



## ABC DE LAS DESIGNACIONES PÚBLICAS

**Dra. Karla Isabel Colín Maya**

*Integrante del Comité de Participación Ciudadana  
del Sistema Anticorrupción del Estado de México y Municipios.*

### **A. Designaciones públicas (DP).**

Procesos que realizan los poderes públicos (Congresos, presidenta de la República, gobernadores y Suprema Corte de Justicia de la Nación y tribunales de Justicia de los estados) para designar a los titulares de los órganos más importantes del Estado. Se componen de **dos elementos esenciales:**

1. La persona designada debe contar con un perfil idóneo que cumpla con los requisitos establecidos por la ley.
2. Los órganos encargados de hacer la designación deben justificar y exponer públicamente las razones objetivas en las que se fundamente su decisión.

### **B. Justificación de las DP.**

El impacto significativo en el diseño e implementación efectivo de las políticas públicas de un gobierno, depende en gran medida de la trayectoria pública, experiencia, conocimiento y capacidades





específicas en el área al que será asignada la persona, especialmente en aquellas en las que se involucre la función de garantizar derechos humanos; por lo que las personas servidoras públicas con responsabilidades técnicas o especializadas deben estar sujetas a procesos de selección legales, transparentes y meritocráticos, en los que se tomen en cuenta su instrucción, experiencia y capacidades específicas.

### **C. Área de oportunidad en el contexto actual de las DP.**

Gran número de designaciones públicas son el resultado de cálculos que privilegian el beneficio político de quien los designa o a la protección de determinados intereses particulares, o de grupo, en perjuicio del interés público.

### **D. Factor de riesgo en las DP: El conflicto de interés.**

El Conflicto de interés es definido por la Ley General de Responsabilidades Administrativas como la Posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos;<sup>1</sup> en razón de **tres tipos de intereses**<sup>2</sup>:

---

<sup>1</sup> Art. 3º, fracción VI. LGRA.

<sup>2</sup> Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno del Gobierno de México.





- 1. Personales:** Ocurren cuando una persona servidora pública, por motivo de su labor, puede influir en un asunto que la beneficie directamente, beneficie a sus amistades o perjudique a terceros.
- 2. Familiares:** Se presentan cuando la persona servidora pública tiene la posibilidad de intervenir en un asunto relacionado con algún familiar, dentro del ejercicio de sus funciones.
- 3. De negocios:** Se refieren a situaciones donde existen relaciones que pueden generar beneficios económicos para la persona servidora pública o para alguien dentro de su círculo de intereses (el **Círculo de Intereses** incluye a Uno mismo, Cónyuge, Concubina(o), Parientes consanguíneos, civiles o por afinidad, Amistades íntimas, Enemistades manifiestas, Sociedades de las que se forma parte, Exsocias(os), Terceras personas con vínculos laborales, profesionales o de negocios).

Existen **tres niveles del Conflicto de interés**<sup>3</sup>:

- 1. Conflicto real:** Se presenta cuando la persona ya se encuentra en una situación donde su interés particular interfiere con la toma de una decisión imparcial.

---

<sup>3</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos





- 2. Conflicto potencial:** Ocurre cuando existe un interés particular que tiene la posibilidad de influir en el juicio profesional en el futuro, aunque todavía no se requiera tomar una decisión.
- 3. Conflicto aparente:** Surge cuando la situación da la apariencia de un conflicto, aunque no exista uno real ni potencial. Este tipo se resuelve fácilmente al proporcionar información clara que demuestre la ausencia de un interés indebido.

Al respecto, la misma LGRA, señala que existirá Actuación bajo conflicto de interés, cuando la persona servidora pública intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga conflicto de Interés o impedimento legal.<sup>4</sup>

En materia de DP, tendríamos que **incurre en conflicto de interés cualquiera de las partes, cuando durante el proceso de designación:**

1. se omite aclarar un conflicto aparente de interés,
2. se evite neutralizar un conflicto potencial,
3. la designación se realice a pesar de la existencia de un conflicto real.

---

<sup>4</sup> Art. 58. LGRA.





En otras palabras, cuando la designación pública se lleve a cabo bajo la fórmula de cuates o cuotas, y no bajo el irrestricto apego a la legalidad o a una metodología de selección, se podría percibir que impero el interés personal y no el interés público, lo que nos llevaría a estar ante un hecho de corrupción.

## **E. Factore de protección en las DP: El Perfil de Integridad y el Perfil Idóneo.**

### **Modelando el Perfil de Integridad.**

Conjunto de creencias y valores de una persona, que, dentro de un marco sistemático, ayudan a asegurar la conducta ética de un servidor público para prevenir la corrupción y salvaguardar la integridad de una organización.

Se utiliza en procesos de contratación para evaluar la confiabilidad y ética de un candidato, prediciendo comportamientos contraproducentes como el robo o el incumplimiento de norma. Para poder modelar un perfil de integridad, se pueden solicitar los siguientes documentos:





- La declaración patrimonial.
- La declaración de intereses
- La declaración fiscal.
- Opinión positiva de cumplimiento de obligaciones fiscales
- Opinión positiva de cumplimiento de obligaciones fiscales en materia de seguridad social
- Certificado de No Inhabilitación del servicio público
- Registro de No afiliación a partido político
- El Certificado de No antecedentes penales
- El Certificado de No deudor alimentario.
- El Certificado de No registro como agresor de violencia política

### **Trazando el Perfil Idóneo.**

El perfil idóneo es el conjunto de rasgos y atributos de personalidad, experiencia profesional, antecedentes laborales anteriores, conocimientos, habilidades y capacidades (tanto blandas como duras) deseadas que debe tener una persona para ser designada a un empleo, cargo o comisión vacante. Es decir, las cualidades imprescindibles para que un candidato al puesto pueda desempeñar la función cumpliendo las más altas expectativas y estándares.





Para poder determinar la idoneidad de un perfil, además de identificar las atribuciones, funciones y obligaciones que deberá desarrollar la persona, es necesario señalar las necesidades, riesgos o desafíos que puede enfrentar en el ejercicio de sus funciones para detectar el resto de cualidades técnicas, personales, profesionales y políticas que se adecuen al contexto de la institución.

Para ponderar un perfil idóneo es indispensable establecer un mecanismo de evaluación que incluya procedimientos, metodologías, criterios y plantillas de verificación. Los aspectos a considerar, pueden ser:

- Revisión documental de los requisitos legales
- Revisión curricular de formación académica
- Revisión curricular de experiencia profesional
- Evaluación de conocimientos
- Demostración de habilidades
- Presentación de proyectos

En conclusión, el perfil idóneo implica que la selección, contratación y promoción de personal basado no solo en competencias técnicas, sino en altos estándares éticos, de integridad y probidad, es la barrera más efectiva contra futuros posibles actos de corrupción.

