



TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN DEL
19/09/2024

REGLAS DE VALORACIÓN Y SISTEMA DE PUNTUACIÓN GENERAL
APLICABLES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

Con fundamento en lo establecido en el artículo 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y al artículo 237 del *Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal emitido por la Secretaría de la Función Pública*; el Comité Técnico de Profesionalización del Instituto Politécnico Nacional establece las Reglas de Valoración y el Sistema de Puntuación General que serán aplicables en el proceso de selección.

Las reglas de valoración permitirán determinar la forma en que las personas participantes acreditarán cada una de las etapas que se mencionarán a continuación.

El proceso de selección considera cinco etapas que son las siguientes:

I) Etapa I Revisión curricular. - Esta revisión tiene como propósito determinar si la persona participante cumple con los requisitos establecidos en la Convocatoria, y constituye el primer filtro para continuar en el concurso, por lo que su acreditación no otorgará puntaje alguno.

La revisión se realizará a través de la página www.trabajaen.gob.mx y consiste en validar que la persona candidata registrada en el concurso cumpla con el perfil del puesto. Si la persona participante cumple con el perfil, el sistema le asigna un folio de participación y le envía un mensaje de aceptación; en caso contrario, le envía un mensaje con un folio de rechazo. Cuando el sistema presenta problemas durante el registro y/o la persona participante registre erróneamente su curriculum vitae y por alguna de estas causas sea rechazada, ésta podrá solicitar al Comité Técnico de Selección la reactivación de su folio, realizando el procedimiento establecido en la Convocatoria correspondiente. Previo acuerdo y por instrucción del Comité Técnico de Selección (acta), el Operador de Ingreso reactivará en el sistema RHnet el folio solicitado.

II) Etapa II Examen de conocimientos y Evaluaciones de habilidades. - En esta etapa se evalúan los conocimientos, habilidades definidas en el perfil del puesto en concurso.

En la **subetapa de exámenes de conocimientos (conocimientos técnicos y generales de la Administración Pública Federal)** se busca evaluar el grado de información o datos (conocimientos) de una o varias disciplinas que la persona participante recuerda o reconoce, comprende, aplica, analiza, sintetiza y/o evalúa de una o varias disciplinas o áreas de conocimiento. Se aplicarán un mínimo de dos y un máximo de tres evaluaciones.

Los exámenes de conocimientos que se aplicarán son los siguientes:

- **Examen de conocimientos técnicos (CT):** Constará de al menos 50 reactivos, cuyas respuestas serán de opción múltiple. La calificación mínima aprobatoria es de 70 sobre 100 y ésta se obtendrá considerando la cantidad de aciertos sobre el total de reactivos aplicados, si no se obtiene la calificación mínima aprobatoria será motivo de descarte.

Handwritten marks in blue and green ink, including a large blue checkmark and the number '81'.



COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN

Una vez que las personas candidatas acrediten el examen de conocimientos técnicos (CT) realizarán una segunda evaluación, que corresponde al:

- **Examen de conocimientos generales de la Administración Pública Federal (CG):** Constará de los reactivos que establezca la Secretaría de la Función Pública, atendiendo lo descrito en el artículo 233 del Acuerdo y las disposiciones que para el caso se emitan. La herramienta de evaluación que se aplicará para este examen, será la proporcionada por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.

Para el caso de este examen las personas candidatas que obtengan un resultado igual o superior a 60 puntos, será considerado como aprobatorio y los resultados se verán reflejado de forma automática en el portal de Trabajo en.

El valor ponderado de los exámenes de conocimientos generales de la Administración Pública Federal y conocimientos técnicos será de 50% cada uno, para obtener un total de 100%.

Para evaluar esta subetapa, a los resultados de ambos exámenes se les aplicará la conversión correspondiente a la ponderación establecida, las cuales serán sumadas para obtener el resultado final que deberá ser igual o superior a 60, en caso contrario será motivo de descarte si la persona participante no obtiene el resultado antes señalado.

El puntaje de la Subetapa exámenes de conocimientos será igual a 30 puntos como máximo y como mínimo 21.

Para la **subetapa de evaluación de habilidades** se valorarán las capacidades y conocimientos que ostenta la persona participante para dirigir y gestionar el logro de objetivos y llevar a cabo determinadas actividades. Por lo que podrá reunir un mínimo de 10 puntos y un máximo de 15 puntos.

Dicha evaluación será cuantificable de acuerdo a la cantidad de reactivos que contempla la herramienta empleada, por lo que el resultado servirá sólo como referencia para el Comité Técnico de Selección (CTS) y no será motivo de descarte, siempre y cuando la persona participante acuda al lugar de aplicación en la fecha y horario indicado en el mensaje de invitación y realice la totalidad de la evaluación, en caso contrario, se procederá con su descarte sin perjuicio para el Instituto.

Las evaluaciones de habilidades que se aplicarán serán las siguientes:

- ✓ Jefe (a) de Departamento: Orientación a Resultados y Trabajo en Equipo.
- ✓ Jefe (a) de División: Orientación a Resultados y Trabajo en Equipo.

Se aplicará un mínimo de una y un máximo de dos evaluaciones.

Los resultados aprobatorios de los exámenes y de las evaluaciones aplicadas en los procesos de selección tendrán vigencia de un año.

La **subetapa de evaluaciones psicométricas** permitirá conocer las características de la persona participante, tales como: inteligencia, confiabilidad, valores y personalidad, entre

2



muchas otras. Los instrumentos de medición psicométrica son herramientas estandarizadas y de carácter objetivo que ayudan a pronosticar conductas de la persona participante ante determinadas situaciones y actividades propias del cargo, las cuáles serán empleadas para la entrevista y su resultado será solo referencial para el CTS, por lo que no cuentan con puntaje. Se aplicarán un mínimo de cuatro y un máximo de seis evaluaciones, mismas que deberán ser concluidas en su totalidad en el lugar de aplicación, en la fecha y horario señalado en el mensaje de invitación, en caso contrario, se procederá con su descarte sin perjuicio para el Instituto.

- III) Etapa III Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de las personas participantes.**- En esta etapa se evaluarán los conocimientos y habilidades generados a través del tiempo, considerando entre otros elementos, el orden y duración en los puestos desempeñados, experiencia en el sector público, privado o sector social; así mismo en la evaluación del Mérito, se valorarán las capacidades de las personas participantes a ingresar al sistema; de las personas Servidoras Públicas de Carrera Titulares con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y logros alcanzados.

Esta evaluación se realizará conforme a la "Metodologías de aplicación de los exámenes de conocimientos, evaluación de la experiencia y la valoración del mérito para el ingreso al Servicio Profesional de Carrera" emitida por la Secretaría de la Función Pública y difundida en la página de www.trabajaen.gob.mx. Los resultados obtenidos en ambos rubros, serán considerados en el sistema de puntuación general, sin implicar descarte.

Cumplimiento del perfil del puesto. - Las personas que participen en los concursos de ingreso, deberán exhibir la documentación original con la que acrediten el cumplimiento de los requisitos señalados en el perfil (escolaridad y años de experiencia) descrito en la Convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación, tomando como base la información que el participante indicó en su currículum registrado en la página de www.trabajaen.gob.mx, con el que se inscriba al concurso, se verificará la escolaridad conforme al Catálogo de Carreras difundido en la página www.trabajaen.gob.mx. El incumplimiento del perfil será motivo de descarte.

En la **evaluación de la experiencia**; las personas que participen en los concursos de ingreso, deberán exhibir la documentación original con la que comprueben la información de estos rubros, que incorporaron en su currículum de la página www.trabajaen.gob.mx con el que pasaron la etapa I, y se calificarán los siguientes elementos:

- 1.- **Orden en los puestos desempeñados.** - Se calificará de acuerdo con el nivel jerárquico de la trayectoria laboral de la persona candidata. De manera específica, debe compararse el nivel jerárquico entre el cargo o puesto actual (en su caso, el último) y el cargo o puesto inmediato anterior. Las personas candidatas que cuenten únicamente con una sola experiencia, cargo o puesto no serán evaluados en este elemento, al no existir un parámetro objetivo para realizar la comparación.
- 2.- **Duración en los puestos desempeñados.** - Se calificará de acuerdo con la permanencia en los puestos o cargos ocupados por la persona candidata. De manera específica, a través del número de años promedio por cargo o puesto que posea, el cual se obtendrá de dividir el



COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN

número de años de experiencia comprobados entre el número de cargos o puestos comprobados.

- 3.- **Experiencia en el Sector Público.** - Se calificará de acuerdo con la permanencia de la persona candidata en los puestos o cargos ocupados en dicho sector económico. De manera específica, a través del tiempo acumulado por cada persona candidata en el sector público.
- 4.- **Experiencia en el Sector Privado.** - Se calificará de acuerdo con la permanencia de la persona candidata en los puestos o cargos ocupados en dicho sector económico. De manera específica, a través del tiempo acumulado por cada persona candidata en el sector privado.
- 5.- **Experiencia en el Sector Social.** - Se calificará de acuerdo con la existencia o no, de experiencia en dicho sector por parte de la persona candidata.
- 6.- **Nivel de Responsabilidad.** - Se calificará de acuerdo con la opción de respuesta seleccionada por la persona candidata, de entre las cinco posibles opciones indicadas en el presente método y establecidas en la Metodología y Escalas de Calificación para Operar los Mecanismos para la Evaluación de la Experiencia y Valoración del Mérito y el formato de evaluación, respecto a su trayectoria profesional. Las opciones son las siguientes:
 - 1) He desempeñado puestos en los que he desarrollado una serie de actividades sencillas y similares entre sí.
 - 2) He desempeñado puestos que requerían coordinar una serie de funciones y actividades similares y relacionadas entre sí.
 - 3) He desempeñado puestos que requerían coordinar una serie de funciones de naturaleza diferente.
 - 4) He desempeñado puestos que requerían dirigir un área con funciones de naturaleza diferente.
 - 5) He desempeñado puestos que requerían dirigir diversas áreas, que contribuían al desarrollo de los planes estratégicos de una o varias unidades administrativas o de negocio.
- 7.- **Nivel de remuneración.** - Se calificará de acuerdo con la remuneración bruta mensual, de en la trayectoria laboral de la persona candidata. De manera específica, comparando la remuneración bruta mensual de su puesto actual (en su caso, el último) y la del puesto vacante en concurso.
- 8.- **Relevancia de las funciones o de las actividades desempeñadas, en relación con las del puesto vacante.** - Se calificará de acuerdo con la coincidencia entre la rama de cargo o puesto indicado en el currículum vitae registrado por la persona candidata en la página www.trabajaen.gob.mx, contra la rama de cargo o puesto de la vacante en concurso.
- 9.- **En su caso, experiencia en puestos inmediatos inferiores al de la vacante.** - Se calificará de acuerdo con la permanencia de la persona candidata en el puesto o puestos inmediatos inferiores al de la vacante. De manera específica, a través del número de años acumulados en dichos puestos.

Otros elementos que la Unidad de Política de Recursos Humanos (UPRH) de la Administración Pública Federal o el CTP establezcan, previa aprobación de la UPRH; conforme a las



COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN

particularidades de la dependencia, las cuales podrán representar hasta el 25% del resultado de esta subetapa.

Para obtener el puntaje de la evaluación de la experiencia, la persona candidata deberá presentar la información manifestada en su currículum registrado en la página www.trabajaen.gob.mx con el que se inscribió, por lo que deberá comprobar cada periodo laborado, desde su inicio hasta su fin, para lo cual se aceptarán una o varias constancias de las que se citan a continuación:

- Recibos de pago originales, o en su caso, con firma digital.
- Hojas únicas de servicios selladas y firmadas, o en su caso, con firma digital.
- Constancias de servicios selladas y firmadas.
- Constancias de nombramientos firmadas.
- Cartas finiquito firmadas.
- Constancias de baja selladas y firmadas.
- Contratos de servicios profesionales por honorarios (en este caso la persona candidata deberá presentar los recibos que soporten el periodo laborado desde su inicio hasta su fin).
- Altas o bajas al IMSS o del ISSSTE selladas y firmadas.
- Declaraciones del impuesto sobre la renta, Constancias de sueldos, salarios, conceptos asimilados, crédito al salario y subsidio para el empleo, o Constancia de retenciones emitidas por el SAT, donde se indique el periodo laborado, firmadas y selladas, en caso de ser electrónico deberá de contener cadena original y sello digital.
- Constancias de empleo expedidas en hojas membretadas con dirección, números telefónicos, firma y sello, mismas que deberán contener: nombre completo de la persona participante, periodo laborado indicando inicio y fin, percepción, puesto(s) y funciones desempeñadas;
- Carta, oficio o constancia de liberación de servicio social y/o prácticas profesionales emitidos por la institución educativa que se lo requirió, indicando la institución donde prestó el servicio social y/o prácticas profesionales y el periodo, con las cuales se acrediten las áreas generales de experiencia y hasta un año de experiencia,
- Cartas, oficio o constancia que acrediten experiencia como Becario hasta por un máximo de 6 meses.
- Expediente electrónico único emitido por el Sistema Nacional de Afiliación y Vigencia de Derechos (ISSSTE) con antigüedad no mayor a diez días hábiles a la fecha de revisión, conteniendo firma digital. La persona candidata deberá presentar evidencia soporte.
- Reporte de semanas cotizadas del asegurado del Instituto Mexicano del Seguro Social, con antigüedad no mayor a diez días hábiles a la fecha de revisión, con firma digital. La persona candidata deberá presentar evidencia soporte.

No se aceptarán cartas de recomendación. Asimismo, toda documentación emitida en el extranjero en idioma diferente al español, invariablemente deberá acompañarse de la traducción oficial respectiva.

La documentación deberá especificar claramente el estatus del elemento sobre el cual desea obtener puntos, ejemplo: elemento 2, señalar los puestos que ocupó y el tiempo de permanencia en cada uno de ellos; elemento 6, señalar las funciones y actividades realizadas en los puestos ocupados.

Para otorgar una calificación respecto de los elementos anteriores, se considerará lo siguiente:



COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN

- Las personas candidatas serán calificadas en el orden en los puestos desempeñados (elemento 1), salvo cuando cuenten con una sola experiencia, cargo o puesto previos.
- A todas las personas candidatas se les deberá calificarán del numeral 2 al 8.
- Las personas candidatas que ocupen o hayan ocupado uno o más de los cargos o puestos inmediatos inferiores al de la vacante, serán calificados con la consideración establecida en el elemento 9.

Para la valoración de la experiencia podrá reunir como máximo 15 puntos y como mínimo 10.

En la **valoración del mérito**; las personas que participen en los concursos de ingreso, deberán exhibir la documentación original con la que comprueben la información de estos rubros y se calificarán los siguientes elementos:

- 1.- **Resultados de la evaluación del desempeño.** - Se calificarán de acuerdo con las calificaciones, de la persona servidora pública de carrera titular, obtenidas en las evaluaciones de desempeño anual. De manera específica, a través de los puntos de la calificación obtenida en la última evaluación del desempeño anual.
- 2.- **Resultados de las acciones de capacitación.** - Se calificarán con base en las acciones señaladas a continuación. De manera específica, a través del promedio de las calificaciones obtenidas por la persona servidora pública de carrera titular en el ejercicio fiscal inmediato anterior. En caso de que en el ejercicio fiscal inmediato anterior no se hubieran autorizado acciones de capacitación para la persona servidora pública de carrera titular, éste no será calificado en este elemento.
- 3.- **Resultados de procesos de certificación.** - Se calificarán de acuerdo con las capacidades profesionales certificadas. De manera específica, a través del número de capacidades profesionales certificadas vigentes, obtenidas por las personas servidoras públicas de carrera titulares, en puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera.
- 4.- **Logros.** - Se refieren al alcance de un objetivo relevante de la persona candidata en su labor o en campo de trabajo; a través de aportaciones que mejoraron, facilitaron, optimizaron o fortalecieron las funciones de su área de trabajo; o bien, mediante el logro de metas estratégicas que aportaron un beneficio a la ciudadanía, sin generar presiones presupuestales adicionales, ni perjudicar o afectar negativamente los objetivos de otra área, unidad responsable o de negocios.

De manera específica, se calificarán a través del número de logros obtenidos por la persona candidata. En virtud de lo anterior, **se considerarán como logros**, los siguientes:

1. Certificaciones en capacidades profesionales distintas a las consideradas para el Servicio Profesional de Carrera.
2. Publicación especializada (gacetas, revistas, prensa o libros) relacionadas a su campo de experiencia.
3. Otros que al efecto establezca la UPRH.
4. En ningún caso deberán considerarse logros de tipo político o religioso.



COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN

5.- **Distinciones.** - Se refieren al honor o trato especial concedido a una persona por su labor, profesión o actividad individual. De manera específica, se calificarán a través del número de distinciones obtenidas por la persona candidata.

En virtud de lo anterior, **se considerará como una distinción**, las siguientes:

1. Fungir como presidente(a), vicepresidente(a) o integrante fundador(a) de asociaciones u organizaciones no gubernamentales (científicas, de investigación, gremiales, estudiantiles o de profesionistas).
2. Recibir un título honorífico o un grado académico honoris causa otorgado por universidades o instituciones de educación superior.
3. Por Graduarse con mención honorífica o con alguna distinción.
4. Otras que, al efecto, establezca la UPRH.
5. En ningún caso deberá considerarse distinciones del tipo político o religioso.

6.- **Reconocimientos o premios.** - Se refieren a la recompensa o galardón otorgado a la persona candidata por agradecimiento o reconocimiento al esfuerzo realizado, debido a la consecución de algún mérito o servicio en su labor, profesión o actividad individual. De manera específica, se calificarán a través del número de reconocimientos o premios obtenidos por la persona candidata.

En virtud de lo anterior, **se considerará como un reconocimiento o premio**, los siguientes:

1. Premio otorgado a nombre de la persona candidata.
2. Reconocimiento por colaboración, ponencias o trabajos de investigación, a nombre de la persona candidata; en congresos, coloquios o equivalentes.
3. Reconocimiento o premio por antigüedad en el servicio público.
4. Primero, segundo o tercer lugar, que haya sido obtenido en competencias o certámenes públicos y abiertos, distintos a los concursos del SPC.
5. Otros que al efecto establezca la UPRH.
6. En ningún caso deberán considerarse reconocimientos o premios de tipo político, religioso o que sean resultado de la suerte, a través de una selección aleatoria, sorteo o equivalente.

7.- **Actividad destacada en lo individual.** - Se refiere a la obtención de los mejores resultados, que sobresalen en una profesión o actividad individual o ajena al campo de trabajo, del resto de quienes participan en la misma. De manera específica, se calificará a través del número de actividades destacadas en lo individual comprobadas por la persona candidata.

En virtud de lo anterior, **se considerarán como una actividad destacada en lo individual**, las siguientes:

1. Título o grado académico obtenido en el extranjero, con reconocimiento de validez oficial por la Secretaría de Educación Pública (SEP), apostillado.
2. Patentes a nombre de la persona candidata.
3. Servicio o misión realizada en el extranjero.
4. Derechos de autor por obra publicadas a nombre de la persona candidata.



COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN

5. Servicios del voluntario, altruismo o filantropía (no incluyen el otorgamiento de donativos).
 6. Otros que al efecto establezca la UPRH.
 7. En ningún caso deberán considerarse actividades destacadas de tipo político o religioso.
- 8.- **Otros estudios.** - Se calificarán de acuerdo con los estudios adicionales a los requeridos por el perfil del puesto vacante en concurso. De manera específica, a través del estudio o del grado máximo de estudios, concluido y con reconocimiento de validez oficial, que sea adicional al nivel de estudio y grado de avance requerido en el perfil del puesto vacante en concurso.
- 9.- **Habla de lengua indígena.** Las lenguas indígenas nacionales son aquellas que proceden de los pueblos existentes en el territorio nacional, antes del establecimiento del Estado Mexicano; además de aquellas provenientes de otros pueblos Indoamericanos, igualmente preexistentes, que se han arraigado en el territorio nacional, con posterioridad y que se reconocen por poseer un conjunto ordenado y sistemático de formas orales funcionales y simbólicas de comunicación.

Desde el enfoque comunicativo, el conocimiento de una lengua, –en este caso, una de las 68 lenguas indígenas–, se refiere a la capacidad de usarla apropiadamente en determinadas situaciones sociales. A su vez, esta capacidad se puede evaluar en cuatro habilidades básicas del lenguaje: hablar, escuchar o comprender, leer y escribir en distintos contextos.

Las *competencias traductoras* son los conocimientos, habilidades y actitudes que se movilizan, para poner en operación procesos de “trasvase” de información de una lengua a otra; ya sea, de manera oral o escrita, pero con una pertinencia cultural y lingüística.

De manera específica, se calificarán a través del número de comprobantes obtenidos por la persona candidata. En virtud de lo anterior, **se considerará como un comprobante**, cada uno de los siguientes, tomando como referencia los niveles 1 y 2:

Nivel 1

1. Carta u oficio expedido por la autoridad comunitaria de su lugar de origen, que señala que es hablante de una lengua indígena nacional.
2. Acreditación de competencias comunicativas generales, expedida por el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) o por alguna otra instancia acreditada por esta misma Institución (con un resultado regular o bueno).
3. Acreditación o documento equivalente a cursos no menores a 220 horas que avalen, al menos un nivel básico en alguna de las lenguas indígenas o sus variantes.
4. Materiales elaborados en lenguas indígenas (material didáctico, infografías, folletos, manuales, carteles, mapas, videos, audios, etc.) En la presentación de estos materiales, se deberá acreditar fehacientemente su autoría.
5. Acreditación o documento equivalente que demuestre que la persona participante es o ha sido parte de procesos de formación como intérprete, mediador bilingüe o traductor de lenguas indígenas.
6. Certificado de competencia laboral (con estándares relacionados a la interpretación o a la atención en lengua indígena; o bien mediante una traducción).
7. Otros que al efecto establezca la UPRH.



Nivel 2

1. Acreditación de competencias comunicativas generales expedida por el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) o por alguna otra instancia acreditada por esta misma Institución (con resultado excelente).
2. Publicaciones en gacetas, revistas, prensa o libros en alguna lengua indígena o sus variantes, independientemente del campo de estudio del que se trate. En la presentación de estas publicaciones, se deberá acreditar fehacientemente su autoría.
3. Evidencias de trabajo que avalen su experiencia como intérprete, mediador(a) bilingüe y/o traductor(a) de lenguas indígenas (oficios de notificación, textos traducidos, reconocimientos de participación, etc.) En la presentación de estas evidencias, se deberá acreditar fehacientemente su autoría.
4. Otros que al efecto establezca la UPRH.

10.- Autoadscripción a un pueblo o comunidad indígena, afrodescendiente o afromexicana.

La denominación del presente elemento deriva de la forma en que se propone su valoración, toda vez que la autoadscripción a un pueblo o una comunidad indígena o afrodescendiente/afromexicana es el acto voluntario mediante el cual personas o comunidades, que tienen un vínculo cultural, histórico, político, lingüístico o de otro tipo y, que deciden identificarse como integrantes de un pueblo o comunidad indígena reconocido por el Estado. La autoadscripción es una manifestación de identidad y pertenencia cultural.

El mérito que se valora, conforme a este elemento, se relaciona directamente con el cumplimiento de los requisitos de escolaridad y de experiencia de los perfiles de puesto en concurso; los cuales representan el esfuerzo de la población objetivo ante aquellas barreras del sector — económicas, políticas, culturales y sociales —, que pueden presentarse en el desarrollo profesional de la persona candidata que se autoadscribe. En virtud de lo anterior, **se considerará como comprobante**, la manifestación por escrito de declaración de autoadscripción, indicando el nombre del pueblo o comunidad indígena o afromexicana a la que se autoadscriba, la persona candidata.

11.- Perspectiva de juventudes. - Desde la perspectiva de juventudes, se considera como elemento de mérito que la persona aspirante, que inicia su carrera profesional, cumpla los requisitos de escolaridad y de experiencia establecidos previamente en la descripción y en el perfil del puesto en concurso. En virtud de lo anterior, **se calificará**, si la persona candidata comprueba que al momento de la publicación del concurso su edad no sobrepasa los 30 años.

12.- Personas con discapacidad.- Aplicable para aquellas personas que, a pesar de presentar una discapacidad en términos de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD), cumplan con los requisitos de escolaridad y experiencia, establecidos previamente en la descripción y perfil del puesto en concurso. En virtud de lo anterior, **se considerará como comprobante** escrito de declaración, en el que la persona participante describa su discapacidad conforme a la LGIPD.

Otros elementos que se establezcan en la UPRH o en el CTP, previa aprobación de la UPRH, conforme a las particulares de la dependencia, los cuales podrán representar hasta el 25% del resultado de esta subetapa. Asimismo, las acciones de desarrollo profesional podrán incluirse en este apartado



COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN

La documentación deberá especificar claramente el estatus del elemento sobre el cual desea obtener puntos, ejemplo: elemento 1, calificación obtenida en la evaluación del desempeño y firma del evaluador.

Para la valoración del mérito podrá reunir un mínimo de 10 y un máximo de 15 puntos.

Para otorgar una calificación, respecto de los elementos anteriores, se considerará lo siguiente:

- Todas las personas candidatas que sean personas servidoras públicas de carrera titulares, sin excepción, serán calificadas en los elementos 1 al 3.
- Todas las personas candidatas, sin excepción, serán calificadas en los elementos 4 al 8.
- Para evaluar los elementos 9, 10, 11, 12 la DCH a través del Departamento de Personal de Mando se asegurará de revisar si el Comité Técnico de Profesionalización autorizó como regla general la valoración de los nuevos elementos en los procesos de selección; de lo contrario se deberá seleccionar SC = Sin calificación. (este aplicara en caso de la NO aprobación)

Los resultados obtenidos en las sub etapas de la Etapa III serán considerados en el sistema de puntuación general, sin implicar el descarte de las personas candidatas.

Firma de cartas de protesta. – Las personas participantes firmarán la protesta de decir verdad de:

- Cumplir con lo dispuesto por en el Artículo 21 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- De no haber sido beneficiado (a) por algún programa de Retiro Voluntario en la Administración Pública Federal o en alguno de sus órganos descentrados.
- Ser Servidor(a) Público(a) de Carrera Titular
- Si se encuentra en algún supuesto indicado en la fracción IV del artículo 92 de las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal.
- No se encuentran en los supuestos establecidos en el artículo 38 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para lo cual previamente se realizará una revisión en los sitios de consulta oficiales y, en caso de encontrarse en el supuesto será motivo de descarte.

IV) Etapa IV Entrevista. - La etapa de Entrevista tiene la finalidad de que el Comité Técnico de Selección (CTS) profundice en la valoración de la capacidad de las personas candidatas, de conformidad a los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en la página de www.trabajaen.gob.mx.

Previo a las entrevistas el CTS llevará a cabo la sesión para planear éstas, la DCH presentará en la sesión del CTS el estatus del concurso, considerando número de participantes y puntuación obtenida en las etapas I, II y III, con la finalidad de determinar la cantidad de personas candidatas a entrevistar, la fecha, hora y duración de cada entrevista, así como revisar los criterios a emplear en la entrevista que son:

- Predicción de comportamientos a partir de la evidencia en experiencias previas.
- Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos).



COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN

- Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad de ejemplos).
- Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto.

En la sesión de entrevistas, el CTS realizará preguntas a las personas candidatas que pasan a dicha etapa sobre las siguientes cuestiones:

- Presidente (a): Aspectos Técnicos.
- Secretario(a) Técnico(a): Habilidades Gerenciales.
- Representante de la Función Pública: Habilidades Gerenciales y/o Ética y/o Transparencia y Acceso a la Información Pública y/o Responsabilidades Administrativas, requeridas para el puesto.

Para la valoración de la entrevista podrá reunir un mínimo de 19 y un máximo de 25 puntos.

Si el universo lo permite, deben ser elegidas como mínimo tres personas participantes, en caso de que no se cuente con al menos una persona finalista entre la primera terna, el CTS procederá a integrar otro grupo igual de participantes, realizando esta acción sucesivamente hasta que el universo lo permita o se declare ganador.

V) Etapa V Determinación. - El CTS resolverá el proceso de selección, mediante la emisión de su determinación, declarando:

I. Ganador(a) del concurso. - A la persona finalista que obtenga la calificación más alta en el proceso de selección, es decir, al de mayor calificación definitiva.

II. Finalista. - A la persona finalista con la siguiente mayor calificación definitiva, que podrá llegar a ocupar el puesto sujeto a concurso en el supuesto de que, por causas ajenas al Instituto Politécnico Nacional (IPN), a la persona ganadora señalada en la fracción anterior:

- a) Comunique al IPN, antes o en la fecha señalada para tal efecto en la determinación, su decisión de no ocupar el puesto, o
- b) No se presente a tomar posesión y ejercer las funciones del puesto en la fecha señalada.

III. Desierto el concurso. - Cuando se cuente con alguna de las siguientes causas:

- a) Ninguna persona candidata se presenta al concurso,
- b) Ninguna persona candidata obtiene el puntaje mínimo de calificación para ser considerado finalista, o
- c) Porque sólo una persona finalista pase a la etapa de determinación y en ésta sea vetada o bien, no obtenga la mayoría de los votos de los integrantes del Comité Técnico de Selección.

Si el concurso se declara desierto, el puesto vacante no podrá ser ocupado mediante el procedimiento establecido en el artículo 34 de la LSPCAPF.



**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**



COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN

La resolución del Comité Técnico de Selección deberá precisar la causa por la que se determinó declarar desierto el concurso, y en caso de corresponder a la prevista en la fracción III del inciso c), se deberán señalar las conclusiones de la determinación, misma que deberá quedar inscrita en el Acta correspondiente.

El resultado del concurso deberá darse a conocer mediante su publicación en la página web www.trabajaen.gob.mx



SISTEMA DE PUNTUACIÓN GENERAL

ETAPAS	CANTIDAD MÍNIMA	CANTIDAD MÁXIMA	SUB-ETAPAS	CRITERIOS	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Iª REVISIÓN CURRICULAR	N/A	N/A	REVISIÓN CURRICULAR	Todos los requisitos establecidos en la convocatoria.	N/A	N/A
IIª EXÁMENES DE CONOCIMIENTOS Y EVALUACIONES DE HABILIDADES	2	3	EXÁMENES DE CONOCIMIENTOS/ TÉCNICO Y GENERALES APF	Según el perfil del puesto.	21	30
	1	2	EVALUACIONES DE HABILIDADES	Según el perfil del puesto.	10	15
	4	6	EVALUACIONES PSICOMÉTRICAS	Según el perfil del puesto.	N/A	N/A
IIIª EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y VALORACIÓN DEL MÉRITO	N/A	N/A	COTEJO DE DOCUMENTACIÓN ORIGINAL/ EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA	Según el perfil del puesto.	10	15
	N/A	N/A	VALORACIÓN DEL MÉRITO	Según el perfil del puesto.	10	15
IVª ENTREVISTAS	3 personas candidatas	Hasta que el universo de personas candidatas lo permita	ENTREVISTAS	Las preguntas establecidas por el CTS.	19	25
Vª DETERMINACIÓN	1	1	DETERMINACIÓN	N/A	N/A	N/A
				TOTAL	70	100




COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN


COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN



MTRO. JAVIER TAPIA SANTOYO
SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN Y
PRESIDENTE



MTRA. SOCORRO JUÁREZ CONTRERAS
JEFA DE DEPARTAMENTO DE
DESARROLLO Y SOPORTE INFORMÁTICO Y
SECRETARIA TÉCNICA



C.P. ALEJANDRO VALENCIA LÓPEZ
TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
ESPECÍFICO EN EL IPN Y
REPRESENTANTE DE LA SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA