Lecciones aprendidas y recomendaciones derivadas del proceso de designación de la titularidad de la Secretaría Técnica de la SESNA

1. **Reglas claras**

- Con la finalidad de que los procesos prevean plazos suficientes para el desarrollo de cada una de sus etapas, es conveniente que estos comiencen con 60 días de anticipación a la conclusión de la responsabilidad. Lo anterior permitirá cubrir la vacante de manera inmediata y evitará la modificación de los plazos establecidos inicialmente.
- La definición de mecanismos formales de comunicación entre el CPC y el conjunto de personas aspirantes de manera explícita desde la convocatoria, contribuirá a la resolución de dudas e inquietudes que pudieran surgir y dotar de mayor certeza y condiciones de participación.

2. **Igualdad de condiciones**

- Resulta conveniente revisar los parámetros de evaluación para que prevean situaciones de conflicto de interés y permitan un ejercicio equitativo entre las personas aspirantes que ocupan una responsabilidad dentro del organismo para el cual están postulándose y las personas aspirantes externas al mismo.
- La elaboración de preguntas para las entrevistas tiene áreas de oportunidad importantes. Por ejemplo, cuando se trata de un mismo eje temático, la formulación con contenidos distintos para cada persona aspirante y más específicas permitirá que las personas aspirantes entrevistadas en horarios más tardíos no cuenten con mayores ventajas para preparar sus respuestas (y con esta medida, abonar a la igualdad de condiciones). De igual forma, las preguntas diferenciadas para cada persona aspirante se convertirán en un medio relevante para conocer con mayor profundidad sus conocimientos.
- La revisión del criterio/fórmula en los casos cuando se presentan excusas por conflicto de interés, reducirá la desventaja que representa que una persona participante cuente con menor número de evaluaciones.
- En el ánimo de reforzar las medidas tendientes a nivelar la representación de las mujeres y grupos discriminados históricamente en la decisión final, resulta fundamental que las próximas convocatorias estén dirigidas a mujeres y con ello, la designación contribuya a cerrar la brecha existente en la subrepresentación de las mujeres y grupos discriminados en altas responsabilidades públicas, pues al momento no ha habido ninguna mujer como titular.

3. **Transparencia y máxima publicidad**

- La deliberación dentro de un órgano colegiado es una vía contundente para garantizar la transparencia y máxima publicidad del proceso, por ello, es importante que los diálogos, puntos de acuerdo y propuestas del CPC se expresen de manera completa en sesiones públicas, donde se expongan las diversas perspectivas y los mecanismos para la construcción de consensos.
- Un reto es que la información relacionada con el proceso de designación alcance mayores audiencias, llegue a más personas y haga partícipe a más actores. Una vía para ello es la ampliación de la difusión por redes sociales, página de internet y todos los medios disponibles de la celebración de las sesiones, entrevistas y cualquier actividad que implique la toma de decisiones, con al menos cuatro días de anticipación.

4. **Participación ciudadana**

- Establecer mecanismos más amplios de participación encaminados a generar procesos de co-creación con la sociedad civil, por ejemplo, en la elaboración de la convocatoria, incorporando estándares de transparencia, participación ciudadana y rendición de cuentas.

- Extender los tiempos de los mecanismos de participación ciudadana durante los procesos de designación, destinando un número suficiente de días para recibir comentarios, propuestas, información sobre las personas aspirantes, preguntas y/o casos hipotéticos y criterios de evaluación, por ejemplo.

- Hacer un análisis y selección previa de las preguntas recibidas por la ciudadanía en general y sociedad civil, para garantizar las mismas condiciones entre las personas aspirantes.

- Ampliar mecanismos de participación en estos procesos y los alcances de los mismos, con la finalidad de transitar hacia una participación efectiva y sustantiva en las designaciones, que los convierta en ejercicios realmente vinculantes.

5. **Rendición de cuentas**

- Elaborar un documento con el sustento de las decisiones, donde se funden y motiven de manera amplia las razones que derivaron en determinada resolución, en especial cuando suponga una contradicción con la metodología planteada.
- Deliberar de manera pública y transparente acerca de las razones, criterios y elementos que valoró cada integrante del CPC para sus evaluaciones individuales, para tomar una decisión colectiva en relación a los puntajes finales de cada aspirante.