

1. Formación Profesional

En este elemento del perfil se considerará el siguiente esquema de puntuación:

Requisito	Puntos
Cédula profesional para las carreras de Contaduría y Derecho o la que se relacione con el quehacer sustantivo de la institución en la que se encuentre asignado el OIC de la postulación.	14
Cédula profesional para el resto de las carreras de la rama de Ciencias Sociales, Económicas y Administración.	10
Cédula profesional para el resto de las carreras.	6
Maestría o doctorado en áreas relacionadas con las carreras de Contaduría y Derecho o la que se relacione con el quehacer sustantivo de la institución en la que se encuentre asignado el OIC, culminado dentro de los 12 años anteriores a la postulación.	6
Certificación profesional en materias específicas de la función, (auditoría. Responsabilidades, evaluación, control) obtenida dentro de los 5 años anteriores a la postulación.	4

(20 puntos máximos a obtener)

2. Conocimientos.

Los conocimientos se clasificarán y medirán conforme a lo siguiente:

Sustantivos de la función	Generales	Técnicos	Básicos de la persona
Auditoría	Entorno y normatividad de la APF	Procesos	Ética
Mejora de la gestión	Sistema Nacional Anticorrupción	Administración de proyectos	Conflictos de Interés
Responsabilidades	Transparencia y acceso a la información	Tecnologías de la información	Valores
Quejas	Planeación	Adquisiciones y Obras Públicas	Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
Control Interno	Fiscalización y rendición de cuentas	Recursos humanos, materiales y financieros	Lenguaje ciudadano
		Contabilidad	
		Finanzas Públicas	
		Metodología del Marco Lógico	

✓ La ponderación para cada área de conocimientos será la siguiente:

Conocimientos	Ponderación	Puntos posibles
Sustantivos de la función	40 %	12
Generales	15 %	4.5
Técnicos	30 %	9
Básicos de la persona	15 %	4.5
Total	100 %	30

Para lo anterior, podrá valerse de los medios que se consideren a fin de medir los conocimientos, entre los que se incluyen de manera enunciativa y no limitativa los siguientes:

- ✓ Exámenes.
- ✓ Ensayos.
- ✓ Pruebas.

Proyectos, entre otros.

3. Experiencia.

La experiencia se valorará conforme a la siguiente clasificación y puntuación.

Experiencia directiva

Experiencia directiva	Puntos
5 años de experiencia en puestos directivos homólogos o equivalentes a un nivel por debajo del nivel jerárquico de los puestos sustantivos en la estructura orgánica de la institución a la que se encuentre asignado el OIC, o su equivalente en organizaciones similares del sector privado o social.	20
4 años de experiencia en puestos directivos homólogos o equivalentes a un nivel por debajo del nivel jerárquico de los puestos sustantivos en la estructura orgánica de la institución a la que se encuentre asignado el OIC, o su equivalente en organizaciones similares del sector privado o social.	15
3 años de experiencia en puestos directivos homólogos o equivalentes a un nivel por debajo del nivel jerárquico de los puestos sustantivos en la estructura orgánica de la institución a la que se encuentre asignado el OIC, o su equivalente en organizaciones similares del sector privado o social.	10

Experiencia funcional

Experiencia funcional	Puntos
2 años de experiencia en funciones de OIC o su equivalente en organizaciones similares del sector público, privado o social.	10
1 año de experiencia en funciones de OIC o su equivalente en organizaciones similares del sector público, privado o social.	5

Las Áreas de experiencia funcional serán las siguientes:

- ✓ Administración pública (en Órganos Internos de Control)
- ✓ Contabilidad
- ✓ Auditoría
- ✓ Auditoría Gubernamental
- ✓ Defensa jurídica y procedimientos
- ✓ Consultoría en Mejora de Procesos
- ✓ Evaluación

4. Habilidades:

Mediante una herramienta tecnológica se podrán aplicar pruebas de carácter psicométrico que ayudarán a medir las habilidades, algunos ejemplos serían los siguientes:

- ✓ Comportamiento o estilo social: en este punto se miden los rasgos de conducta en 3 ambientes: el ámbito cotidiano; un ambiente motivante; y con el evaluado bajo presión. De esta manera, se puede tener un panorama del comportamiento del evaluado, en sustitución de un ejercicio de observación en situaciones cotidianas dentro de su trabajo.
- ✓ Dominancia cerebral: este punto mide el tipo de inteligencia que destaca en la persona evaluada. La medición integral de este punto permite identificar si la persona destaca más en su plano analítico, visionario, lógico o intuitivo; asimismo, también se toma en cuenta qué hemisferio del cerebro es el más utilizado por la persona evaluada.
- ✓ Perfil de motivación: con esta medición, se analiza qué motiva a la persona para comportarse como lo hace. Se toman en cuenta los intereses: teórico, económico, estético, social, político, de justicia y regulatorio. Resulta de importancia conocer qué motiva a los servidores públicos para establecer estrategias que permitan mantener un máximo desempeño dentro de sus puestos.
- ✓ Valores Organizacionales. El Sistema KHOR cuenta con un inventario de 11 valores y 7 antivalores, que se miden a través de preguntas de opción múltiple. Esta batería de preguntas arroja datos interesantes sobre la propensión de la persona evaluada a situaciones indeseables para este tipo de puestos, como: el acoso, el uso de sustancias tóxicas y la tendencia a corrupción, entre otros.
- ✓ Inteligencia emocional: este concepto puede entenderse como la capacidad para aplicar la conciencia y sensibilidad en la comunicación interpersonal y, a la vez, evitar reacciones de manera irreflexiva, logrando un equilibrio de las emociones. El Sistema utilizado para las evaluaciones cuenta con una batería de 21 factores tomados en

cuenta para cuantificar la inteligencia emocional de la persona evaluada, misma que es requerida para mantener el buen juicio en las decisiones intrínsecas del puesto.

5. Capacidades:

Las capacidades se entienden como la aptitud para desempeñar alguna actividad o comportarse con base en principios transversales.

Las capacidades que se medirán son las siguientes:

1. Trabajo en equipo
2. Enfoque a resultados
3. Negociación
4. Liderazgo