ESTÁNDARES PARA UNA CONVOCATORIA MODELO

DE DESIGNACIONES PÚBLICAS

Un elemento esencial para el fortalecimiento y buen desempeño de las instituciones es la designación de las personas que asumirán su titularidad o formarán parte de sus órganos de gobierno, pues son precisamente quienes toman decisiones de la mayor envergadura, manejan el presupuesto público de la institución y ejercen las funciones mandatadas en beneficio de las personas. En este sentido, los procesos de designación pública se vuelven centrales para brindar certeza jurídica, dotar de legitimidad a la persona que es designada y construir confianza ciudadana, con el fin último de que estos ejercicios permitan seleccionar a los perfiles más idóneos para ocupar altas responsabilidades públicas.

Con el objetivo de contar con mejores procesos de designación, el **Observatorio de Designaciones Públicas (ODP)** presenta este conjunto de **estándares** para una **convocatoria modelo** a partir de incorporar elementos y prácticas en materia de transparencia, participación ciudadana y rendición de cuentas, los cuales abonan a generar ejercicios más abiertos y democráticos. A continuación, se enlistan los aspectos a considerar **sobre el proceso**:

1. *Principios del proceso:*

    *1.1 C*erteza. De manera que establezcan fases o etapas bien delimitadas- desde la convocatoria hasta el momento de la designación- para el proceso, así como tiempos y plazos precisos, los cuales se deberán cumplir en tiempo y forma con el fin de dar certeza a la designación y evitar acciones arbitrarias o discrecionales. Asimismo, en caso de que exista alguna modificación, esta se deberá notificar con oportunidad.

    1.2 Interculturalidad, promoviendo que se traduzcan a las principales lenguas indígenas del país y con pertinencia cultural -es decir, de manera conjunta con pueblos y comunidades indígenas- información relativa al proceso, en particular la convocatoria y metodología correspondientes.

    1.3 Paridad de género. Incluyendo este principio en la convocatoria, en sintonía con lo establecido en el artículo 94 constitucional; de tal suerte que se garantice una conformación paritaria del órgano del gobierno o una alternancia en la titularidad de la institución u organismo en cuestión.

    1.4 Pluralidad. Este principio deberá guiar los criterios de evaluación y la decisión final, de forma que se consideren elementos como la diversidad geográfica y de especialidad, que permitan contar con un órgano colegiado con distintas perspectivas y trayectorias que enriquezcan el quehacer de la institución u

organismo en cuestión.

2. *Transparencia y máxima publicidad.* Implica que las autoridades y actores responsables de la designación lleven a cabo lo siguiente:

   2.1 Publicar en medios impresos o electrónicos toda la información y documentación obtenida y generada alrededor del proceso, de manera completa, oportuna y proactiva; lo cual incluye, al menos, los siguientes aspectos: a) la convocatoria y metodología de evaluación; b) la lista de personas registradas para participar en esta designación; c) los expedientes, con la documentación entregada por las personas aspirantes; d) los resultados de las evaluaciones realizadas a las personas aspirantes en todas las fases o etapas del proceso (valoración documental y entrevistas); e) el acuerdo o documento en el que se da cuenta de la decisión final.

   2.2 Solicitar y hacer públicas las declaraciones 3 de 3 (de intereses, patrimonial y de impuestos) de las personas aspirantes. Así como, requerir y hacer pública una declaración 3 de 3 contra la violencia por razones de género, por la que cada persona aspirante declare no haber sido condenada o sancionada por violencia familiar y/o doméstica o cualquier agresión de género en el ámbito privado o público, al igual que por delitos sexuales y/o como persona deudora o morosa alimentaria.

   2.3 Transmitir en vivo las entrevistas y las sesiones que realicen las autoridades o actores responsables de la designación, respecto a dicho proceso.

3. *Participación ciudadana.* Parte del derecho de las personas a participar en las decisiones públicas, para lo cual se deberá considerar el incluir las opiniones y comentarios de la sociedad civil, academia, especialistas y cualquier otra persona u organización interesada en las diferentes etapas del proceso de designación, ya sea a través de preguntas, cartas de apoyo u objeciones, en la asistencia y participación de audiencias públicas, o hasta la valoración de los perfiles. En cualquiera de estos casos es importante aclarar cómo la participación de la sociedad contribuyó a tomar las decisiones finales. Entre los elementos y mecanismos de participación ciudadana que se pueden incorporar se encuentran los que a continuación se enlistan.

   3.1 Crear un mecanismo que permita construir la convocatoria y metodología de evaluación de manera participativa; es decir, en forma conjunta entre las autoridades o actores responsables de la designación y representantes de diversos sectores sociales, públicos y académicos.

   3.2 Establecer un canal para que las personas y/o organizaciones interesadas en esta designación, puedan enviar recomendaciones y/o propuestas a lo largo del proceso, así como preguntas y casos prácticos que sean respondidos por las personas aspirantes durante la sesión de entrevistas, dando un plazo suficiente para ello. En este sentido, es importante que la autoridad o actor responsable de la designación, informe cómo incluirá las recomendaciones y/o propuestas de sociedad civil en sus trabajos y determinaciones.

3.3 Definir un medio o canal específico para recibir información y documentación adicional sobre las personas aspirantes y su idoneidad (o la falta de ésta) para asumir esta alta responsabilidad pública.

3.4 Invitar a personas especializadas o con trabajo en las materias o áreas de especialidad necesarias para una determinada responsabilidad pública, a que puedan evaluar y calificar las cualidades y desempeño de las personas aspirantes, en particular en la fase de entrevistas.

4. *Rendición de cuentas.* De manera que cada decisión que se tome alrededor del proceso de designación vaya acompañada de la respectiva fundamentación y motivación. Asimismo como parte de una adecuada rendición de cuentas, se llevará a cabo lo siguiente:

4.1 Establecer criterios y pautas que se utilizarán para evaluar de manera objetiva la idoneidad de las personas aspirantes, más allá de los requisitos de elegibilidad establecidos en la normatividad correspondiente; lo cual significa examinar otras características sustantivas como:

a. Independencia, imparcialidad y autonomía partidista.
b. Sin conflictos de interés que comprometan su actuación o vínculos con actos de violencia y/o acoso sexual, corrupción y/o fraude (integridad pública).
c. Construcción de consensos en órganos colegiados y capacidad para el trabajo con distintos actores sociales, civiles y las entidades federativas.
d. Alto compromiso con valores democráticos y con los derechos humanos.
e. Conocimiento sobresaliente en las materias afines a la responsabilidad pública en cuestión.

4.2 Diseñar un instrumento de evaluación cuantitativa (numérica) que permita examinar qué tanto la o el aspirante cumple con un perfil idóneo, con base en la descripción de las cualidades, la experiencia y los conocimientos requeridos para determinada responsabilidad pública, transparentando cómo se evalúan y ponderan los elementos a calificar para hacer la o las decisiones finales.

4.3 Difundir los dictámenes elaborados y ponerlos a disposición del público en donde se funde y motive las razones que llevaron a tomar la o las decisiones finales. Esto ayudará a que las designaciones tengan un sustento público y accesible para todas las personas, dando legitimidad a las autoridades que tomaron las decisiones sobre la o las designaciones.

5. *Definición detallada del perfil idóneo.* Menciona el tipo de formación, experiencia profesional, habilidades y cualidades éticas y de trabajo que se requieren para determinada responsabilidad pública. El perfil idóneo va más allá de los simples requisitos técnicos y formales, los perfiles deberán comprobar su probidad e integridad, estar libres de antecedentes de algún delito, no estar o haber estado involucrados en actos de corrupción, comprobar independencia y autonomía y no tener conflictos de intereses (pasados, presentes o potenciales). Asimismo, la descripción de la idoneidad del perfil, atenderá la naturaleza y las funciones de una responsabilidad pública en particular.

6. *Descripción de la responsabilidad.* Da información detallada sobre las implicaciones del trabajo (responsabilidades, tareas y objetivos) y las expectativas específicas que la persona interesada deberá considerar.

En este sentido, las **etapas** a considerar dentro de la convocatoria son- por lo menos- las siguientes:

a) **Diseño y publicación** de la convocatoria y de la metodología de evaluación que se utilizará para examinar a las personas aspirantes;

b) **Verificación** de la documentación entregada, en la que se depura la lista de las y los aspirantes que no cumplan con los requisitos, justificando los criterios utilizados para su descalificación;

c) **Entrevistas** de las personas aspirantes, en las que se les realicen preguntas por las que se busque poner a prueba sus capacidades, experiencia y conocimientos para una responsabilidad pública en específico;

d) **Evaluación**, deliberación; y

e) **Designación**, en la cual se justifican las decisiones finales.

A continuación, se exponen los estándares y elementos mencionados anteriormente en cada una de estas cuatro etapas:

a) Diseño y publicación de la convocatoria y la metodología de evaluación
● Publicar y difundir la convocatoria- bajo el principio de máxima publicidad-por todos los medios digitales e impresos disponibles con un tiempo considerable para que todas las personas interesadas la conozcan y puedan registrarse para participar en este proceso. ● Traducir con pertinencia cultural -es decir, de manera conjunta con pueblos y comunidades indígenas- información relativa a este proceso, en particular la convocatoria y metodología correspondientes, en las principales lenguas indígenas del país. ● Definir claramente las etapas y fechas clave del proceso, las cuales se

deberán cumplir en tiempo y forma. Además, de ser posible se deberá integrar un cronograma de la designación.

- Describir las responsabilidades, atribuciones y límites de los órganos de preselección y selección durante el proceso.
- Especificar el medio o mecanismo a través del cual se podrá dar seguimiento a cada una de las etapas del proceso y consultar la información que se genere alrededor del mismo, incluyendo los expedientes de las personas aspirantes y los resultados de las evaluaciones realizadas a dichas personas.
- Señalar los mecanismos y procedimientos diseñados para la participación ciudadana, así como las fechas de su implementación.
- Detallar las expectativas y cualidades que componen el perfil idóneo para asumir una responsabilidad pública en particular. Las cuales comprenden:
  a. Independencia, autonomía e imparcialidad.
  b. Integridad pública.
  c. Conocimientos y experiencia detallada en la materia en cuestión.
  d. Contar con una trayectoria profesional ligada a los temas de la responsabilidad pública a la cual aspira.
  e. Amplia habilidad analítica.
  f. Capacidad de interlocución y de trabajo con grupos de la sociedad civil.
  g. Capacidad de expresión oral y escrita.
  h. Compromiso con valores democráticos, el estado de derecho, los derechos humanos y la equidad de género.
  i. Responsabilidad por las decisiones tomadas y las consecuencias sociales y jurídicas de sus actos.

b) Verificación

- Generar mecanismos de participación e inclusión ciudadana que permitan a las personas y organizaciones de la sociedad civil formar parte de la revisión de documentos y perfiles de las personas aspirantes.
- Dar a conocer los resultados de la evaluación documental realizada a las personas aspirantes, incluyendo- en su caso- las cédulas o fichas correspondientes.
- Difundir la lista de personas aspirantes que pasan a la siguiente fase o de entrevistas.
- Emitir acuerdo fundado y motivado con la lista de personas aspirantes que sean descartadas de pasar a la etapa de entrevistas.

c) Entrevistas

- Transmitir en vivo la sesión de entrevistas y dar tiempo suficiente para la realización de las mismas.
- Incorporar preguntas y/o casos prácticos que sean enviados por personas y organizaciones de la sociedad civil interesadas en el proceso.
- Realizar planteamientos y preguntas que busquen poner a prueba los méritos y capacidades de las personas aspirantes.
- Dar espacio para una ronda de réplica o para profundizar las respuestas de las personas aspirantes.
- Publicar las calificaciones otorgadas a las personas aspirantes respecto a su desempeño en la fase de entrevistas y permitir que representantes de la academia, organizaciones de la sociedad civil y personas especialistas en las materias correspondientes, puedan tomar parte de dicha evaluación.

d) Evaluación y deliberación
● Describir y publicar el esquema y los métodos de evaluación de las y los aspirantes. ● Transmitir en vivo la sesión de deliberación y dar tiempo suficiente para la realización de la misma. ● Garantizar que las personas o autoridades responsables de la designación emitan un voto razonado, explicando con suficiencia los fundamentos del mismo.

e) Designación
● Fundamentar escrita y/o verbalmente la decisión final de la o las designaciones; preferentemente mediante acuerdo fundado y motivado. ● Contar con medios de impugnación ciudadanos respecto de la decisión final y habilitar los medios para recibir dichas impugnaciones. ● Hacer públicas y difundir las decisiones en cuanto a las impugnaciones.

#SinCuotasNiCuates