

MESAS DE DIÁLOGO - PERFILES DE PUESTO DE LOS ÓRGANOS INTERNOS DE CONTROL

DATOS GENERALES

Como parte de la agenda para la colaboración entre la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), en el contexto de la Alianza para un Gobierno Abierto, en el mes de diciembre se realizaron mesas de trabajo para comentar y discutir los elementos de los perfiles de puesto de los Órganos Internos de Control (OIC).

En cada una de ellas, se definieron conclusiones en base a las preguntas detonadoras proporcionadas.

De manera general, el análisis se centró en 5 rubros clave para diseñar un buen perfil de OIC:

1. Formación académica;
2. Conocimientos mínimos requeridos;
3. Experiencia profesional;
4. Elementos mínimos en el sentido profesional; y
5. Elementos mínimos.

INFORMACIÓN

Se presentan a continuación las conclusiones de cada una de las mesas de trabajo.

Mesa 1.

El grupo de personas que conformaban esta mesa, consideró poco importante el peso de la formación académica y le otorgaron un 15% con respecto a la ponderación en el marco de todos los elementos del perfil.

En el rubro de conocimientos profesionales y técnicos mínimos requeridos, se consideró un peso muy importante el conjunto de los elementos del perfil, otorgando un 25% de ponderación en el marco de todos los elementos del perfil.

Se sugiere que la herramienta para comprobar el dominio del conocimiento sea con un examen básico de conocimientos.

En el rubro de Experiencia profesional, se concluye que lo mejor sería considerar 4 años mínimos para cubrir la experiencia funcional y 2 años mínimos dentro de la experiencia temática. Haciendo que el peso de la experiencia se considere muy importante, otorgando 30% de la ponderación en el marco de todos los elementos. Y la herramienta para comprobar el dominio de la experiencia sería con una entrevista.

En el cuarto rubro, se menciona importante el considerar los elementos mínimos en el sentido profesional, específicamente el liderazgo y la independencia en los puestos de los OIC. Y la mejor herramienta para comprobar el dominio sería una entrevista o examen psicométrico.

Finalmente, es muy importante el peso de los elementos éticos mínimos requeridos. Otorgando un 15% de ponderación en el marco de todos los elementos. Sin embargo, se considera que no es medible la ética en términos de una herramienta o medio para comprobar el nivel en dicho valor.

Mesa 2.

En este grupo de trabajo se resaltó que los puestos de los OIC no forman parte del proceso profesional de carrera y son una designación directa del Secretario que encabeza la Función Pública, por ende, dicho puesto pierde su autonomía e independencia.

Así mismo, se resaltó que el objetivo esencial de un OIC es el fortalecimiento institucional y la erradicación de la corrupción. Por ello, se tendría que proteger el perfil según el encargo y desempeño del mismo, a través de una reforma legal. Que permite fortalecer la transparencia y rendición de cuentas en el puesto, así como proteger los datos personales de expedientes y de los procedimientos administrativos de responsabilidades.

La experiencia mínima necesaria que se deberá requerir es de 11 a 13 años en puestos esenciales de toma de decisiones.

Por otro lado, se mencionó lo importante que es el tema de la actualización en la formación académica. Más que considerar un título de posgrado, se debería establecer un programa de actualización continua y con un examen técnico evaluar los conocimientos mínimos requeridos.

Se propuso establecer que la sociedad civil conozca los perfiles de los candidatos, particularmente su experiencia y conocimientos previos, dentro del principio de publicidad. Para entender más sobre dicho principio se sugiere revisar el artículo 28° Constitucional.

Por último, se resaltó la importancia de contar con certificaciones dependiendo de los puestos a desempeñar por parte de los titulares de cada uno de los OIC.

Mesa 3.

Para la formación académica es necesario que se cuente con un nivel de licenciatura y con cédula profesional. La carrera que se sugiere idónea para cubrir el perfil, más allá de las matemáticas, economía o administración; será la de licenciatura en Contabilidad; debido a que dicho perfil tiende a realizar más acciones preventivas y no correctivas, como en el caso de la licenciatura en Derecho.

No es requisito tener maestría o doctorado. Ya que el candidato puede contar con un posgrado distinto en relación a las funciones que desempeñara. Sin embargo, se reconocerá la preparación continua en temas acorde a sus funciones y las certificaciones que tome.

La experiencia mínima necesaria será de 8 años para asegurar un proceso transexenal.

Se subraya la importancia de considerar a la honestidad y honorabilidad como elementos esenciales para la formación ética del perfil. Inclusive, se hace referencia, para tomar como ejemplo, los requisitos solicitados para cubrir algún puesto del Comité de Participación Ciudadana. Donde se pide a los candidatos estar respaldado con Cartas emitidas por Instituciones y Organizaciones públicas, privadas, sociales, académicas, empresariales, sindicales, entre otras. Con el fin de soportar la reputación del candidato.

De igual forma, sería importante revisar dentro de la Administración Pública Federal, si el candidato no ha sido sancionado o inhabilitado por parte de la Secretaría de Función Pública o por alguna contraloría local. Inclusive consultar en Organismos profesionales o colegiados, sino ha sido sancionado por su propia Junta de Honor.

Sumado a ello, será importante la difusión del concepto de conflicto de interés para solicitar al candidato la firma de una carta de NO conflicto de interés, concretamente, con las instituciones a fiscalizar.

El candidato deberá de mostrar voluntad en someterse a pruebas para garantizar la veracidad de sus dichos, ejemplo: polígrafo.

Las últimas recomendaciones, hechas por los integrantes de la mesa, expresan la intención de homologar los sueldos y prestaciones de los titulares. Así como, solicitar que la designación de cada titular sea independiente a la decisión del titular de la Secretaría de la Función Pública y tampoco bajo designación presidencial.

Mesa 4.

Para iniciar con el análisis de los perfiles, se indicó que, si el candidato a un OIC cuenta con una o más certificaciones acordes al puesto a ejercer, será más importante que las cuestiones escolares.

Se define que la formación académica ideal podrá ser licenciado en leyes o en contabilidad. Así mismo, será importante revisar el perfil de la maestría, la calidad y prestigio del plantel o institución donde el candidato decidió realizarla.

Los miembros de la mesa de trabajo consideran que, para cubrir con el perfil de experiencia, es más importante tener la comprensión del manejo de la información (base datos, numérica, financiera, entre otras), ya que el OIC se convierte en un consejero no solo de cuestiones legales sino también operativas.

En el rubro de conocimientos técnicos se deberá contemplar el dominio en “inteligencia de sistemas” para facilitar y aprovechar el manejo y depuración de la información a tratar.

Se define necesario contar con métricas de evaluaciones de 360°, en términos de desempeño. Así como, evaluaciones y auditorías cuatrimestrales a las declaraciones patrimoniales para conocer si la remuneración percibida, por el servidor público, es congruente con su estilo de vida.

En la parte de valores y habilidades, será importante considerar un perfil independiente y ético; a una persona con carácter, determinación, fuerza, capacidad y que logre sacar resultados bajo presión.

Mesa 5.

Para comenzar con el análisis del perfil, se definió que la preparación académica dependerá del enfoque y de la función sustantiva del puesto del OIC a cubrir. Si el enfoque es correctivo o punitivo, será necesario un abogado. En caso de que el enfoque sea preventivo o de vigilancia, lo ideal será un licenciado en Contabilidad.

Con ello, se define un 40% la importancia de contar con un mínimo de licenciatura con título. Y se dará mayor relevancia al candidato que cuente con una educación continua (certificaciones) en el puesto a desempeñar.

En el rubro de conocimientos, se concluye que los mismos se sustentan de la formación académica y de la experiencia. Entonces, podrá aplicarse una evaluación de conocimientos académicos o prácticos. En este contexto, se otorga 40% de importancia.

Sumado a ello, los integrantes de la mesa señalaron la importancia de que el mejor candidato debe contar con un conocimiento de litigio sólido para construir y sustentar correctamente las responsabilidades.

Dentro del aspecto de experiencia, este debería ser de un mínimo de ocho años. Teniendo en cuenta que la experiencia funcional tiene mayor relevancia que la temática.

Realizar evaluaciones de desempeño de 360° (donde se contemplen a jefes y subordinados).

Para dar seguimiento al análisis del perfil, se enuncia que el peso otorgado a los elementos mínimos de ética es del 20%. Dado la dificultad de medir dichos aspectos.

Finalmente, los últimos comentarios se centran en definir la necesidad de integrar al mecanismo de evaluación del desempeño, los criterios de edad, género y experiencia. Establecer comités de selección integrado por profesionales de universidades y de colegios pertenecientes a las áreas de las funciones sustantivas del puesto en cuestión; que permiten realizar un proceso de selección más transparente.

Inclusive se mencionó la idea de tomar como ejemplo el proceso de adquisiciones a través de puntos y porcentajes. Construir un programa de capacitación, actualización y certificación constante para todos los titulares de los OIC.

RESULTADOS PLANTEADOS

		*N/M= No se menciona	MESA 1	MESA 2	MESA 3	MESA 4	MESA 5
Grado académico y Carrera profesional			N/A	Lo más importante es el tema de ACTUALIZACIÓN y CERTIFICACIÓN.	Licenciatura con título y cédula profesional.	Licenciado en leyes o contabilidad	Dependerá del enfoque y de la función sustantiva del puesto del OIC a cubrir
Peso de la formación académica	Poco importante, importante o muy importante	Poco importante	Poco importante	Poco importante	Importante	Poco importante	Muy importante
	Porcentaje de ponderación en el marco de los elementos del perfil	15%	N/M	N/M	N/M	N/M	40%
Conocimiento profesional y técnico requeridos			N/A	N/M	N/M	Contar con certificaciones acorde al puesto a desempeñar	Los mismos se sustentan de la formación académica y de la experiencia
Peso del conjunto de dicho conocimiento	Poco importante, importante o muy importante	Muy importante	Importante	N/M	N/M	Muy importante	Muy importante
	Porcentaje de ponderación en el marco de los elementos del perfil	25%	N/M	N/M	N/M	N/M	40%
Herramientas para comprobar el dominio del conocimiento			Examen básico	Examen de conocimientos mínimos necesarios.	N/M	Evaluaciones de 360°	Podrá aplicarse una evaluación de conocimientos académicos o prácticos.
Tipo y tiempo de experiencia	Experiencia funcional	4 años min	11 a 13 años	Mínimo de 8 años.		Lo importante es el manejo y control de la información para su depuración y análisis.	Mínimo de 8 años.
	Experiencia temática	2 años min	N/M	N/M			Mayor importancia la parte funcional que la temática
Peso de la experiencia funcional y temática	Poco importante, importante o muy importante	Muy importante	Muy importante	Muy importante	Poco importante	Muy importante	Muy importante
	Porcentaje de ponderación en el marco de los elementos del perfil	30%	N/M	N/M	N/M	N/M	N/M
Herramientas para comprobar el dominio de la experiencia			Entrevista	Examen Técnico de conocimientos mínimos necesarios.	N/M	Evaluaciones de 360°	Evaluaciones de 360°
Competencias, capacidades, aptitudes o habilidades y nivel de dominio			Liderazgo e independencia	N/M	N/M	Carácter, determinación, fuerza, capacidad, toma de decisiones bajo presión.	N/M
Peso de los elementos profesionales	Poco importante, importante o muy importante	Importante	Muy importante	N/M	N/M	Muy importante	N/M
	Porcentaje de ponderación en el marco de los elementos del perfil	20%	N/M	N/M	N/M	N/M	N/M
Herramientas más adecuadas para comprobar el dominio de estos elementos			Entrevista o examen psicométrico	Examen Técnico de conocimientos mínimos necesarios.	N/M	N/M	N/M
Valores personales, familiares y profesional, y medidas de prevención de conflicto de interés irreductibles en un perfil de titular de OIC			N/M	N/M	Incluir la Honestidad y la Honorabilidad	Independiente y ético	Difíciles de medir
Peso de los elementos éticos	Poco importante, importante o muy importante	Muy importante	N/M	Muy importante	Muy importante	Muy importante	Poco importante
	Porcentaje de ponderación en el marco de todos los elementos del perfil	15%	N/M	N/M	N/M	N/M	20%
Herramientas o medios para comprobar el nivel esperado en dichos elementos			No es medible la ética	N/M	Validar con cartas de respaldo provenientes de Instituciones y Organizaciones públicas,	Realizar cuatrimestralmente auditorías sobre las declaraciones patrimoniales	N/M