



METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN PARA LA SELECCIÓN DE LA TERNA A OCUPAR LA TITULARIDAD DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE GUANAJUATO

El presente documento presenta la metodología de evaluación señalada en la convocatoria para la selección de la persona a ocupar la titularidad de la Secretaría Técnica de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Guanajuato, que será utilizada en cada una de las etapas previstas en la convocatoria y tiene como finalidad establecer criterios claros, transparentes y objetivos que permitan, de forma razonable, seleccionar a los tres mejores perfiles a ocupar la titularidad de la Secretaría Técnica de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Guanajuato.

Cada una de las personas integrantes del Comité de Participación Ciudadana del Sistema Estatal Anticorrupción de Guanajuato (CPC) evaluará de manera individual a cada una de las personas aspirantes a ocupar la titularidad de la Secretaría Técnica de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Guanajuato. Para garantizar la imparcialidad y objetividad en el proceso y evitar conflictos de interés entre las personas evaluadoras y las personas aspirantes, los integrantes del CPC deberán abstenerse de evaluar a cualquier persona aspirante con quien hubieran tenido o tengan relación laboral, gremial, colegial, familiar, profesional, personal o a quienes a su vez les hubieran evaluado o elegido en el cargo presente o anteriores.

En ese caso de que se presente algún supuesto citado en el párrafo anterior, una vez manifestada la excusa de alguna persona integrante del CPC por medio de correo electrónico dirigido a sus pares, se procederá a solicitar el apoyo para sustituir a esta persona integrante por una persona evaluadora externa que deberá ser pertenecer a cualquier Comité de Participación Ciudadana, ya sea del Sistema Nacional Anticorrupción o de alguna entidad federativa. La o las personas que manifiesten su excusa no podrán intervenir en la solicitud de reemplazo de la persona evaluadora. El CPC determinará el método de sustitución más conveniente.

Una vez conocido el listado de personas que serán evaluadas curricularmente, las personas integrantes del CPC deberán identificar conflictos de interés a efecto de manifestar su excusa correspondiente antes de iniciar la evaluación curricular.

Criterios para considerar y evaluar en las diferentes etapas del proceso de selección de la terna de aspirantes para ocupar la titularidad de la Secretaría Técnica de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción del Estado de Guanajuato.

1. Primera etapa «validación de requisitos y evaluación curricular».

Concluido el periodo de postulaciones, el CPC procederá con la primera etapa, misma que está integrada por dos fases: validación de requisitos y evaluación curricular.

- a) **Fase validación de requisitos:** Concluido el periodo de postulaciones, el CPC validará el cumplimiento de la entrega de los documentos señalados en la Base SEGUNDA de la convocatoria, conforme a un criterio binario (si/no), acorde con la siguiente tabla 1.

Tabla 1. Cumplimiento de Entrega de Documentos	
Documento	Entregado (si/no)
1. Carta de intención en formato libre con firma autógrafa, en la que exprese los motivos e intereses por los cuales desea desempeñarse como titular de la ST;	
2. Hoja de vida que contenga nombre, fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, domicilio, teléfono y correo electrónico;	
3. Currículum vitae en formato libre, al cual deberá acompañar copias simples de las constancias y demás documentación que acredite la experiencia y conocimientos señalados en la fracción II de la Base PRIMERA de esta convocatoria;	
4. Copia simple de identificación oficial con fotografía (pasaporte vigente, credencial para votar vigente, cédula profesional, credencial expedida por el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores);	
5. Copia certificada del acta de nacimiento;	
6. Copia certificada del título expedido por autoridad o institución facultada para ello y con una antigüedad mínima en su ejercicio de diez años.	
7. Constancia que acredite el tiempo de residencia en el Estado;	
8. Constancia de antecedentes penales expedida por la autoridad competente con antigüedad no mayor a tres meses;	
9. Constancia de antecedentes disciplinarios administrativos expedida por la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas del Estado de Guanajuato con antigüedad no mayor a tres meses;	
10. Constancia de no inhabilitación expedida por la Secretaría de la Función Pública con antigüedad no mayor a tres meses;	
11. Manifestación bajo protesta de decir verdad de gozar de buena reputación y no encontrarse en los supuestos previstos en las fracciones: VII, VIII, IX y X de la BASE PRIMERA de esta convocatoria;	
12. Carta bajo protesta de decir verdad en que manifieste: <i>«He leído y acepto las bases, procedimientos y deliberaciones establecidas en la convocatoria y la respectiva metodología de evaluación para la selección de la persona a ocupar la titularidad de la Secretaría Técnica de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Guanajuato»</i> ; y	



13. Carta de aceptación de publicar en sus términos y contenidos el expediente en versión pública, conformado con las documentales presentadas para la postulación.	
---	--

Precisiones:

- Esta fase no representa valor para la conformación del promedio final de las personas aspirantes.
- La falta de alguno de los documentos requeridos o su presentación fuera del tiempo y forma según lo establecido, será motivo suficiente para declarar como no presentada la candidatura o postulación.

Las personas aspirantes que cumplan con la entrega documental, en tiempo y forma, habrán completado su registro y pasarán a la siguiente fase de evaluación curricular.

- b) Fase evaluación curricular:** Esta fase y el resultado de la tabla 2 tiene un valor del 40%. Cada una de las personas integrantes del CPC realizará evaluación cualitativa del perfil curricular a las personas aspirantes que cumplieron con los requisitos establecidos en la Base SEGUNDA de la convocatoria, considerando los rubros y ponderación determinados en la siguiente tabla 2.

Tabla 2. Rubros de evaluación para evaluación curricular (40%)				
Rubros	Ponderación (A)	Calificación (mínima 0, máxima 4) (B)	A X B (C)	Justificación de la calificación
1. La formación académica se relaciona con el perfil deseado para el puesto (deseable posgrado)	10%			
2. Demuestra experiencia mínima de 3 años en el desarrollo y evaluación de proyectos de políticas públicas.	20%			
3. Demuestra experiencia mínima de 3 años de experiencia en asesoría en asuntos públicos complejos que incluyan el análisis del problema y diseño de soluciones.	10%			
4. Demuestra experiencia mínima de 3 años de experiencia en investigación en temáticas relacionadas con la corrupción y la gestión pública.	20%			

5. Demuestra experiencia mínima de 3 años de experiencia en organizaciones nacionales o internacionales relacionadas con el estudio y combate al fenómeno de la corrupción.	5%			
6. Experiencia en el diseño e implementación de indicadores.	20%			
7. Experiencia en la redacción de informes técnicos, publicaciones académicas, conferencias, reportes, publicaciones, etc.)	10%			
8. Utiliza herramientas informáticas (Ms Office, Excel, Power Point, etc.)	5%			
Totales	100%			

Para asignar la puntuación a cada uno de los rubros, cada integrante del CPC tomará en cuenta los criterios orientadores de los rubros señalados en la tabla 3, considerando la calificación mínima será 0 y la calificación máxima asignada será de 4.

Tabla 3. Criterios para evaluación curricular	
Insatisfactorio (0)	La información y documentación que presenta la persona aspirante no muestra conocimientos ni experiencia en el atributo analizado.
Insuficiente (1)	La información y documentación que presenta la persona aspirante muestra conocimientos, pero no se infiere experiencia en el atributo analizado.
Regular (2)	La información y documentación que presenta la persona aspirante muestra conocimientos y experiencia mínima en el atributo analizado.
Adecuado (3)	La información y documentación que presenta la persona aspirante muestra conocimientos y experiencia suficiente en el atributo analizado.
Sobresaliente (4)	La información y documentación que presenta la persona aspirante muestra dominio, conocimientos y experiencia destacable en el atributo analizado.

La calificación otorgada por cada integrante del CPC se determinará como se muestra en el ejemplo de la tabla 4 siguiente:

Tabla 4. Ejemplo de evaluación curricular			
Rubro	Ponderación (columna A)	Calificación (columna B)	Resultado (columna C)
1	10%	2	$(10\% * 2) = 0.20$
2	20%	2	$(20\% * 2) = 0.40$
3	10%	3	$(10\% * 3) = 0.30$
4	20%	2	$(20\% * 2) = 0.40$
5	5%	1	$(5\% * 1) = 0.05$
6	20%	2	$(20\% * 2) = 0.40$
7	10%	3	$(10\% * 3) = 0.30$
8	5%	3	$(10\% * 3) = 0.30$
Totales	100%		2.2

Una vez realizada la evaluación por cada uno de los integrantes del CPC, se calculará la media aritmética (promedio), la cual, para que la persona aspirante pase a la etapa 2 «**entrevista**», deberá ser igual o mayor a 3.0, como se muestra en el ejemplo siguiente:

Tabla 5. evaluación curricular global	
Evaluador	Evaluación global al aspirante
1	2.9
2	3.1
3	3.3
4	2.2*
5	3.5
Suma	15
Media aritmética	15/5= 3

* Corresponde a la evaluación realizada por el evaluador 4 en el ejemplo anterior

El total obtenido será dividido entre el total de evaluadores ($15/5=3$). En este ejemplo la persona aspirante pasaría a la segunda etapa ya que obtuvo una media aritmética de 3.

La evaluación global obtenida, respecto del valor de esta etapa (40%) por cada aspirante se determinará como se muestra en el ejemplo siguiente:

Ejemplo: Esta etapa tiene un valor del 40% sobre el 100% total, siendo que el puntaje máximo que una persona aspirante puede obtener en esta etapa es de 4, conforme al ejemplo anterior, la persona que obtuvo un 3, obtendría un 30% sobre el valor de 40% que corresponde a esta etapa ($(3*40\%) /4) *(100)$).

La calificación individual de cada CPC se mantendrá para integrar la calificación final. El CPC publicará los resultados finales de la primera etapa y los notificará a las personas aspirantes mediante correo electrónico registrado para tales efectos, indicando, a quiénes pasaron a la segunda etapa, lugar, día y hora programada para su entrevista.

2. Segunda etapa «entrevista».

El CPC notificará, a las personas que en la primera etapa obtuvieron una evaluación global mayor o igual a 3, al correo electrónico registrado para tales efectos, lugar, día y hora programada para su entrevista. El calendario de entrevistas se publicará en la página web <https://cpcgto.com/>.

Esta fase tiene un valor del 60%. Cada una de las personas integrantes del CPC realizará evaluación a las personas aspirantes considerando los rubros y ponderación determinados en la siguiente tabla 6.

Tabla 6. Rubros de evaluación para entrevista (60%)				
Rubros	Ponderación (A)	Calificación (mínima 0, máxima 4) (B)	A X B (C)	Justificación de la calificación
Habilidades personales				
1. Capacidad de resolución de conflictos	15%			
2. Tolerancia a la presión	15%			
Trayectoria laboral				
3. Habilidades adquiridas en otros trabajos y cómo éstas contribuyen al puesto.	15%			
4. Conocimiento y experiencia en diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas.	15%			
Habilidades directivas				
5. Liderazgo con grupos de trabajo	15%			
6. Cumplimiento de objetivos	15%			
Valoración adicional				
7. Capacidad y habilidad de respuesta	10%			
Totales	100%			

Para asignar la puntuación a cada uno de los rubros, cada integrante del CPC tomará en cuenta los criterios orientadores de los rubros señalados en la tabla 7, considerando la calificación mínima será 0 y la calificación máxima asignada será de 4.

Tabla 7. Criterios para la asignación de calificación en entrevista	
No percibido (0)	No se percibe conocimiento ni experiencia de la persona aspirante sobre el rubro analizado.
Insuficiente (1)	El conocimiento y experiencia manifestada por la persona aspirante no se percibe suficiente para el rubro analizado de acuerdo con el puesto.
Suficiente (2)	Se percibe que la persona aspirante tiene conocimiento sobre el rubro analizado y cuenta con experiencia mínima sobre el tema.
Bueno (3)	Se percibe que la persona aspirante tiene conocimiento y experiencia en el rubro analizado.
Sobresaliente (4)	Se percibe que la persona aspirante tiene conocimiento y experiencia destacables en el rubro analizado.



La calificación otorgada por cada integrante del CPC se determinará como se muestra en el ejemplo de la tabla 8 siguiente:

Tabla 8. Ejemplo de evaluación en entrevista			
Rubro	Ponderación (columna A)	Calificación (columna B)	Resultado (columna C)
1	15%	3	$(15\% * 3) = 0.45$
2	15%	4	$(15\% * 4) = 0.60$
3	15%	3	$(15\% * 3) = 0.45$
4	15%	3	$(15\% * 2) = 0.45$
5	15%	3	$(15\% * 3) = 0.45$
6	15%	2	$(15\% * 2) = 0.30$
7	10%	4	$(10\% * 4) = 0.40$
Totales	100%		3.10

Una vez realizada la evaluación por cada uno de los integrantes del CPC, se calculará la media aritmética (promedio) como se muestra en el ejemplo siguiente:

Tabla 9. evaluación global entrevista	
Evaluador	Evaluación global al aspirante
1	3.20
2	3.10
3	3.30
4	2.20
5	3.50
Suma	15.30
Media aritmética	$15.30/5= 3.06$

* Corresponde a la evaluación realizada por el evaluador 2 en el ejemplo anterior

El total obtenido será dividido entre el total de evaluadores ($15.30/5=3.06$). La evaluación obtenida por la persona aspirante en esta etapa se acumulará en su cédula individual.

La evaluación global obtenida, respecto del valor de esta etapa (60%) por cada aspirante se determinará como se muestra en el ejemplo siguiente:

Ejemplo: Esta etapa tiene un valor del 60% sobre el 100% total, siendo que el puntaje máximo que una persona aspirante puede obtener en esta etapa es de 4, conforme al ejemplo anterior, la persona que obtuvo un 3.06, obtendría un 45.90% sobre el valor de 60% que corresponde a esta etapa ($((3.06*60\%)/4) *(100)$).

Concluyendo la evaluación global de esta etapa, se identificará a las cinco personas aspirantes que alcance la mayor evaluación acumulada de la primera y segunda etapa, a quienes, mediante correo electrónico registrado para tales efectos, se les indicará pasaron a la tercera etapa, señalando lugar, día y hora programada para su evaluación de comportamientos.

Para la identificación de las cinco personas aspirantes que alcancen la mayor evaluación acumulada en las etapas primera y segunda, se determinará como se muestra en el ejemplo de la tabla 10 siguiente:

Tabla 10. Concentrado de evaluaciones por aspirante									
Etapa	Descripción	Valor etapa	Evaluación obtenida por aspirante						
			1	2	3	4	5	6	7
1	Validación de requisitos y evaluación curricular	40%	35%	32%	35%	30%	33%	38%	36%
2	Entrevista	60%	53%	50%	35%	45.9%	50%	55%	57%
Total		100%	88%	82%	70%	75.9%	83%	93%	93%

En este ejemplo los cinco aspirantes con la más alta evaluación acumulada en las etapas primera y segunda, y que por lo tanto pasaran a la tercera etapa, son los identificados con los números: 1,2, 5,6 y 7.

3. Tercera etapa «evaluación de comportamiento».

El CPC, a través de los especialistas de Gestión de capital humano integrantes de la Universidad de Guanajuato y de la Asociación de Relaciones Humanas, aplicará evaluación de comportamientos a las cinco personas aspirantes que alcanzaron la mayor evaluación acumulada en la primera y segunda etapa, notificando al correo electrónico registrado para tales efectos, lugar, día y hora programada para su evaluación.

Esta fase **no representa valor** para la conformación del promedio final de las personas aspirantes. Los resultados del examen de comportamiento servirán de referencia a cada integrante del CPC para la deliberación señalada como sexta etapa de la convocatoria.

4. Cuarta etapa «deliberación».

El CPC en sesión ordinaria o extraordinaria acordará por mayoría de votos la terna de las personas aspirantes que se someterá a consideración del Órgano de Gobierno de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción en atención a los criterios metodológicos establecidos. El acuerdo tomado será remitido mediante oficio a los integrantes del Órgano de Gobierno de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción acompañado con los expedientes de las 3 personas elegidas, para los efectos legales subsecuentes.

La persona que presida el Comité de Participación Ciudadana presentará la terna en sesión ordinaria o extraordinaria que a tal efecto celebre Órgano de Gobierno de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción para su deliberación y se designe a la persona que ocupará la titularidad de la Secretaría Técnica por un periodo de 5 años.