

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE LA VALORACIÓN CURRICULAR Y LA ENTREVISTA EN LA CONVOCATORIA PARA NOMBRAR A LOS TITULARES DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL Y LAS UNIDADES TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN Y DE SUSTANCIACIÓN DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

1. Glosario.

Instituto Estatal Electoral: Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana.
LIPEES: Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Sonora.

CONSEJEROS: La Consejera presidenta y los consejeros electorales.

2. De la valoración curricular

Una vez recibidas las propuestas con su respectivo expediente, las y los consejeros, en un plazo de 10 días hábiles deberán realizar la valoración curricular de los perfiles inscritos.

El propósito de la valoración curricular es constatar la idoneidad de las y los aspirantes para el desempeño del cargo, mediante la revisión de aspectos relacionados con su historia profesional y laboral, su participación en actividades cívicas y sociales, su experiencia en materia electoral y/o de responsabilidades y su apego a los principios rectores de la función electoral y/o de responsabilidades en su desempeño profesional, la valoración curricular tendrá una ponderación del 30%.

La valoración curricular se basará en la información contenida en cada expediente que cada aspirante presentó y la documentación que para tal fin acompañaron.

En esta revisión se verificará que los expedientes estén completos, que los datos asentados en los documentos entregados sean totalmente legibles. Además, verificarán que el currículum vitae contenga toda la documentación de soporte (solo deberá presentar el comprobante que acredite el último grado de estudios en original o copia certificada, y en caso de haber realizado diplomados y especialidades, adicionalmente deberá presentar copia del documento correspondiente).

En caso de que los expedientes cumplan con los requisitos establecidos por la convocatoria y la Ley Estatal de Responsabilidades, los consejeros fijarán fecha al aspirante para continuar con la etapa de entrevista la cual será publicada en la página principal del sitio oficial de internet del Instituto Estatal Electoral y en las cuentas institucionales de redes sociales.

En caso de que se encuentren omisiones en los expedientes, los consejeros electorales, mediante acuerdo **administrativo**, deberán formular requerimiento al aspirante, quien tendrá 3 días hábiles para subsanar dicha omisión y presentar la documentación correspondiente ante el Instituto.

3. De la entrevista presencial

La finalidad de la entrevista presencial es obtener información sobre las aptitudes y competencias de las propuestas para el desempeño del cargo.

Con el objeto de obtener información de los aspirantes, en relación con su apego a los principios rectores señalados en el presente documento y la idoneidad para el cargo, se analizarán a través de una entrevista presencial cinco competencias: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, negociación y profesionalismo e integridad.

La entrevista tendrá una ponderación del 70% del total de esta etapa, desglosada de acuerdo a lo siguiente:

El 15% para apego a los principios rectores de la función electoral y/o de responsabilidades, y

El 55% para aptitudes e idoneidad para el desempeño del cargo. Dicho porcentaje se integrará con los siguientes factores:

- Liderazgo: 10%
- Comunicación: 10%
- Trabajo en equipo: 10%
- Negociación: 10%
- Profesionalismo e integridad: 15%

La entrevista se desarrollará de manera presencial por los consejeros, en forma grupal, en la fecha que para tal efecto haya acordado, de la manera siguiente:

- A. *Antes de la entrevista.* Las y los aspirantes deberán presentarse por lo menos 30 minutos previos a la hora de inicio de la entrevista.
- B. *Durante la entrevista.* Se conforma de tres etapas: apertura, desarrollo y cierre, con una duración total de hasta 220 minutos.
- C. *Después de la entrevista.* Al finalizar el proceso de entrevista, los consejeros, asentarán el valor cuantificable de cada uno de los rubros que conforman la cédula de valoración de la entrevista. El valor cuantificable de cada uno de los rubros que conforman la cédula de valoración de la entrevista será en una escala porcentual según las ponderaciones que correspondan a cada rubro, la cual será asignada por cada Consejera y Consejero Electoral en el ejercicio de su facultad discrecional.

Los consejeros electorales asentarán el valor cuantificable de cada uno de los rubros en el formato denominado FORMATO 1. CÉDULA DE EVALUACIÓN.

Para la valoración curricular y la entrevista presencial de las y los aspirantes, se considerarán los siguientes aspectos:

- Historia profesional y laboral;
- Apego a los principios rectores de la función electoral y/o de responsabilidades;
- Aptitudes e idoneidad para el desempeño del cargo;

4. Consideración de los criterios electorales y/o en materia de responsabilidades.

Entre las finalidades de la entrevista y la valoración curricular se encuentra la de que los consejeros, cuenten con elementos suficientes para comprobar que la persona propuesta garantice el cumplimiento de los principios rectores en materia electoral de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad; y/o los principios que establece la Ley Estatal de Responsabilidades de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, en el desempeño de la función que va a ejercer, así como su idoneidad para el cargo a desempeñar.

Tales principios, al igual que las demás competencias, se podrán evaluar a partir del relato que la persona entrevistada realice acerca de hechos pasados y el comportamiento que asumió ante esos hechos, así como de su actividad curricular. A través de la entrevista se busca conocer las habilidades y actitudes de la persona entrevistada, concretamente el desempeño que la persona ha tenido en su vida profesional; su conducta o comportamiento en un problema o situación que haya afrontado y que requirió de su participación para su solución; el tipo de relación que sostiene con otras personas involucradas en su trabajo y la forma en que se desarrolló dicha relación; las soluciones que adoptó y su grado de eficiencia.