

Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura



SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA SUBSISTEMA DE INGRESO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE PERSONAL
SUBDIRECCIÓN DE REGISTRO Y CONTROL
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Subsistema de Ingreso



Regulará los procesos de reclutamiento y selección a efecto de que la Administración Pública Federal cuente con personal calificado que tenga los conocimientos, experiencia, habilidades y competencias, así como los requisitos necesarios para incorporarse al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, utilizando como herramienta:
www.trabajaen.gob.mx

Comité Técnico de Profesionalización



Cuerpo colegiado que se integran en cada dependencia, así como en los órganos desconcentrados de la misma, para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción del Sistema.

- **Presidente** El superior jerárquico inmediato del puesto vacante
- **Representante** Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública del Órgano Interno de Control en el INBAL
- **Secretario Técnico** Titular de la DGRH (Director de Personal)

PROCESO DE SELECCIÓN



I.- Revisión Curricular	Trabajaen.gob.mx
II.-Exámenes de conocimientos Evaluación de Habilidades	Elabora el jefe inmediato del puesto vacante y aplica el Departamento de Capacitación y Desarrollo. Se realizan a través de las herramientas del propio Instituto aprobadas por el Comité Técnico de Profesionalización y aplica el Depto. de Capacitación y Desarrollo.
III.- Evaluación de la Experiencia y Valoración al Mérito	Se realiza mediante el cotejo de la documentación en original y copia presentada por el candidato, coteja el Depto. de Capacitación y Desarrollo.
IV. Entrevista	El Comité Técnico de Selección lleva a cabo la entrevista.
V.- Determinación	El Comité Técnico de Selección resuelve el proceso de Selección, mediante la emisión su determinación, declarando Ganador del Concurso, al finalista que obtenga la calificación más alta en el proceso.

¿Cómo se evalúa?



- La **CALIFICACIÓN DEFINITIVA** es el resultado obtenido conforme al Sistema de Puntuación General observado en cada etapa.
- **Puntaje Mínimo de Aptitud** es el puntaje que resulta aceptable para ser considerado Finalista (el candidato debe tener como mínimo 70 puntos para ser considerado en esta etapa)

SISTEMA DE PUNTUACIÓN GENERAL				
ETAPA	SUBETAPA	JEFE DE DEPARTAMENTO	SUBDIRECTOR	DIRECTOR DE ÁREA
I				
REVISIÓN CURRICULAR	-	-	-	-
II				
EXÁMENES DE CONOCIMIENTOS	CONOCIMIENTOS	30	25	15
EVALUACIONES DE HABILIDADES	HABILIDADES	20	20	15
III				
EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y VALORACIÓN DEL MÉRITO	EXPERIENCIA	10	15	30
	MÉRITO	10	10	10
IV				
ENTREVISTA	-	30	30	30
IV				
DETERMINACIÓN	-	-	-	-
TOTAL	II+III+IV=100	100	100	100

Subsistema de Ingreso Convocatoria



- Aprobación y publicación de la Convocatoria
- Inscripción de aspirantes en www.trabajaen.gob.mx
- Revisión Curricular (SFP)
- Examen de Conocimientos
- Evaluación de Habilidades
- Evaluación de la Experiencia
- Valoración al Mérito
- Cotejo Documental
- Entrevista por el Comité Técnico de Selección
- Determinación

Publicación de Convocatoria



Pública y abierta

Difundida en:

- Diario Oficial de la Federación
- Página del Instituto
- portal www.trabajaen.gob.mx
- lugares de mayor afluencia de los Centros de Trabajo en los que se genere la vacante
- Dirección de Personal.

Registro de Aspirantes



- ✓ portal www.trabajaen.gob.mx, misma que les asignará un número de folio
- ✓ El registro se llevará a cabo en un período de 10 días
- ✓ El portal de trabajaen funge como ventanilla única de registro para la generación y procesamiento de folios de cada aspirante

Revisión Curricular



- Comparativo entre el perfil del puesto y el perfil del candidato, vía sistema
- Si cubre el perfil, el folio es aceptado
- Si NO cubre el perfil, el folio es rechazado

Reactivación de Folios



- ❑ El aspirante rechazado contará con cinco días hábiles a partir del cierre del proceso de inscripción al concurso para solicitar al Comité Técnico de Selección respectivo su petición.

- ❑ Las reactivaciones aplicarán sólo cuando el descarte de folio se origine por causas no imputables al aspirante

...Reactivación de Folios...



- ❑ En caso de que el Comité Técnico de Selección apruebe la solicitud de reactivación de folio, ésta deberá de contar con la documentación soporte requerida en su totalidad

- ❑ La aprobación de reactivación de folios será por mayoría de votos bajo responsabilidad del Comité, instrumentando en el acta correspondiente fundamento, motivación y documentos que justifiquen la reactivación.

...Reactivación de Folios



- ✓ La reactivación de folios no procederá, cuando las causas sean imputables al aspirante como:
 - ✓ la renuncia a concursos por parte del aspirante
 - ✓ la renuncia a calificaciones de evaluaciones de habilidades
 - ✓ la duplicidad de registro
 - ✓ la baja en el sistema

Evaluación de Conocimientos



- El instrumento de evaluación deberá estar correlacionado con el temario y la bibliografía, tomando como base el perfil del puesto y salvaguardando su carácter CONFIDENCIAL
- 70% del valor del examen como calificación mínima para su aprobación
- La aplicación y calificación será responsabilidad de la Dirección de Personal

Evaluación de Habilidades



- Se evalúan 2 habilidades, de conformidad con el perfil del puesto
- Con las herramientas del propio Instituto aprobadas por el Comité Técnico de Profesionalización y bajo los parámetros de acreditación de 70% de calificación mínima para cada una.

Cotejo Documental



- Se realiza el cotejo de la documentación establecida en la convocatoria, mediante original y copia legible.
- La documentación será soporte para la Evaluación de la Experiencia y Valoración al Mérito.

Entrevista...



- ✓ La Dirección de Personal emitirá la Lista de Prelación vía sistema

- ✓ Los candidatos que integran dicha lista serán los entrevistados por el Comité Técnico de Selección respectivo, respetando el orden de prelación.

- el Comité deberá formular con oportunidad preguntas de acuerdo al Método CERP que permitan identificar y predecir el desempeño a través de sus experiencias y habilidades
 - Contexto, situación o tarea (favorable o adverso)
 - Estrategia o acción (simple o compleja)
 - Resultado (sin impacto o con impacto)
 - Participación (protagónica o como miembro de equipo)

- ✓ Las preguntas se asentarán en un formato estructurado que cada integrante del Comité utilizará al momento de la entrevista para asentar su calificación individual.

- ✓ El Comité Técnico de Selección, independientemente de las preguntas formuladas podrá profundizar en temas de su interés de conformidad con la currícula de cada participante.

...Entrevista



- El Comité Técnico de Selección podrá designar a un Especialista para desahogar la etapa de Entrevista.
- Los candidatos que acrediten la etapa de entrevista, serán considerados FINALISTAS cuando alcancen un Puntaje Mínimo de Aptitud correspondiente a 70 puntos y serán únicamente los que participen en la etapa de Determinación.

Determinación...



- Elección del candidato idóneo entre los finalistas para ocupar el puesto será aquel que obtenga la Calificación Definitiva más alta de entre los finalistas.
- El Comité Técnico de Selección determinará al ganador
- El Presidente del Comité Técnico de Selección, (superior jerárquico del puesto en concurso) podrá, por una sola vez y bajo su estricta responsabilidad, VETAR durante la determinación al finalista de mayor Calificación Definitiva, en el entendido que el ganador será el siguiente finalista de acuerdo al orden de prelación.
- Si al momento de la resolución el puesto esta ocupado por Artículo 34, se dará por concluido el nombramiento temporal.

...Determinación...



◆ Los Finalistas que no resulten ganadores en el concurso, quedarán integrados a la reserva de aspirantes del INBAL, por un período de un año.

Concurso DESIERTO, no podrá ser ocupado mediante el procedimiento establecido en el Artículo 34 de la Ley

Concurso Desierto



Causas:

- I.- Porque ningún candidato se presente al concurso.

- II.- Porque ninguno de los candidatos obtenga el Puntaje Mínimo de Aptitud (70 puntos) para ser considerado finalista.

- III.- Porque sólo un finalista pase a la etapa de determinación y en ésta sea vetado.

Toma de Protesta



El candidato seleccionado tomará protesta en presencia del Comité Técnico de Selección

- Firmando los formatos establecidos para el efecto
 - Su nombramiento será como:

**Servidor Público de Carrera
Titular**



GRACIAS