

11/ABRIL/2017

## PERFIL DE PUESTO DE TITULAR DE ÓRGANO INTERNO DE CONTROL ACTUALIZADO

El perfil de puesto es un documento sintético indispensable para todo empleador, en el que se plasman, como mínimo, las funciones que determinado puesto o puestos deben realizar en una organización, así como la descripción de las características necesarias para que un candidato se pueda desempeñar de manera efectiva en él; atendiendo a razones funcionales y organizacionales, no así a características particulares de cada persona candidata.

Derivado de los compromisos establecidos por el gobierno mexicano en la Alianza para el Gobierno Abierto (AGA), que entre otros estipulaban la inclusión de participación ciudadana sustantiva en los procesos de designación del Sistema Nacional Anticorrupción; específicamente, llevar a cabo una consulta técnica para establecer los criterios de selección para los Titulares de los Órganos Internos de Control (OIC) y Titulares de Unidades de Responsabilidad; la Secretaría de la Función Pública (SFP), con el apoyo del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), realizó en diciembre una mesa de trabajo con personas expertas en la materia, de organizaciones de la sociedad civil, de instituciones académicas, así como del ámbito público y privado; con la finalidad de fomentar el diálogo entre dichos sectores sociales y el funcionariado público, en torno a los mencionados criterios.

En esa oportunidad, se discutió un perfil base, respecto del cual, se vertieron comentarios y observaciones.

Así, el presente documento es resultado de los comentarios esgrimidos en dicha mesa de trabajo, los cuales fueron analizados con amplio criterio para generar una propuesta que se alinea con los objetivos institucionales de la SFP, así como con la voz ciudadana especializada.

La valoración del perfil de puesto se realizará en dos etapas: la primera se trata de una etapa eliminatoria en la que se definirá si la persona cuenta con los requerimientos esenciales que le permitan habilitarse como candidata a un puesto de Titular de OIC y la segunda corresponde a un esquema de valoración de la formación profesional, la experiencia, los conocimientos, las habilidades y las capacidades.

### **I. Primera etapa:**

Los siguientes requisitos para ser habilitado como aspirante a Titular de OIC deben cumplirse al 100 %:

- a) No haber sido sancionado por falta administrativa o sentenciado por algún delito.
- b) No haber militado en algún partido político dentro de los 3 años anteriores a la postulación.
- c) No haber pertenecido, dentro de los 3 años anteriores a la postulación, a grupos empresariales o asociaciones que se vinculen como beneficiarios o interesados en los programas de la institución a la que se encuentre asignado el OIC.
- d) Presentar y hacer pública su declaración patrimonial y de intereses.
- e) Contar con experiencia de al menos 3 años en puestos directivos homólogos o en puestos un nivel jerárquico debajo, según la estructura orgánica de la institución a la que se encuentre asignado el OIC, o su equivalente en organizaciones similares del sector privado o social.

- f) Aceptar formalmente la aplicación de pruebas y la realización de investigaciones para la comprobación de los requisitos y elementos que ponderen su perfil.
- g) Contar con un nivel mínimo de licenciatura y estar habilitado para ejercer su profesión por medio de la cédula expedida por la instancia gubernamental mexicana facultada para el efecto.
- h) Contar con al menos 3 referencias personales por parte de personalidades del ámbito académico, social, público o empresarial, en las que se destaque su condición de honorabilidad, honestidad y profesionalismo.
- i) Presentar carta de exposición de motivos en la que manifieste sus razones para tomar el encargo, los resultados que espera lograr y la perspectiva personal respecto del combate a la corrupción en el marco del Sistema Nacional Anticorrupción.
- j) Demostrar mínimo 8 años de experiencia profesional en el sector público o en el privado, de preferencia en el ámbito de control interno.

Para lo anterior, podrá valerse de los medios que se consideren a fin de hacer las validaciones correspondientes, entre los que se incluyen de manera enunciativa y no limitativa los siguientes:

- ✓ Consultar a órganos colegiados, instancias públicas o privadas relacionadas con la información presentada.
- ✓ Firmar cartas bajo protesta de decir verdad.
- ✓ Investigación.
- ✓ Cartas de recomendación.

## II. Segunda etapa.

Esta etapa consiste en la valoración de la formación profesional, los conocimientos, la experiencia, las habilidades y las capacidades de las personas habilitadas como candidatos a puesto de Titular de OIC.

Esquema de puntuación:

Elementos del perfil	Puntos Máximos a asignar
1. Formación Profesional	20
2. Conocimientos	30
3. Experiencia	30
4. Habilidades	10
5. Capacidades	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

### 1. Formación Profesional

En este elemento del perfil se considerará el siguiente esquema de puntuación:

Requisito	Puntos
Cédula profesional para las carreras de Contaduría y Derecho o la que se relacione con el quehacer sustantivo de la institución en la que se encuentre asignado el OIC de la postulación.	14
Cédula profesional para el resto de las carreras de la rama de Ciencias Sociales, Económicas y Administración.	10
Cédula profesional para el resto de las carreras.	6
Maestría o doctorado en áreas relacionadas con las carreras de Contaduría y Derecho o la que se relacione con el quehacer sustantivo de la institución en la que se encuentre asignado el OIC, culminado dentro de los 12 años anteriores a la postulación.	6
Certificación profesional en materias específicas de la función, (auditoría. Responsabilidades, evaluación, control) obtenida dentro de los 5 años anteriores a la postulación.	4

(20 puntos máximos a obtener)

### 2. Conocimientos.

Los conocimientos se clasificarán y medirán conforme a lo siguiente:

Sustantivos de la función	Generales	Técnicos	Básicos de la persona
Auditoría	Entorno y normatividad de la APF	Procesos	Ética
Mejora de la gestión	Sistema Nacional Anticorrupción	Administración de proyectos	Conflictos de Interés
Responsabilidades	Transparencia y acceso a la información	Tecnologías de la información	Valores
Quejas	Planeación	Adquisiciones y Obras Públicas	Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
Control Interno	Fiscalización y rendición de cuentas	Recursos humanos, materiales y financieros	Lenguaje ciudadano
		Contabilidad	
		Finanzas Públicas	
		Metodología del Marco Lógico	

- ✓ La ponderación para cada área de conocimientos será la siguiente:

Conocimientos	Ponderación	Puntos posibles
Sustantivos de la función	40 %	12
Generales	15 %	4.5
Técnicos	30 %	9
Básicos de la persona	15 %	4.5
Total	100 %	30

Para lo anterior, podrá valerse de los medios que se consideren a fin de medir los conocimientos, entre los que se incluyen de manera enunciativa y no limitativa los siguientes:

- ✓ Exámenes.
- ✓ Ensayos.
- ✓ Pruebas.

Proyectos, entre otros.

### 3. Experiencia.

La experiencia se valorará conforme a la siguiente clasificación y puntuación.

#### Experiencia directiva

Experiencia directiva	Puntos
5 años de experiencia en puestos directivos homólogos o equivalentes a un nivel por debajo del nivel jerárquico de los puestos sustantivos en la estructura orgánica de la institución a la que se encuentre asignado el OIC, o su equivalente en organizaciones similares del sector privado o social.	20
4 años de experiencia en puestos directivos homólogos o equivalentes a un nivel por debajo del nivel jerárquico de los puestos sustantivos en la estructura orgánica de la institución a la que se encuentre asignado el OIC, o su equivalente en organizaciones similares del sector privado o social.	15
3 años de experiencia en puestos directivos homólogos o equivalentes a un nivel por debajo del nivel jerárquico de los puestos sustantivos en la estructura orgánica de la institución a la que se encuentre asignado el OIC, o su equivalente en organizaciones similares del sector privado o social.	10

### Experiencia funcional

Experiencia funcional	Puntos
2 años de experiencia en funciones de OIC o su equivalente en organizaciones similares del sector público, privado o social.	10
1 año de experiencia en funciones de OIC o su equivalente en organizaciones similares del sector público, privado o social.	5

### Las Áreas de experiencia funcional serán las siguientes:

- ✓ Administración pública (en Órganos Internos de Control)
- ✓ Contabilidad
- ✓ Auditoría
- ✓ Auditoría Gubernamental
- ✓ Defensa jurídica y procedimientos
- ✓ Consultoría en Mejora de Procesos
- ✓ Evaluación

### 4. Habilidades:

Mediante una herramienta tecnológica se podrán aplicar pruebas de carácter psicométrico que ayudarán a medir las habilidades, algunos ejemplos serían los siguientes:

- ✓ Comportamiento o estilo social: en este punto se miden los rasgos de conducta en 3 ambientes: el ámbito cotidiano; un ambiente motivante; y con el evaluado bajo presión. De esta manera, se puede tener un panorama del comportamiento del evaluado, en sustitución de un ejercicio de observación en situaciones cotidianas dentro de su trabajo.
- ✓ Dominancia cerebral: este punto mide el tipo de inteligencia que destaca en la persona evaluada. La medición integral de este punto permite identificar si la persona destaca más en su plano analítico, visionario, lógico o intuitivo; asimismo, también se toma en cuenta qué hemisferio del cerebro es el más utilizado por la persona evaluada.
- ✓ Perfil de motivación: con esta medición, se analiza qué motiva a la persona para comportarse como lo hace. Se toman en cuenta los intereses: teórico, económico, estético, social, político, de justicia y regulatorio. Resulta de importancia conocer qué motiva a los servidores públicos para establecer estrategias que permitan mantener un máximo desempeño dentro de sus puestos.
- ✓ Valores Organizacionales. El Sistema KHOR cuenta con un inventario de 11 valores y 7 antivalores, que se miden a través de preguntas de opción múltiple. Esta batería de preguntas arroja datos interesantes sobre la propensión de la persona evaluada a situaciones indeseables para este tipo de puestos, como: el acoso, el uso de sustancias tóxicas y la tendencia a corrupción, entre otros.
- ✓ Inteligencia emocional: este concepto puede entenderse como la capacidad para aplicar la conciencia y sensibilidad en la comunicación interpersonal y, a la vez, evitar reacciones de manera irreflexiva, logrando un equilibrio de las emociones. El Sistema utilizado para las evaluaciones cuenta con una batería de 21 factores tomados en

cuenta para cuantificar la inteligencia emocional de la persona evaluada, misma que es requerida para mantener el buen juicio en las decisiones intrínsecas del puesto.

**5. Capacidades:**

Las capacidades se entienden como la aptitud para desempeñar alguna actividad o comportarse con base en principios transversales.

Las capacidades que se medirán son las siguientes:

1. Trabajo en equipo
2. Enfoque a resultados
3. Negociación
4. Liderazgo