



**CRITERIOS DE EVALUACIÓN  
PROCESO DE ELECCION DEL  
OMBUDSMAN DEL ESTADO DE  
SONORA**

**OCTUBRE 2008**

## **PALABRAS PRELIMINARES**

Siendo la designación del Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH) un tema de alto interés público, proponemos en el presente documento un sistema que permita evaluar a todos aquellos individuos que en nuestro estado aspiren al puesto de Ombudsman y contar así con la posibilidad de que se elija al más capacitado para realizar óptimamente la tarea tan importante que cumple dicha institución.

Dadas las circunstancias en las que en otros años se han decidido y nombrado a los Presidentes de la CEDH, proponemos una metodología que permita hacer de estos nombramientos, procedimientos más ciudadanos, que al final repercutan en que las y los sonorenses tengamos un Ombudsman que responda de manera profesional con la misión encomendada y que entre muchas características “.. busque los ámbitos donde las violaciones a los derechos humanos son más proclives de suceder, antes que esperar a que sucedan” (Serrano: 2004, p. 3).

Así, entendemos que el Presidente de la CEDH debe ser un fuerte eslabón y factor de equilibrio en la relación entre la sociedad y el gobierno bajo cualquier nivel de autoridad, por ello esta persona no debe mantener relaciones de dependencia o vínculos insanos con el poder público. Todo lo contrario es quien debe dictar los lineamientos que permitan ante todo garantizar un pleno respeto de los derechos humanos de los individuos.

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

La presente metodología permitirá evaluar a todos los aspirantes a partir de diferentes aspectos y durante diferentes fases de la convocatoria, esto con la finalidad de tenerlos calificados de una manera más integral que se defina no sólo en la entrevista, sino en diferentes momentos y bajo distintos argumentos.

Con la intención de que la comisión que designe el H. Congreso del Estado de Sonora encargada de desahogar todo lo relativo a este nombramiento tenga elementos para el diseño de los criterios que habrá que evaluar, proponemos primeramente se definan las siguientes etapas:

1. Publicar convocatoria
2. Recepción de documentos
3. Elaborar un calendario que programe las entrevistas públicas con los aspirantes.

### **3.1 Entrevistas**

- Solicitar a los aspirantes expongan su plan de trabajo
- Solicitar a los aspirantes expongan propuestas legislativas tendientes a mejorar la situación de los derechos humanos en nuestro estado
- Aplicar un exámen sobre el derecho internacional de los derechos humanos (evaluar el conocimiento de las obligaciones internacionales firmadas y ratificadas por nuestro país)

Una vez cubiertas estas fases de la convocatoria la comisión que designe el Congreso del Estado habría que evaluar diferentes rubros bajo los siguientes criterios:

1. Evaluación curricular (1.5 puntos)

En este apartado se calificará el currículum vitae de cada uno de los aspirantes bajo los **valores 1 y 0 con base en la ausencia y/o existencia de documentos** que avalen: título profesional como licenciado en derecho. En caso de contar con posgrados en la materia, se agregaría **.5 puntos**.

2. Experiencia laboral (1 punto)

La experiencia laboral es un aspecto muy importante. Sin duda, aunque el ombudsman tiene que estar en constante actualización y capacitación durante su desempeño, es importante reducir el costo de oportunidad para que no sea necesario que en un inicio se le tenga que informar el estado del arte de los derechos humanos en nuestra entidad, de lo contrario la experiencia laboral permitiría iniciar labores de forma optima en el menor tiempo posible.

Por ello este rubro se calificará de la siguiente manera:

- a) Demostrar haber laborado en algún puesto que le haya permitido relacionarse con el tema de los derechos humanos. **Valores /1 cuando se avale la experiencia y /0 cuando no se demuestre la experiencia.**

3. Experiencia en el tema (3.5 puntos)

Aquí la comisión plural se dará a la tarea de evaluar los siguientes aspectos con su respectiva calificación:

- a) Publicaciones en la materia. **Valores /1 cuando se demuestre la existencia y 0 cuando no se logre demostrar.**
- b) Demostrar actividades docentes en la materia. **Valores /1 cuando se demuestre la existencia y /0 cuando no se logre demostrar.**
- c) Haber realizado trabajo de campo, impartido talleres o conferencias en la materia. **Valores /1 cuando se demuestre la existencia y /0 cuando no se logre demostrar.**
- d) Haber asistido a talleres, conferencias o diplomados en la materia. **Valores /0.5 cuando de demuestre asistencia y / 0 cuando no se demuestre.**

4. Probidad (1 punto)

“La probidad puede definirse como: observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo <sup>1</sup>. Con base en lo anterior, en este punto se evaluará la disponibilidad del aspirante a ser transparente y mostrar, por medio de una carta de declaratoria de intereses solicitada, si cuenta con algún familiar en algún puesto público o interés determinado (privado o público) que pudiera entrar en conflicto con el desempeño del alto cargo al que aspira.<sup>2</sup> **Valores /1 punto bajo el acto de entrega, N/D quien no lo entregue.**

5. Plan de trabajo (2 puntos)

Por ser un rubro por demás importante se evaluará con base en que la propuesta refleje conocimiento de la situación de los derechos humanos que se vive en la entidad.

- a) Que retome los principales problemas institucionales de la CEDH (falta de cobertura estatal, centralismo, etc) y exponga propuestas. **Valores /1 para quienes lo presenten con propuestas puntuales, /0.5 para quienes retomen el**

---

<sup>1</sup> Gobierno de Chile, Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado. Santiago de Chile, 2008. P. 18

<sup>2</sup> “La declaratoria de interés es lo más moderno en torno al manejo de los conflictos de interés entre los países miembros de la OCDE, implica la redacción libre de una carta donde se señalen, los posibles espacios de su vida personal en el cual se puedan presentar conflictos para el desempeño de su futura labor. Consideramos de vanguardia solicitarles a los candidatos el envío de esta declaratoria”. Ejercicio de evaluación de candidatos a vocal del Instituto de Transparencia Informativa del Estado de Sonora. Sonora Ciudadana AC. p 5-6.

**problema pero no expongan propuestas para resolverlo y /0 para quienes no retomen el tema.**

- b) Que contenga propuestas sobre el ejercicio del gasto de la institución. **Valores /1 para quienes manejen el tema y expongan propuestas, /0.5 para quienes retomen el tema pero no expongan propuestas y /0 para quienes no retomen el tema.**

6. Propuestas legislativas (1 punto)

Todo Ombudsman que se precie de ser el mayor defensor de los derechos humanos debe considerar hacer uso de sus facultades y proponer las reformas legislativas necesarias para garantizar marcos normativos progresivos en el respeto a la dignidad humana. Por ello, este rubro se calificará con base en el siguiente criterio:

- a) Que planteé propuestas específicas de reforma legislativa tendientes a mejorar el marco normativo en materia de derechos humanos, recalcando su importancia y pertinencia en la materia. **Valores /1 para las propuestas viables, /0.5 para aquellas propuestas que no logran argumentar la viabilidad de las reformas y /0 para quienes no las presenten o sean insuficientes.**

Los anteriores criterios permitirán que los diputados integrantes de la comisión encargada de realizar lo relativo al mencionado nombramiento llenen al final de cada entrevista o posteriormente previo análisis del video de la entrevista una tabla que contenga todos los datos con sus respectivas calificaciones, tal como lo muestra el siguiente ejemplo.

**Máxima calificación obtenida: 10 puntos**

La ponderación es la siguiente:

-Se evalúan el candidato, quién es, su trayectoria, qué tiene que ofrecer y lo que ha sido hasta el momento. 7 PUNTOS

-Se evalúa lo que propone el candidato, reformas legislativas, plan de trabajo, etcétera. 3 PUNTOS

Se considera mayor importancia a su trayectoria que a la propuesta debido a que el perfil del puesto requiere a una persona destacada, respetada entre los distintos sectores de la comunidad, que infunda respeto y no pueda sometérselo a descréditos.

<b>Matriz de evaluación de los aspirantes a Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos (propuesta)</b>		
<b>Nombre del aspirante:</b> _____		
<b>Criterios</b>	<b>Evaluación</b>	<b>Observaciones</b>
Evaluación curricular (0 / .5 / 1)		
Experiencia laboral		
Experiencia en el tema -Publicaciones		

-Actividad es docentes -Realizad o trabajo de campo o impartido talleres, conferencias -Asistido a talleres, conferencia o diplomados		
Probidad		
Plan de trabajo -Centralizac ión CEDH -Ejercicio gasto		
Propuestas legislativas -reformas		
<b>Total</b>		

### RESULTADOS ESPERADOS

Con el seguimiento y evaluación de los criterios anteriormente enunciados consideramos se podrá identificar a las personas que tengan las mayores posibilidades para ocupar el puesto de ombudsman de nuestro estado desde diferentes aspectos.

Es fundamental sobre todo en los primeros rubros contar con la existencia de documentos oficiales ya que sólo de esa manera tendrá validez dicha evaluación.

Al mismo tiempo es importante retomar con la importancia debida las muestras de apoyo, así como las objeciones que la sociedad exprese a través de los escritos enviados al Congreso del Estado. Sin duda, este tipo de muestras son fundamentales, sobre todo aquellas que tengan la intención de desacreditar a alguno de los suspirantes tendrán que analizarse con las reservas necesarias. Todas las muestras de apoyo deberán ser públicas.

### **DEFINICION DE LA EVALUACION DE CONOCIMIENTOS**

\*A realizarse por la Academia Mexicana de Derechos Humanos y por la Cátedra UNESCO de Derechos Humanos, solamente en caso de considerarse la posibilidad.