin de salvaguardarnos como población participante de estos procesos de supervisión, a los cuales muchas veces somos parte; pero que debemos conocer como vamos a protegernos o que políticas nos respaldan; así mismo que no se nos vulneren nuestros derechos humanos.

Es así, que la metodología es muy reflexiva y fácil de comprensión práctica y teóricas; con el fin de usar una metodología de conversatorio para conocer todo este enfoque de seguridad que debemos utilizar, para así asegurar nuestra protección.

El contenido y metodología, basada en una enseñanza popular; con el fin de facilitar procesos más sencillos pero enfocados en un proceso de aprendizaje eficaz.

Marco Conceptual y Metodológico del Módulo IV.

Objetivo General

Salvaguardar la integridad personal o grupal de los actores cívicos, gobierno local y empresa privada ante procesos de auditoría social, mediante una jornada reflexiva para evitar cualquier tipo de vulneración a los derechos humanos.



Objetivos de Aprendizaje

- Conocer los aspectos básicos que contempla la seguridad en la auditoría social.
- Reflexionar sobre los retos de la auditoría social.
- Identificar los riesgos que conlleva el desarrollo de una auditoría.
- Desarrollar actitudes que un auditor deberá poseer para la ejecución de una buena auditoría.
- Comprender las diversas políticas de seguridad para que el proceso sea eficaz.



SEGURIDAD

Apertura:**Mezcla de objetivos:**

Duración: 1-2 minutos.

Número de participantes: Todo el que quiera.

Material necesario: Ninguno.

Reglas: Este es un juego que no dura mucho tiempo, ideal para quien busque una extraordinaria forma de fomentar el espíritu de equipo sin salir al exterior. Antes de una reunión, haz que la mayor cantidad posible de participantes dé un paseo y cuente qué espera aportar a la reunión. Si lo deseas, ofrece un premio a la persona que hable con más gente y otro para la persona que de hecho aporte lo que contó.

Objetivo: Mejora la productividad de la reunión y hace que los asistentes piensen en cómo van a contribuir, en lugar de limitarse a pensar en lo que van a sacar de la reunión.

Tema I: Conceptos Básicos

Dificultades: Las dificultades, por lo tanto, son inconvenientes o barreras que hay que superar para conseguir un determinado objetivo.

Verificación: la comprobación *absoluta* de una teoría.

Comunicación: es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas.

Tema II: Retos de la auditoría social

Entre los retos podemos mencionar:

1. La dispersión de las iniciativas de auditoría social tiene un doble efecto: por un lado, fortalece estos procesos al fomentar su diversidad y cantidad; por otro lado, los debilita al fragmentarlos y reducir su impacto debido a su aislamiento.
2. De manera particular, hay pocos impactos de la auditoría social en la sanción de la corrupción y de actos irregulares.
3. No se generan consensos sobre aspectos básicos: términos o conceptos de auditoría social, herramientas, papel de cada actor (Estado, Sociedad Civil y Cooperación Internacional), hacia dónde va el tema o la legislación mínima requerida.
4. Poca cultura de rendición de cuentas. Poca voluntad real para apoyar la auditoría social desde los organismos auditados, a nivel local y nacional.
5. Falta de capacidades técnicas, de recursos financieros y reconocimiento legal para la auditoría social.

Tema III: Riesgos en la auditoría

- **Falta de apoyo y de confianza por parte de la alta dirección.** Como en todo lo que tiene que ver con la gestión de riesgos, sin el apoyo, compromiso e interés de la alta dirección es difícil que el auditor pueda demostrar la importancia de la labor que realiza y lo beneficiosa que es para el mejoramiento continuo de los procesos y, por ende, para la continuidad de la empresa.
- **Mala planeación de la auditoría.** Es importante que el auditor planifique el proceso adecuadamente, considerando los procesos y personas a auditar, así como el tiempo necesario que le tomará hacerlo. Si hay una buena planeación, no debería haber incumplimientos en el plazo límite para terminarla.
- **Planes rígidos e inmodificables.** Si bien se debe seguir un plan de auditoría, el auditor debe estar en la capacidad de adaptarlo o ajustarlo según las condiciones que se presenten durante el proceso porque estamos en un entorno en constante cambio y todo puede ser susceptible de cambiar, incluso las áreas o procesos a auditar.
- **Dificultad o incapacidad para auditar algunas fuentes de riesgo.** Puede ser por falta de conocimiento o porque el auditor prefiere ser cauteloso y tomar distancia de algunas áreas o procesos para evitar discordias o señalamientos, sin embargo, no debe ser así porque independiente del área y sus líderes, se debe evaluar y auditar para garantizar que está funcionando correctamente y no representa posibles riesgos para la empresa.
- **Verificación y control ineficientes.** Para realizar una buena auditoría es fundamental estar al tanto de las regulaciones y temas legales que le son aplicables a la empresa.

- **Comunicación inoportuna.** Los resultados de la auditoría y recomendaciones a aplicar no solo deben presentarse de manera clara y precisa, también debe hacerse oportunamente, en el menor tiempo posible y no meses después para que la alta dirección y los encargados de las áreas auditadas puedan tomar acción rápidamente y prevenir así que las fallas identificadas faciliten la materialización de riesgos.

ACTITUDES DEL AUDITOR



Tema IV. Políticas de seguridad

- **Prevención:** Formación, comunicaciones e información para prevenir conductas nocivas y abusos; revisión de los procesos de selección de personal; evaluaciones de riesgos; y evaluación de la capacidad del personal para realizar su trabajo.
- **Atención y apoyo:** Brindar atención y apoyo a quienes han experimentado acoso, abuso y/o violencia sexual, inclusive garantizar que, para ello, el personal tenga acceso a formación especializada y experiencia práctica.
- **Respuesta:** Fortalecer y armonizar las políticas y procedimientos actuales, y garantizar que sean claras y accesibles a todas las personas. Nuestro objetivo es crear un entorno en el que la información se comparta y las personas rindan cuentas.



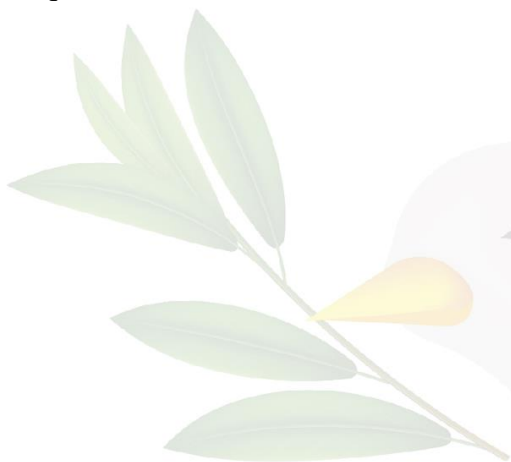
MODULO V

INCLUSIÓN

INTRODUCCIÓN MÓDULO V

La inclusión de género se refiere a la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación basada en el género en todos los aspectos de la sociedad, incluyendo el ámbito laboral, la educación, la política y la cultura. Esto implica garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades y sean tratadas con respeto y equidad. La inclusión de género busca desafiar estereotipos de género, fomentar la diversidad y crear un entorno en el que todas las identidades de género sean aceptadas y respetadas.

Para hacer efectivos los derechos, la educación, la igualdad de oportunidades y la participación de todos bajo el planteamiento de escuela inclusiva se debe obviar cualquier requisito de entrada y cualquier mecanismo de discriminación.



OBJETIVOS DEL MÓDULO

Objetivo General

Establecer criterios de integración e inclusión para el desarrollo de las capacitaciones con los demás grupos en situación de vulnerabilidad con enfoque de género, diversidad sexual e interseccionalidad



Objetivos de Aprendizaje

- Establecer un ambiente de participación inclusiva, para el reconocimiento respeto y garantía de los derechos humanos.
- Brindar herramientas para el desarrollo de diálogos inclusivos desde una perspectiva de género, diversidad sexual e interseccionalidad.



Inclusión en los procesos de veeduría social e incidencia política

Criterios para realizar auditorías desde un enfoque inclusivo

Auditoría con perspectiva de inclusión social:

- Sea inclusivo: use métodos participativos basados y que involucren a la comunidad de manera relevante y significativa en el desarrollo, implementación y evaluación de la herramienta de auditoría de inclusión social.
- Sea breve: use menos preguntas basadas en resultados macro en la herramienta de auditoría para evitar el agotamiento de la auditoría. Muchas de las herramientas de encuesta pueden ser extremadamente largas y, como resultado, el uso de la herramienta por parte de las organizaciones comunitarias se vuelve limitado.
- Sea atractivo: brinde un punto de entrada fácil en el trabajo de inclusión social, al mismo tiempo que brinda libertad para perfeccionar aún más su trabajo. La herramienta de auditoría debe ser un aporte con diferentes y diversas habilidades, experiencia y exposición a la inclusión social.
- Sea inteligente: concéntrese en lo que es importante. Determinamos que los conceptos de “apertura”, “intencionalidad” e “inclusión” son los indicadores clave para guiar el desarrollo, implementación y evaluación del trabajo de inclusión social. En particular, y de suma importancia para el éxito de la eliminación de barreras para la inclusión, es el grado en que una organización demuestra su compromiso continuo para eliminar las barreras a la inclusión social en todos los niveles.

Finalidad y objetivos de las auditorías desde una perspectiva de género

La finalidad general de una auditoría basada en género es promover el aprendizaje institucional sobre cómo incorporar efectivamente la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y estructuras, y evaluar hasta qué punto las políticas han sido institucionalizadas en los niveles de:

- La organización
- La unidad de trabajo
- Cada persona

Los objetivos de una auditoría de género son los siguientes:

- Lograr comprensión sobre en qué medida el personal ha asumido e implementado la transversalización de la perspectiva de género;
- Evaluar el alcance de la incorporación de la perspectiva de transversalización de la perspectiva de género en términos de desarrollo y oferta de productos y servicios sensibles al género;
- Seleccionar y compartir información sobre mecanismos, prácticas y actitudes que signifiquen una contribución positiva con miras a la incorporación de la perspectiva de género en una institución;

- Evaluar el nivel de recursos asignados y erogados en la transversalización de la perspectiva de género y en actividades vinculadas con temáticas de género;
- Analizar en qué medida las políticas de recursos humanos son sensibles frente a cuestiones de género;
- Analizar el equilibrio entre el personal de uno y otro sexo en los distintos niveles de una institución;
- Establecer la línea de base inicial en lo que respecta al desempeño de una institución en materia de transversalización de la perspectiva de género, con miras a poner en marcha un proceso continuo de fijación de parámetros para medir el avance en la promoción de la equidad de género;
- Medir el avance en la ejecución de los planes de acción de transversalización de la perspectiva de género y recomendar revisiones según resulte necesario;
- Determinar los espacios para introducir posibles mejoras y proponer estrategias factibles para llevar a la práctica el plan de acción.

Indicadores para garantizar que las auditorías se realicen con una perspectiva inclusiva

Indicadores de intencionalidad: Aportan indicios de lo bien que las personas insertas en el proceso refuerzan los principios de inclusión social y la integración en las políticas y los programas tanto a corto como a largo plazo:

- La eliminación de barreras a la inclusión social se hace explícita en el plan estratégico, los objetivos, las políticas y los documentos de planificación. Se debe articular en la declaración de objetivos.
- En el proceso de las auditorías debe haber un equipo mixto activo de gestores y no gestores, dedicados a evaluar y abordar las barreras a la inclusión. También incorporar la eliminación de barreras a la inclusión en la política y las estructuras de planificación de servicios.
- Se debe establecer un equipo interno que deberá trabajar con un grupo representativo del sitio a intervenir, este con el objetivo de asesorar en sus esfuerzos para eliminar las barreras a la inclusión.
- Asegurar que el plan de acción incluye: análisis de necesidades de la comunidad y vacíos en el servicio, resultados de la auditoría sobre inclusión social, estrategias fijadas para la gobernanza, recursos humanos, formación-aprendizaje, programas y servicios, desarrollo de colecciones y ejecución y evaluación.

Dentro de los equipos de auditoría deberá existir formación, aprendizaje y debates con equipos de personal y partes interesadas externas sobre métodos para eliminar barreras a la inclusión y aumentar el nivel de competencia cultural y de prácticas inclusivas internamente.

Conceptos clave

¿Qué es la Diversidad?

En el Diccionario de la Lengua Española (DLE) se define la diversidad como “Variedad, desemejanza, diferencia”, entonces la diversidad es toda alteridad, diferencia o desemejanza. El término es más genérico que estos tres y puede indicar uno, cualquiera de ellos o todos en conjunto. Es diverso, en este sentido, todo lo que es real no es idéntico. (Todo lo que puede ser real, es o diverso o es lo mismo).

Lo anterior es de vital relevancia, puesto que las definiciones primigenias de la diversidad no contienen elementos valorables ni hablan de repercusiones o roles; simplemente señalan la característica esencial de atributos que marcan la diferencia o la desemejanza entre las cosas.

La diversidad es un tema amplio en el entorno actual. Las conversaciones sobre la diversidad dentro de los espacios sociales valen la pena ya que se ha demostrado que tienen un impacto tangible tanto en la productividad de los diálogos y auditorías sociales, como en el valor que se dan dentro de estas.

¿Qué Significa Respeto a la Diversidad?

El respeto a la diversidad es una habilidad profundamente interpersonal, y se puede definir como el entendimiento de que las personas participan paritariamente en un mundo ético común, en virtud de su condición humana, al tiempo que se reconoce la singularidad y diferencias de cada individuo. El respeto por la diversidad va más allá de la tolerancia y la comprensión, pues implica reconocer y promover activamente el valor igualitario de todas las personas, sin condescendencia (UNICEF, s.f.).

¿Qué son los Grupos en Situación de Vulnerabilidad?

Los grupos en situación de vulnerabilidad abordados por la Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo para América Latina y el Caribe (ARDSI) son niños, niñas y adolescentes; las personas jóvenes; las personas mayores; las mujeres; los pueblos indígenas; la población afrodescendiente; las personas con discapacidad; las personas que habitan en zonas rezagadas; las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales; los migrantes y aquellos desplazados por conflictos, y las poblaciones afectadas por los desastres y el cambio climático. Las personas que pertenecen a estos grupos de la población sufren desigualdades entrecruzadas, como el caso de mujeres indígenas o afrodescendientes, donde ser mujer responde a la desigualdad de género expandida en los diversos ámbitos sociales, y la condición étnico-racial se vuelve un elemento de exclusión también (CEPAL, 2019).

Por ello podemos decir que los grupos en situación de vulnerabilidad son aquellos que debido al menosprecio generalizado de alguna condición específica que comparten, a un prejuicio social erigido en torno a ellos o por una situación histórica de opresión o injusticia, se ven afectados sistemáticamente en el disfrute y ejercicio de sus derechos fundamentales.

¿Qué es la Discriminación?

La discriminación, en todas sus formas y expresiones, es uno de los modos más comunes de abuso y de violaciones de los derechos humanos. Afecta a millones de personas cada día y es una de las más difíciles de reconocer. La discriminación y la intolerancia son conceptos estrechamente relacionados.

La discriminación se produce cuando las personas reciben un trato menos favorable que el dispensado a las demás que se encuentran en una situación comparable solo porque forman parte, o se considera que pertenecen, a un determinado grupo o categoría de personas. Las personas pueden ser discriminadas debido a su edad, discapacidad, etnia, origen, creencias, raza, religión, sexo o género, orientación sexual, idioma, cultura y por muchos otros factores. La discriminación, que a menudo es el resultado de los prejuicios que tienen las personas, hace que la gente se sienta impotente, impide que se conviertan en ciudadanos activos y que participen en el desarrollo de sus habilidades y, en muchos casos, de acceder al trabajo, a los servicios de salud, educación o vivienda.

En Honduras muchas personas se encuentran en situación de vulnerabilidad y discriminación ya que sus derechos se encuentran vulnerables al no recibir la atención necesaria o porque el Estado y sus agentes transgreden, derivado de una condición particular, directa o indirectamente sus derechos. Otro problema que se presenta es que la sociedad ignora o desconoce la gravedad de la situación en que se encuentran ciertos grupos de la población lo cual agrava esto.

¿Quiénes son los grupos vulnerables que sufren de discriminación?

- Las mujeres
- Niños/niñas y Adolescentes
- Personas Indígenas
- Personas Migrantes
- Personas con condición de discapacidad
- Personas LGBTI

Algunos ejemplos claros de Conductas Discriminatorias son:

1. Impedir el acceso a la educación pública o privada por tener una discapacidad, otra nacionalidad o credo religioso.
2. Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por ejemplo, a consecuencia de la corta o avanzada edad.

3. Establecer diferencias en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres.
4. No asumir su identidad, orientación o expresión por cómo le veamos o escuchemos.
5. Ante la duda mejor preguntemos el pronombre o la forma en que le gustaría que le tratáramos.
6. Evitar el uso de palabras peyorativas, racistas o que generen un espacio de estigma y discriminación.

¿Qué es la inclusión social?

La inclusión social es la forma participativa, auténtica y responsable en que las instituciones defienden y refuerzan los principios de acceso, equidad y, por ende, inclusión social para todos.

En particular, la inclusión social es la forma en que las instituciones:

- están abiertas a comprender y participar en sus comunidades;
- explorar, ver y desafiar barreras, valores y comportamientos;
- desarrollar, implementar y evaluar sistemas, programas, políticas y procedimientos;
- proporcionar acceso equitativo a los servicios y oportunidades de toma de decisiones;
- demostrar el nivel de inclusión a través de resultados tangibles.

Herramientas para desarrollar una auditoría con análisis y perspectiva de género e incluyente

Estas preguntas ayudarán a las/los facilitadores para realizar el análisis:

Cuestiones de actualidad y debate en torno al género e inclusión en el ámbito nacional/internacional que afectan a la unidad auditada; interacción de la unidad con las estructuras y organizaciones de mujeres que se ocupan de la cuestión del género en el nivel nacional

Preguntas de orientación:

- ¿Interactúa la unidad con las instituciones nacionales que se ocupan del género y las organizaciones de mujeres que trabajan por los avances de las mujeres o con redes internacionales que trabajan por la igualdad de género? ¿Cuál es la naturaleza de estas relaciones?
- ¿Integran unidades que tengan relación con trabajo con personas LGBTIQ+, personas con discapacidad y personas pertenecientes a una etnia? ¿Qué tanta es la representación de estas personas?
- ¿La unidad de trabajo se contacta con representantes de las organizaciones no gubernamentales (ONG), incluidas asociaciones de mujeres, organizaciones LGBTI, grupos u organizaciones étnicos, grupos juveniles, personas con discapacidad e instituciones académicas? ¿Cuál es la naturaleza de estos contactos?
- ¿Ha habido debates entre la unidad de trabajo y los representantes para establecer prioridades en programas de equidad de género e inclusión de personas con discapacidad, juventud, personas LGBTI y personas de diversas etnias?
- ¿La unidad de trabajo ha establecido qué instituciones limitan sus posibilidades de lograr la igualdad de género o la inclusión de los grupos en situación de vulnerabilidad?

Estrategia de transversalización de la perspectiva de género e inclusión en los grupos de trabajo, según se refleja en los objetivos, el programa y el presupuesto de la unidad de trabajo

Preguntas de orientación:

- ¿La igualdad de género e inclusión está integrada en los objetivos del programa de la unidad de trabajo? En caso afirmativo, ¿de qué forma?
- ¿Existe alguna política o indicador que establezca la participación de personas LGBTIQ+, personas con discapacidad, personas pertenecientes a una etnia y jóvenes?

- ¿Hay suficientes recursos financieros para actividades específicas de género, transversalización de la perspectiva de género, promoción de la igualdad de género e inclusión?
- ¿Se incorporan los objetivos de igualdad de género e inclusión en los planes de trabajo de la unidad?
- ¿Se ha formulado algún plan para dar prioridad a las cuestiones atinentes al género en el municipio? De ser así, ¿de dónde proceden estas opciones: ¿del análisis, de las alianzas estratégicas, de los vínculos históricos, del interés de las organizaciones asociadas, etc.?
- ¿Cómo se distribuyen las responsabilidades de la inclusión de género y personas en situación de vulnerabilidad en los distintos niveles de la unidad de trabajo?

Conocimientos especializados existentes sobre género e inclusión como estrategias para generar competencias en la materia

Preguntas de orientación:

- ¿El personal de la unidad de trabajo comprende y comparte la importancia de la perspectiva de género en el diálogo y la definición de indicadores de desempeño?
- ¿Existen cargos y recursos específicos en la unidad para especialistas y asesores en género?
- ¿Cuál es el nivel percibido y el nivel real de conocimientos especializados en materia de género e inclusión (conocimientos, competencias y actitud)?
- ¿Cómo se distribuyen las competencias en materia de género e inclusión entre el personal masculino y el femenino, los/los funcionarios(as) de enlace en cuestiones de género y el personal que trabaja sobre el terreno y en la oficina?
- ¿Cuánta formación y seguimiento ha recibido el personal de la unidad, y en qué nivel (elemental, de sensibilización, planificación, formación de instructores, etc.)?
- ¿Qué iniciativas ha emprendido la dirección de la unidad para promover la creación de capacidades en materia de género e inclusión?
- ¿Cuánto se ha asignado e invertido en cada miembro del personal en concepto de desarrollo de conocimientos especializados, competencias y capacidades?
- ¿Qué porcentaje del tiempo de trabajo asigna cada miembro del personal a actividades relacionadas con el género?

¿Cómo formular la estrategia de participación ciudadana con un enfoque inclusivo?

Recomendaciones generales:

- a) Considerar horarios vespertinos debido a jornadas laborales.
- b) Considerar formatos ligeros y accesibles cuando se invite a personas con alguna discapacidad (trayectos cortos, tiempos breves de intervenciones, puntualidad, accesibilidad en el lugar, etc.).
- c) Si se expone o distribuye información, debe considerarse su interpretación en lengua de señas hondureña o la traducción a las lenguas indígenas necesarias para su comprensión universal.
- d) Evitar el uso de palabras peyorativas, racistas o que generen un espacio de estigma y discriminación.

Checklist de evaluación: auditoría inclusiva

	SÍ	NO
1. ¿Las/los participantes lograron comprender qué es una auditoría social?		
2. ¿Las/los participantes conocen la importancia del respeto a la diversidad?		
3. ¿Las/los participantes conocen qué son los Grupos en Situación de Vulnerabilidad?		
4. ¿Las/los participantes identifican quienes pertenecen a los Grupos en Situación de Vulnerabilidad?		
5. ¿Las/los participantes lograron comprender el concepto básico de discriminación?		
6. ¿Las/los participantes saben identificar cuáles son las conductas discriminatorias?		
7. ¿Las/los participantes se mostraron interesados/as en las temáticas compartidas?		
8. ¿Las/los participantes tienen los conocimientos necesarios para dirigirse hacia las/los demás sin estigma u discriminación con esta capacitación?		

ANEXOS

Anexo 1: Preparación para organizar su solicitud de información.

Derecho de Acceso a la Información.				
Información que requiere tener claridad para elaborar la solicitud.				
1	El nombre de los instrumentos.	Solicitud de acceso a la información pública Monitoreo del derecho de acceso a la información – Ley de Transparencia y Acceso de la Información.		
2	Responda si es de manera individual, organizacional o comunitario.			
3	Nombre Completo Tarjeta de identidad. (La persona natural solicitante debe identificarse con su nombre y tarjeta de identidad, pasaporte o carné de residente en el caso de extranjeros. En caso de que el solicitante sea persona jurídica, deberá acreditar, además de su existencia legal, el poder suficiente de quien actúa a nombre de ésta)	Solicitante: Nombre: Identidad: Persona jurídica (acreditar representación).		
4	Comience solicitando la información de OFICIO (El estado está obligado a brindar sin necesidad de que la pidamos, a través de materiales impresos, sitios de internet, oficinas de información al público).	Información:	Análisis:	Elección de Proyectos.
	Continúe verificando la información producida por el Estado para proteger y	Información:	Análisis:	Elección de Proyectos.

	garantizar derechos (a la salud, a la educación, a la vivienda, entre otros).			
5	Que proyecto, programa, servicio de atención, contrato, entre otros, ha elegido.	Nombre del Proyecto.	Preocupación.	
6	Escribir los detalles específicos de la información solicitada, sin motivación ni formalidad alguna. (Esta disposición no facultará al solicitante para copiar total o parcialmente las bases de datos).	Que información específica solicita:		
7	Identificación de la Autoridad pública que posee la información.	A quien se la Solicita:		
	Nombre de la dependencia, departamento y área.			
	Nombre del responsable de acceso a la información o del funcionario público responsable del área bajo la cual está la información que buscamos.			
8	Identificación clara y precisa de los datos e informaciones que requiere.	Cuáles son los datos que requiere:		
9	Lugar o medio para recibir la información solicitada o notificaciones. (Esta información requerida en los términos del Reglamento de esta Ley debe ser satisfecha en un plazo no mayor de 10 días	El lugar donde recibirá la información. Por qué medios los requiere.		

hábiles; puede existir prorroga, pero deben notificarle que se requiere la prorroga en este plazo estipulado)	
---	--

Anexo 2: Informe

Fecha: _____

Municipio: _____

Comité de Veeduría: _____

Constituido en Acta No. _____ del mes de _____ del año _____

Inscrita y reconocida por: _____ del mes de _____ del año _____

INFORME.

POLÍTICA _____

PROGRAMA _____

PROYECTO _____

SERVICIO _____

OBRA DE CONSTRUCCIÓN: _____

Descripción de cumplimiento de actividades, cronogramas, hallazgos de fallas, responsables, uso y manejo de los recursos del objeto y/o sujeto de veeduría

Principales hallazgos producto del análisis de la información recabada por parte del Comité de Veeduría

Conclusiones por parte del Comité de Veeduría

Recomendaciones por parte del Comité de Veeduría

Alternativa de solución planteadas por parte del Comité de Veeduría ciudadana

Evidencias del proceso de veeduría ciudadana (documentos, fotos, contratos, videos)

Veedores:

Nombre.	Género.	Documento Nacional de Identificación (DNI).	Dirección.	Teléfono.

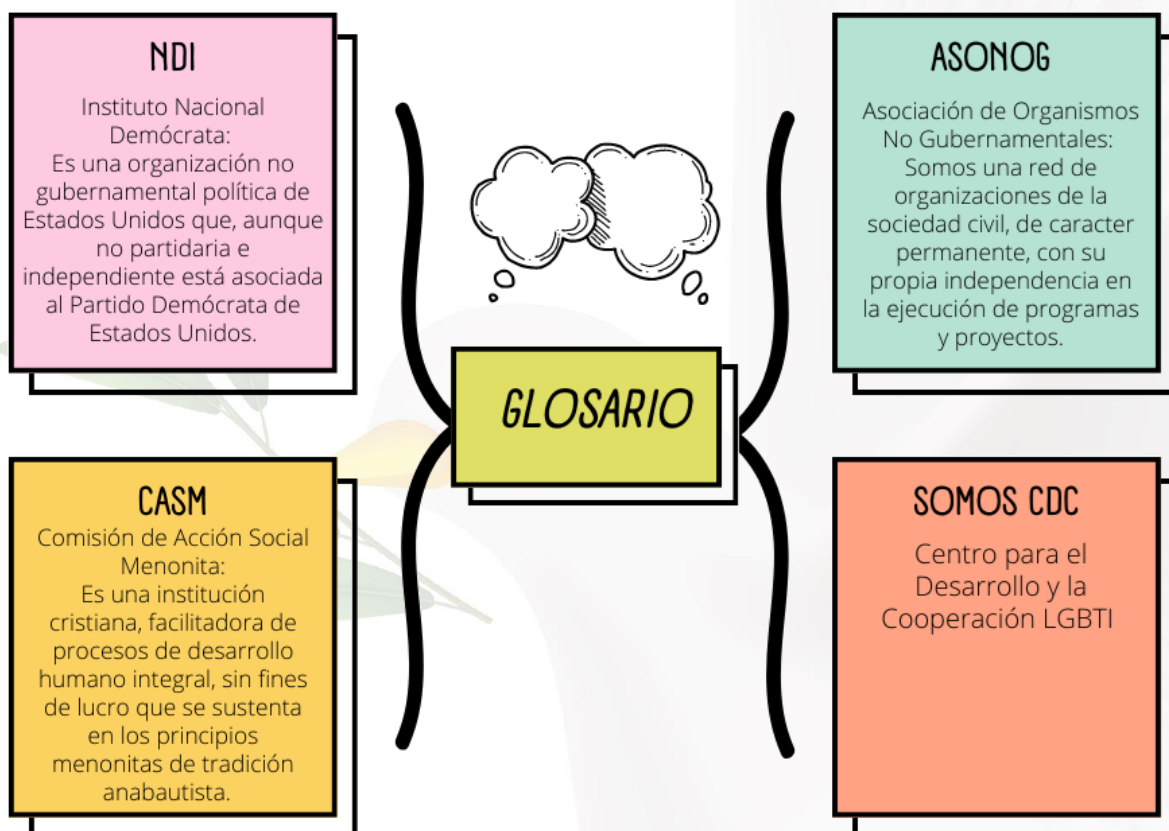
RECOMENDACIONES

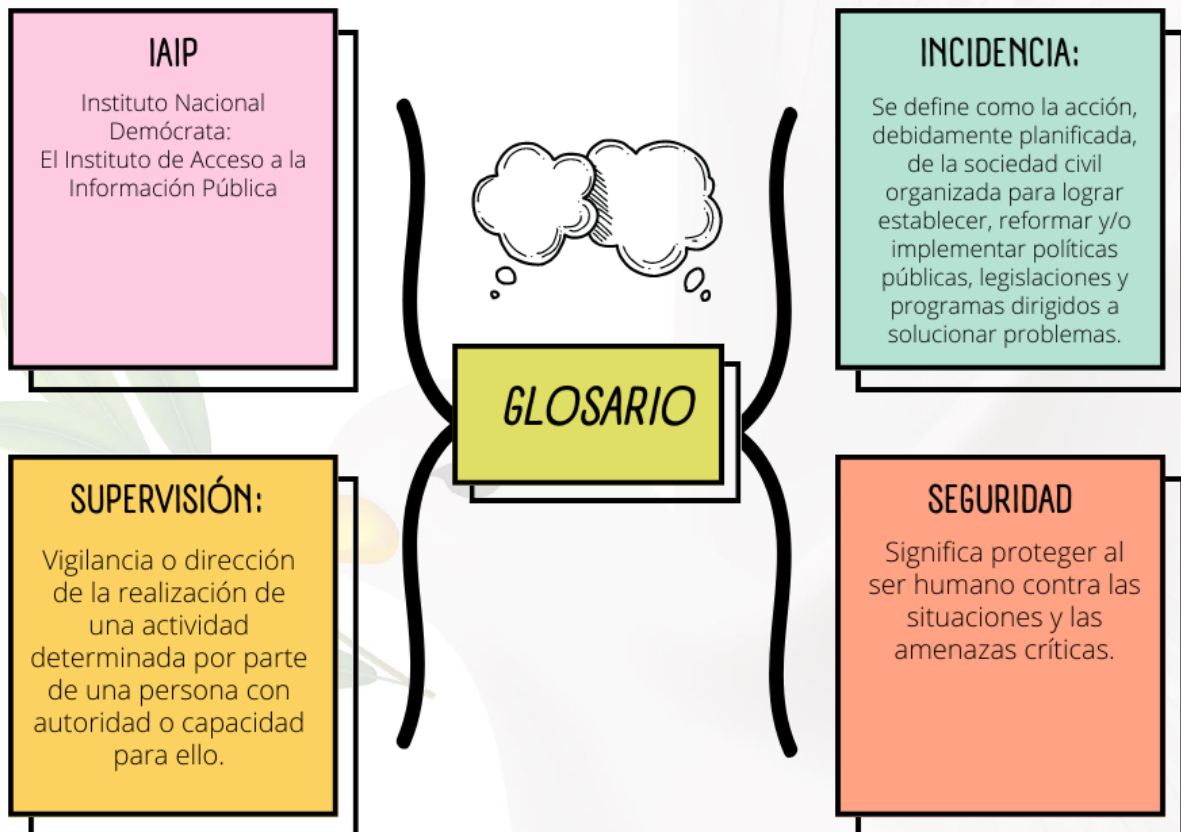
- Los actores educativos mantienen una relación dialógica y horizontal. No hay educador y educando, lo que hay es una comunidad educativa que se educa mutuamente en comunión. No se trata de consumir conocimientos, sino sobre todo de construir conocimientos a partir de la realidad, la subjetividad y las experiencias de los y las participantes. Los conocimientos desarrollados y producidos están relacionados con el saber ser (valores), con el saber hacer (capacidades y competencias), y con el saber convivir (la relación con el/la otro/a y los/as otros/as).
- En tal sentido es muy importante considerar que cada tema debe permitir el enriquecimiento del saber a través de la participación del grupo. En tanto, este documento base marca la pauta de los temas elementales a abordar dentro del proceso de aprendizaje, así como también sugiere técnicas participativas para desarrollo de dichos temas, sin embargo, él o la facilitadora podrá proponer o implementar de acuerdo a su experiencia otras técnicas que considere pertinente para el logro de los objetivos de aprendizaje, siempre y cuando se encuentren consideradas dentro de su planificación.
- Al iniciar cada módulo el/la facilitador/a deberá realizar una dinámica de presentación y un ejercicio para conocer las expectativas de las/los participantes, luego compartirá con el grupo los objetivos del módulo de enseñanza, los temas que se desarrollarán y algunas indicaciones básicas que permitan un ambiente participativo dentro de un marco de respeto de los aportes de cada participante y de los tiempos.
- Siempre en la etapa introductoria el o la facilitadora iniciará con una breve introducción y auscultando un poco sobre los trabajos de investigación y resultados del módulo anterior, a fin que exista una secuencia lógica y de seguimiento entre uno y otro módulo de enseñanza.

CONCLUSIONES

- En virtud de todo lo anterior, podemos mencionar que esta útil herramienta metodológica orientada a actores cívicos, gobierno local y empresa privada, para la generación de conocimientos y desarrollo de las capacidades con enfoque en transparencia, rendición de cuentas y auditoría social, en los municipios de intervención del proyecto: Dulce Nombre, Santa Rosa de Copán, La Labor y Tambla, será una puesta en marcha de conceptualizaciones teóricas y la aplicación práctica de las acciones para auditar.
- De este modo, los y las participantes al finalizar los 4 módulos de formación, habrán fortalecido de manera práctica sus conocimientos previos, para así iniciar con próximas acciones que el proyecto demanda, en los cuales siguen siendo parte, para la ejecución y así mismo continuar con los procesos de desarrollo transparente en el contexto local, regional y nacional.
- En síntesis, el marco conceptual y metodológico de este manual, profundiza en términos sencillos para la comprensión de cada uno de los y las participantes en el desarrollo de cada módulo de formación, partiendo que, es necesario que los procesos de enseñanza-aprendizaje sean claros y basados en la experiencia, evaluando cada acción realizada, y sobre todo la dinámica en los mismos.

GLOSARIO





BIBLIOGRAFÍA

- AMHON. (Sin fecha). Obtenido de <https://amhon.hn/documentos/manuales/Manual%203%20-%20Auditoría%20social.pdf>
- ASONOG. (2009). *ASONOG*. Obtenido de <https://asonog.hn/wp-content/uploads/2023/03/Transparencia-y-auditoría-social-.pdf>
- ASONOG. (Sin fecha). *ASONOG*. Obtenido de <https://asonog.hn/wp-content/uploads/2023/03/Manual-ciudadano-ASONOG-Auditoría-Social-Un-mecanismo-de-participacion-ciudadana-para-enfrentar-la-corrupcion-.pdf>
- CEDIJ. (Sin fecha). Obtenido de <https://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Constituci%C3%B3n%20de%20la%20Rep%C3%ABlica%20de%20Honduras%20%28Actualizada%202014%29.pdf>
- Ciudades, P. U. (sin fecha). Obtenido de <https://plataformaurbana.cepal.org/es/actores/consejos-de-desarrollo-municipal-honduras>
- CONAFOR. (Sin fecha). Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/538286/02_Transparencia_y_Rendicion_de_Cuentas.pdf
- Contributor, D. (10 de diciembre de 2020). *DocuSign Contributor*. Obtenido de <https://www.docusign.mx/blog/proceso-de-auditoría>
- gobernación, S. d. (Sin fecha). *CNB* . Obtenido de <https://comisionacionaldebusqueda.gob.mx/analisis-de-contexto-3/#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20de%20contexto%20permite,ocurren%20en%20el%20escenario%20social.>
- Internacional, O. (2023). Obtenido de <https://www.oxfam.org/es/que-hacemos/quienes-somos/politicas-de-prevencion-y-salvaguardia>
- LATINNO. (2017). Obtenido de <https://latinno.net/es/case/6006/>

mecanismos, L. d. (2013). Obtenido de

https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Ley_de_mecanismos_de_participacion_ciudadana_2013.pdf

Opirani. (09 de marzo de 2022). *Opirani*. Obtenido de

<https://www.piranirisk.com/es/blog/riesgos-en-auditoría-interna>

Organica, L. (Sin fecha). Obtenido de https://se.gob.hn/media/files/leyes/LC_7.pdf

pdba. (sin fecha). Obtenido de

<https://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/honduras/leyes/10.pdf>

pobreza, G. t. (2007).

Obtenido de <https://controlatugobierno.com/archivos/manuales/audithonduras.pdf>

Pública, I. d. (2022). *OIP*. Obtenido de <https://portalunico.iaip.gob.hn/#/homeLanding>

Wikipedia. (08 de agosto de 2023). Obtenido de

<https://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaci%C3%B3n>

Wikipedia. (sin fecha). Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Verificaci%C3%B3n>

Descargo de Responsabilidad

"El contenido expresado en esta publicación es responsabilidad exclusivamente de sus autores y el mismo no necesariamente refleja las opiniones del Instituto Nacional Demócrata ni de los donantes."

