

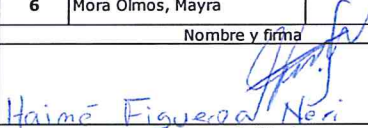
MOTIVOS Y FUNDAMENTOS EN LOS QUE SE SUSTENTA LA PROPUESTA DE CANDIDATAS Y CANDIDATOS IDONEOS A LA VACANTE DEL PUESTO DE DIRECTOR DE DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN DE JALISCO.

- I. Siguiendo el proceso de reclutamiento y selección en sus diversas etapas descritas en los *Lineamientos de Reclutamiento y Selección del Personal de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco*, aprobado por el Órgano de Gobierno el 4 de junio y publicado el 4 de julio de 2019, derivado de la "Convocatoria del Proceso de selección para ocupar los puestos vacantes de las Direcciones de Políticas Públicas, Coordinación Interinstitucional, Desarrollo de Capacidades e Inteligencia de Datos, así como de la Coordinación para fungir como Titular de la Unidad de Transparencia de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, publicada el día 10 de julio de 2019, en la página de internet de esta Secretaría Ejecutiva.
- II. En dicha convocatoria se invitó a todas las personas profesionistas en lo individual o que formen parte de organizaciones públicas, privadas, sociales, académicas, empresariales y sindicales, entre otras, a participar en el citado proceso.
- III. En la propia convocatoria se señalaron las bases a las que se sujetaría dicho proceso, y se señalaron los requisitos que debían cumplir las candidatas y candidatos a participar, destacando que en la base primera se ofreció a los participantes una liga electrónica para consultar el *Catálogo de Perfiles de Puestos*¹, aprobados por el Órgano de Gobierno, en los que se encuentran comprendidos los Perfiles relativos a los puestos vacantes del interés de cada uno de los participantes.
- IV. En la base quinta se señaló que el proceso de selección consta de cinco etapas, las cuales se desahogarían de acuerdo con los *Lineamientos de Reclutamiento y Selección del Personal de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco*, destacando por su importancia la Tercera etapa denominada "Valoración y selección de candidatas y candidatos", regulada por los numerales 9 al 13, en lo que aquí interesa.
- V. Dentro de esta tercera etapa, y de conformidad a lo establecido en el numeral 9 citado, la Coordinación de Administración de esta Secretaría, verificó en presencia de observadores de la sociedad civil y del Comité de Participación Social propuestos por el Presidente del anterior Órgano Colegiado, quien o quienes de las candidatas y candidatos que se postularon a las vacantes de las Direcciones de Políticas Públicas, Coordinación Interinstitucional, Desarrollo de Capacidades e Inteligencia de Datos, así como de la Coordinación para fungir como Titular de la Unidad de Transparencia de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción, cumplieron o no con los requisitos señalados en la convocatoria y que por ende hubieran entregado la totalidad de los documentos requeridos, revisión que quedó asentada en el Acta de fecha 13 trece de agosto de 2019 dos mil diecinueve, la cual se anexa en el dispositivo electrónico (USB) que acompaña al presente escrito, dicha acta también se encuentra publicada en la

¹ El perfil profesional de puesto de la Dirección de Desarrollo de Capacidades se basa en las atribuciones específicas contenidas en el artículo 28 del Estatuto Orgánico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

página web de esta Secretaría, y de la que se desprende en conclusión, quienes de los profesionistas participantes cumplieron con la totalidad de los requisitos y documentos para seguir siendo tomados en cuenta en la siguiente etapa.

- VI.** De conformidad a la base sexta de la convocatoria ya citada, y en congruencia con lo previsto por el numeral 10 de los *Lineamientos de Reclutamiento y Selección del Personal de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco*, la etapa de valoración y selección de candidatas y candidatos incluye criterios cuantitativos y cualitativos, mismos que se encuentran descritos en la *"Metodología para la valoración y selección de candidatas y candidatos"*, la cual fue publicada conjuntamente con la Convocatoria de mérito.
- VII.** Así las cosas, de acuerdo a lo establecido en el numeral 10 citado en el párrafo que antecede, la Secretaría Técnica de la Secretaría Ejecutiva, realizó el análisis en presencia de observadores de la sociedad civil y del Comité de Participación Social, propuestos por el Presidente del anterior Órgano Colegiado, respecto de las candidatas y candidatos que cumplieron con los requisitos y documentos solicitados en la convocatoria ya mencionada, realizando una valoración documental de los currículums, los documentos que acreditan la experiencia requerida, el programa de trabajo propuesto, así como la justificación de idoneidad por cada uno de ellos, mediante los criterios establecidos en el formato Anexo 2 "Evaluación documental del candidato", así como en la *"Metodología para la evaluación de los expedientes presentados por quienes postularon sus candidaturas para ocupar los puestos vacantes en las Direcciones de Políticas Públicas, Coordinación Interinstitucional, Desarrollo de Capacidades e Inteligencia de Datos, así como de la Coordinación para fungir como Titular de la Unidad de Transparencia de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco"*, que prevé una evaluación cuantitativa que consta de cuatro reactivos, a los cuales en lo general se les asignó la misma puntuación en todos los casos para los puestos vacantes, dando un total de cien puntos, así como una evaluación dicotómica, que consta de seis reactivos, a los cuales se les dio un valor de "Si" en el caso de cumplimiento, y un valor de "No" para los casos de incumplimiento del requisito.
- VIII.** La evaluación documental resultante y la verificación de cumplimiento o no del perfil del puesto vacante, para el que cada uno de ellos se postuló, se encuentra plasmada, en el formato denominado Anexo 2 "Evaluación de candidatas y candidatos", utilizando los criterios relativos que ya quedaron mencionados en el párrafo que antecede, particularizado por cada uno de las candidatas y candidatos, y que se encuentran descritos en el Acta de fecha 28 veintiocho de agosto de 2019 dos mil diecinueve, misma que se acompaña al presente documento en el dispositivo electrónico (USB), y que se encuentra publicada en la página web de esta Secretaría, la que en su cuerpo describe, quienes con base a dicha evaluación, cumplieron con el perfil en cada una de las Direcciones, así como de la Coordinación para Titular de la Unidad de Transparencia, para la que contendieron respectivamente, y cuyo resumen se muestra a la vez, en el formato denominado Anexo 3 "Resumen de evaluación de candidatas y candidatos", de la siguiente manera:

Anexo 3				
Resumen de evaluación de candidatos y candidatas				
Puesto: Dirección de Desarrollo de Capacidades		Fecha: 2 de agosto de 2019	Total de candidatos y candidatas: 6	Fecha de la Convocatoria: 10 de julio de 2019
Número	Nombre	Cumple con el Perfil Profesional del Puesto Si / No	Evaluación cuantitativa (puntaje obtenido) Solamente aplica para vacantes de directores y coordinadores	Apreciación cualitativa (resumen)
1	CAZARES ALVARADO, ROSA ANGÉLICA	SI	83	Cuenta con una amplia experiencia profesional; en está certificada para el diseño e impartición de cursos y conoce la problemática del servicio civil de carrera y su importancia en la gestión pública y como detectar y satisfacer las necesidades de capacitación.
2	OROZCO JARA, RITO ABEL	SI	72	Cuenta con amplia experiencia profesional y durante un periodo sus temas de investigación se enfocaron a problemáticas como el lavado de dinero, blanqueo de capitales y perspectiva económica de la corrupción.
3	SAAVEDRA MOYA, PEDRO	SI	83	Cuenta con una amplia experiencia profesional, enfocada en gran parte a la capacitación de los servidores públicos de ámbito municipal y el desarrollo organizacional del mismo.
4	Arias Tello, Berenice	No	No aplica	No aplica
5	Arriola Aranda, Francisco Eduardo	No	No aplica	No aplica
6	Mora Olmos, Mayra	No	No aplica	No aplica
Nombre y firma		Nombre y firma		
 Haimé Figueroa Neri Secretario Técnico		Cada uno de los observadores y observadoras firmaron el Acta de evaluación documental y verificación de perfil de puesto, de fecha 28 de agosto de 2019 Observador de la Sociedad Civil propuesto por el Comité de Participación Social		

Las candidatas y candidatos que fueron evaluados, de acuerdo con lo narrado anteriormente, que se postularon a la Dirección de Desarrollo de Capacidades de la Secretaría Ejecutiva, y que, de acuerdo con el análisis documental y verificación del perfil, cumplen con el perfil requerido de acuerdo al *Catálogo de Perfiles de Puestos*² aprobado por el Órgano de Gobierno, son los siguientes:

Nombre de candidato o candidata
Dirección de Desarrollo de Capacidades
Cázares Alvarado, Rosa Angélica
Orozco Jara, Rito Abel
Saavedra Moya, Pedro



Por todo lo anterior y de conformidad a lo que establece el numeral 12 de los *Lineamientos de Reclutamiento y Selección del Personal de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco*, a continuación se exponen los motivos y fundamentos en los que se sustenta la propuesta de la suscrita respecto de los candidatos considerados como idóneos para ocupar el puesto vacante de la Dirección de

² El perfil profesional de puesto de la Dirección de Desarrollo de Capacidades se basa en las atribuciones específicas contenidas en el artículo 28 del Estatuto Orgánico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

Desarrollo de Capacidades de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

- IX.** En cumplimiento a la fracción I del apartado relativo a los "Criterios Generales" de los *Lineamientos de Reclutamiento y Selección del Personal de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco*, para efecto de seleccionar a los candidatos que se proponen, se tomaron en cuenta los elementos de mérito y experiencia profesional de los seleccionados, así como el cumplimiento por parte de estos de los requisitos originalmente establecidos, por lo que no se tomaron en cuenta aspectos relacionados con su edad o discapacidad, color de piel, cultura, sexo, condición económica, características genéricas, embarazo, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación o responsabilidades familiares o por cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana.
- X.** En efecto, el solo hecho de que los candidatos cumplan con los requisitos exigidos en el perfil profesional del puesto vacante de Director de Desarrollo de Capacidades, los posiciona en una circunstancia de cumplimiento en cuanto a las capacidades básicas del puesto vacante, considerando que el mérito, debe entenderse como una condición humana que comprende algo exclusivo que hace que un sujeto sobresalga con relación a los demás por algo positivo, mediante la detección de una cualidad o valor que lo ubica en un margen de preferencia que le favorece con relación a los demás, y que la experiencia equivale a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de su profesión, y que ambos factores son identificables de los documentos que aportan.
- XI.** Así mismo, se coligió en la medida de lo posible la correspondencia entre los datos aportados en sus currículums y los documentos en los que respaldan su experiencia y méritos profesionales, y utilizando los criterios descritos en la tercera etapa de la *"Metodología para la valoración y selección de candidatas y candidatos"*, consistente en la evaluación cuantitativa que consta de cuatro reactivos, a los cuales en lo general se les asignó la misma puntuación en todos los casos para los puestos vacantes, dando un total de cien puntos, así como una evaluación dicotómica, que consta de seis reactivos, a los cuales se les otorgó un valor de "Si" en el caso de cumplimiento, y un valor de "No" para los casos de incumplimiento del requisito, que como ya fue mencionado con antelación, quedó plasmado en el formato identificado como Anexo 3 "Resumen de evaluación de candidatas y candidatos".
- XII.** Razonado en lo anterior, de acuerdo a los puntajes asignados y los valores dicotómicos de cumplimiento o no en cada uno de los rubros de parámetro de estudios, formación académica, formación adicional deseable, experiencia requerida, competencias técnicas indispensables, competencias de gestión requeridas, requisitos específicos, propuesta de trabajo, y la justificación particular de idoneidad, respectivamente, la suscrita pudo distinguir que, en lo que corresponde a la candidata **Cazares Alvarado, Rosa Angélica** es idónea, desde mi perspectiva, ya que posee la formación y experiencia requerida para la Dirección a la que se postuló; considerando adicionalmente, su experiencia en capacitación en algunas materias competencia del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, tales como transparencia, rendición de cuentas, administración y políticas públicas; de acuerdo a lo anterior, a mi criterio abonaría a los contenidos de las actividades de la Dirección de Desarrollo de Capacidades. Se resalta especialmente, que cuenta con la certificación del Consejo Nacional para la Normalización y Certificación de

Cómpetencias Laborales (CONNOCER) en la Norma Técnica de Competencia laboral para el "Diseño e impartición de cursos de capacitación" así como su experiencia docente en entornos virtuales, ambientes que pretende desarrollar la Secretaría Ejecutiva en apoyo no solo a las instituciones bajo la titularidad de los integrantes del Comité Coordinador, sino para todos los entes públicos de Jalisco, tanto de ámbito estatal como municipal.

Se destaca que de acuerdo al programa de trabajo propuesto por esta candidata, plantea una planeación estratégica basada en la en el diagnóstico de necesidades de capacitación, la forma de aprendizaje de los servidores públicos y la evaluación de su desempeño profesional, así como la división diferenciada de dichos servidores conforme a sus características, de lo que se puede advertir una congruencia de su visión, con el puesto vacante al que aspira, ya que se advierte de su exposición el conocimiento de la naturaleza y alcance de las funciones y competencia del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

XIII. Así mismo, de acuerdo a los puntajes asignados y los valores dicotómicos de cumplimiento o no en cada uno de los rubros de parámetro de estudios, formación académica, formación adicional deseable, experiencia requerida, competencias técnicas indispensables, competencias de gestión requeridas, requisitos específicos, propuesta de trabajo, y la justificación particular de idoneidad, respectivamente, por lo que concierne al candidato **Orozco Jara, Rito Abel** la suscrita pude distinguir que es idóneo por su formación y experiencia profesional, la cual, de manera destacada, resalta en forma resumida en su escrito de idoneidad. Sobresale el hecho de que su tesis de maestría verse sobre el tema "lavado de dinero", además de contar con la autoría de libro, manuales y el capítulo del libro "seguridad humana y corrupción". Ya que la función principal de la Dirección a la que aspira es el diseño de planes de capacitación, en la cual denota una amplia experiencia y conocimiento de las materias del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, además de ser docente en entornos presenciales y virtuales en materias vinculadas con el Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco; además, demuestra capacitación y actualización continua en materia de corrupción y su control, lavado de dinero, asistencia como ponente en eventos nacionales e internacionales, entre otros, por lo que, de acuerdo a lo anterior, a mi criterio abonaría a los contenidos de las actividades de la Dirección de Desarrollo de Capacidades.

Se destaca que de acuerdo al programa de trabajo propuesto por este candidato, llama la atención el planteamiento conceptual del que parte y el seguimiento que ha dado al marco normativo de lo que se puede advertir una congruencia de su visión, con el puesto vacante al que aspira, ya que se advierte de su exposición el conocimiento de la naturaleza y alcance de las funciones y competencia del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

XIV. Ahora bien, de acuerdo a los puntajes asignados y los valores dicotómicos de cumplimiento o no en cada uno de los rubros de parámetro de estudios, formación académica, formación adicional deseable, experiencia requerida, competencias técnicas indispensables, competencias de gestión requeridas, requisitos específicos, propuesta de trabajo, y la justificación particular de idoneidad, respectivamente, por lo que concierne al candidato **Saavedra Moya, Pedro** la suscrita pude distinguir que es idóneo ya que cuenta con la formación y experiencia requerida, particularmente en la formación de instructores para capacitación de servidores públicos con base en competencias, siendo esta una de las actividades a desarrollarse en la Dirección para la que se postuló. Por otra parte, acredita cursos en línea en temas de corrupción, y la documentación exhibida permite ver su especialización en el ámbito municipal, ámbito estratégico para

el desarrollo de capacidades que pretende el Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco. También es de resaltar su experiencia en diversos estados y municipios de México y Jalisco, así como el entorno de capacitación a distancia y no presencial. Finalmente, manifiesta haber participado en el diseño del Sistema Municipal Anticorrupción del Municipio de Tlaquepaque, Jalisco; lo que hace inferir el acercamiento cognitivo y funcional del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, por lo que, de acuerdo a lo anterior, a mi criterio abonaría a los contenidos de las actividades de la Dirección de Desarrollo de Capacidades.

Se destaca que de acuerdo al programa de trabajo propuesto por este candidato, llama la atención que plantea un "sistema institucional de formación", de lo que se puede advertir una congruencia de su visión, con el puesto vacante al que aspira, ya que se advierte de su exposición el conocimiento de la naturaleza y alcance de las funciones y competencia del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

- XV.** Derivado de lo anteriormente expuesto, debidamente motivado y fundado, la suscrita llego a la conclusión, que como resultado del análisis realizado a las capacidades y competencias que identifican la formación y experiencia profesional de las candidatas y candidatos **Cazares Alvarado, Rosa Angélica, Orozco Jara, Rito Abel y Saavedra Moya, Pedro** se advierte que reúnen las cualidades necesarias y suficientes para cumplir con las funciones inherentes al puesto de Director de Desarrollo de Capacidades, y consecuentemente reúnen las condiciones de mérito y experiencia que son determinantes para proponerlos como candidatos idóneos.

Atentamente

Guadalajara, Jalisco, a 3 de septiembre de 2019



Dra. Haimé Figueroa Neri
Secretaria Técnica de la Secretaría Ejecutiva
del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco