

Criterios para la selección de la terna de candidatos a Secretario Técnico (ST) de la Secretaría Ejecutiva (SE) del Sistema Nacional Anticorrupción (SNA)

Para seleccionar la terna de candidatos a ST se tomarán en consideración criterios o elementos tanto cuantitativos como cualitativos. Entre los primeros, cada miembro del CPC propondrá cinco o seis candidatos según el puntaje que haya otorgado en las cédulas de evaluación. Entre los segundos habrán de valorarse ciertos principios y capacidades centrales para el cargo de ST y que formarán parte de la deliberación. A continuación se detallan estos criterios en clave de proceso una vez terminada la etapa de entrevistas:

- Cédulas de evaluación de las entrevistas: cada integrante del CPC elegirá entre cinco y seis candidatos de los 11 entrevistados, en función de los puntajes obtenidos en las cédulas que elaboró durante el proceso de entrevistas.
- Selección de un subgrupo de candidatos: se seleccionarán en primera instancia cinco o seis candidatos de entre los nombres que cada miembro del CPC eligió. Serán elegidos de manera automática aquellos candidatos que figuren en todas las selecciones realizadas por los cinco miembros del CPC. Si no se completan mediante este método las cinco posiciones, se elegirán las posiciones faltantes en función del mayor número de veces que aparezca algún candidato en las elecciones de los miembros del CPC. La idea es tener un subgrupo más compacto a partir de los 11 entrevistados, y cuyos perfiles consideremos como idóneos para ocupar la ST.
- **Principios:** en la deliberación subsecuente para elegir a la terna definitiva deben tomarse en cuenta los siguientes principios:
 - Reputación y/o buena imagen: una cuestión es que el candidato o candidata haya mencionado durante la entrevista que es una persona creíble y que goza de buena reputación o imagen. Otra es que en verdad esto sea cierto. En la discusión se puede/debe colocar cualquier elemento verificable que tenga que ver con la reputación e imagen de la persona.
 - Independencia o autonomía: es muy importante que para la ternaelijamos a personas con una trayectoria independiente bien acreditada. Para ello debemos discutir si en los perfiles de los candidatos se da cuenta o hay evidencias que podamos corroborar acerca de este principio. Al igual que el principio anterior (reputación), se debe colocar en la discusión cualquier elemento verificable que acredite (o desacredite) una trayectoria de independencia respecto de grupos de interés, partidos u organizaciones de tipo político, y que garantice que el candidato no cedería ni estaría sujeto a presiones que condicionen su actuación o

- toma de decisiones en caso de llegar a ocupar el cargo de ST. En suma, este principio debe garantizarnos que las personas que coloquemos en la terna pondrán primero el interés de la SE y del SNA antes que cualquier otro interés proveniente de agencias u organizaciones externas al SNA.
- Integridad/honestidad: este principio es fundamental. Si existe cualquier tipo de sospecha fundada o verificable que apunte a que algún candidato no cumple a cabalidad con él, tendríamos que descartar su elección.
 - Género: este es un principio de actuación que debemos tomar muy en cuenta para garantizar que en todos los procesos de selección dentro del SNA se impulse la igualdad de oportunidades y se promueva una mayor presencia de mujeres en los puestos directivos.
 - **Capacidades**: tendremos que poner especial atención en el siguiente conjunto de capacidades:
 - Experiencia en órganos colegiados: esta capacidad es vital en el perfil de ST, quien tendrá que dar seguimiento y fomentar acuerdos en distintos órganos de decisión. Habrá que poner especial atención en la capacidad que pudiese tener el candidato o candidata para entablar relaciones con órganos de gobierno, ya que una parte fundamental del trabajo del ST se realizará con los miembros del Comité Coordinador.
 - Experiencia con la sociedad civil: existe una gran diversidad de organismos de la sociedad civil interesados en los temas de transparencia, rendición de cuentas y anticorrupción. La valoración que tendremos que enfatizar es la capacidad del candidato para realizar acercamientos y trabajar de manera conjunta con estas organizaciones. En este punto es importante valorar el carácter de la persona: si enfatiza el diálogo, si es capaz de trabajar de manera muy horizontal, si genera o es capaz de generar acercamientos aun cuando existan diferencias sobre el trabajo que se realiza.
 - Liderazgo: el ST será la cabeza de la SE del SNA, y por tanto habría que valorar cuál ha sido la trayectoria de liderazgo del candidato dentro de su experiencia profesional.
 - **Selección final**: en principio y para guiar la decisión final se establecerá como regla que la terna definitiva se seleccione por unanimidad, es decir, que ningún miembro del CPC objete a alguno o algunos de los candidatos seleccionados. Idealmente se llegará a un acuerdo de esta naturaleza a partir de la argumentación objetiva y de la consideración puntual de los principios y capacidades ya mencionados. De no ser posible elegiríamos a aquellos candidatos que tuvieran el mayor número de menciones de entre las ternas propuestas por cada uno de los miembros del CPC.