



**"IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, BAJO LOS PRINCIPIOS RECTORES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN",
CONFORME AL ARTÍCULO 1º FRACCIÓN III DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.**

**Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro**

CONVOCATORIA PÚBLICA Y ABIERTA No. CONSAR 0378

CONVOCATORIA PÚBLICA DIRIGIDA EXCLUSIVAMENTE A MUJERES:

Los Comités Técnicos de Selección en la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, con fundamento en los artículos 21, 23, 25, 26, 28, 37 y 75, fracción III de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 17, 18, 32 fracción II, 34 al 40 y 47 de su Reglamento, así como de los numerales 195, 196, 197, 200, 201, 207, 208, 209 210 211 y 212 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado el 12 de Julio de 2010, última reforma el 17 de mayo de 2019:

CONSIDERANDO

Primero. Que el 25 de julio de 2018, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), a través de los miembros del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, emitió observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, mismas que reconocen los avances logrados por el Estado Mexicano en la materia, sin embargo emite diversas recomendaciones para fortalecer el mecanismo nacional para el adelanto de la mujer y la incorporación de la perspectiva de género, para lo cual hizo hincapié en la necesidad de otorgar los recursos financieros y humanos suficientes para el diseño e implementación de políticas públicas destinadas al impulso de la igualdad de género. Asimismo, en el apartado de empleo, los miembros del Comité reiteraron la urgencia de aumentar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo formal, microcréditos y préstamos, e intensificar los esfuerzos para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género.

Segundo. Que el 25 de septiembre de 2015, las y los integrantes de la Asamblea General de la ONU adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que se establece un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuya finalidad es hacer un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático, evitando el rezago en dichos rubros. En tal sentido, este nuevo marco de desarrollo exhorta al Sistema de las Naciones Unidas, a nivel mundial y en específico a México, para focalizar la cooperación y los esfuerzos, en aras de seguir promoviendo la inclusión y la igualdad laboral en un marco de derechos humanos mediante el Objetivo 8 relativo a Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para así alcanzar la meta 8.5 a 2030 y lograr el empleo pleno y productivo, así como el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Tercero. Que la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Tesis: 1a. CXXXIX/2013, intitulada: "IGUALDAD JURÍDICA. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS." ofrece una interpretación del artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual señala que: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.". Cabe señalar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado en diversos instrumentos dicha disposición, sosteniendo que la noción de igualdad deriva directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona; sin embargo, no todo tratamiento jurídico diferente es discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse, por sí misma, ofensiva de la dignidad humana, pues sólo es dable considerar discriminatoria una distinción cuando "carece de una justificación objetiva y razonable". Por lo tanto, las distinciones constituirán diferencias compatibles con dicha Convención, en tanto sean razonables, proporcionales y objetivas; mientras que las discriminaciones serán las diferencias arbitrarias que redunden en detrimento de los derechos humanos.

Cuarto. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1º establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y





garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. De la misma forma dispone que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, así como de las garantías para su protección. Asimismo, prohíbe toda discriminación motivada por condición social, edad, religión, origen étnico, discapacidad, preferencia sexual, estado civil, género o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Quinto. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 41 que la ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las Secretarías de Despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los Organismos Autónomos se observará el mismo principio.

Sexto. Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dispone en su artículo 33 que será objetivo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres el fortalecimiento de la igualdad en materia de establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos; impulsar liderazgos igualitarios; así como el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Séptimo. Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 34 señala que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, para lo cual desarrollarán, diseñarán y aplicarán lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la Administración Pública.

Octavo. Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 5 establece que no se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupo. Asimismo, señala que tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos. Dicho ordenamiento en su artículo 15 bis establece que cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación. La adopción de estas medidas forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.

Noveno. Que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en su artículo 14 dispone que la Secretaría establecerá un Subsistema de Planeación de Recursos Humanos con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de servidores públicos adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género.

Décimo. Que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en su artículo 32 dispone que cada dependencia, en coordinación con la Secretaría establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. Las personas candidatas que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección. Asimismo, se establece que, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia las personas servidoras públicas de la misma dependencia, procurando el equilibrio entre ambos géneros.

Décimo Primero. Que el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera establece en su numeral 39 que la determinación de la persona ocupante de una vacante deberá asegurar a juicio de la Institución de que se trate, que ésta asumirá las funciones que correspondan al puesto y que estará en condiciones de resolver los asuntos inherentes al mismo.



Asimismo, establece que las Instituciones deberán realizar el reclutamiento y la selección en igualdad de oportunidades, sin discriminación por edad, discapacidad, color de piel, cultura, sexo, condición económica, apariencia física, características genéticas, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares o por cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana, no encuentre sustento objetivo, racional ni proporcional o tenga por objeto menoscabar los derechos y libertades de las personas.

También, se establece que no se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas o cuotas de ingreso que sean establecidas a fin de promover y garantizar la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos, y que queda prohibido como requisito para el reclutamiento y selección el certificado médico de no embarazo y/o pruebas para la detección de VIH/Sida.

Décimo Segundo. Que el citado Acuerdo en su numeral 44 dispone que la movilidad se refiere a los cambios de adscripción o de puesto de las personas servidoras públicas en las estructuras. Para la ocupación definitiva o temporal de puestos vacantes, y en general, en todo movimiento de personal, las Instituciones deberán considerar preferentemente, en igualdad de género y de condiciones, la movilidad de su personal y promoverán, previa opinión de la unidad de adscripción, el equilibrio entre mujeres y hombres, sin afectar la preminencia del mérito, perfil, desempeño, trayectoria y requisitos del puesto, conforme a los procedimientos normativos aplicables.

Décimo Tercero. Que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, señala como requisito para todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño; la integración, la implementación y la ejecución dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Décimo Cuarto. Que el 20 de febrero de 2020 el Gobierno de México ratificó la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia (CID), adoptada en La Antigua, Guatemala, el cinco de junio de dos mil trece, la cual en su numeral 4 establece que no constituyen discriminación las medidas especiales o acciones afirmativas adoptadas para garantizar en condiciones de igualdad, el goce o ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales de grupos que así lo requieran, siempre que tales medidas no impliquen el mantenimiento de derechos separados para grupos distintos y que no se perpetúen después de alcanzados sus objetivos.

En razón de lo anterior, se emite la siguiente:

CONVOCATORIA PÚBLICA Y ABIERTA dirigida **exclusivamente a mujeres interesadas** que deseen ingresar al Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, a través de los siguientes puestos vacantes:

I. PUESTO SUJETO A CONCURSO	
Código del puesto	06-D00-1-M2C016P-0001319-E-C-A
Denominación	SUPERVISOR DEL SAR
Adscripción	VICEPRESIDENCIA FINANCIERA
Rama de Cargo	Normatividad y Gobierno
Ciudad (Sede)	Camino a Santa Teresa 1040, Colonia Jardines en la Montaña, Alcaldía Tlalpan, Ciudad de México, C.P. 14210
Grupo, grado y nivel	N33
Remuneración	\$58,829.00 (Cincuenta y Ocho Mil, Ochocientos Veintinueve pesos 00/100 M.N.) Mensual Bruto.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> ELABORAR ESTUDIOS ACTUARIALES DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES, TANTO A NIVEL NACIONAL COMO INTERNACIONAL ELABORAR ANÁLISIS, PROYECCIONES Y ESTUDIOS DE IMPACTO, DESDE UN PUNTO DE VISTA ACTUARIAL, A LAS INICIATIVAS DE REFORMA A LAS LEYES DE SEGURIDAD SOCIAL, A LOS SISTEMAS DE PENSIONES Y AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.





	<ol style="list-style-type: none"> 3. ELABORAR PROPUESTAS PARA VINCULAR LAS ETAPAS DE ACUMULACIÓN Y DESACUMULACIÓN DE RECURSOS EN EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR). 4. CONTRIBUIR EN LA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS QUE PERMITAN COMPRENDER LAS CONDICIONES Y LAS TENDENCIAS DE LARGO PLAZO DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN MÉXICO Y EN EL MUNDO, ASÍ COMO EL DESEMPEÑO DEL SISTEMA FINANCIERO NACIONAL E INTERNACIONAL. 5. PARTICIPAR EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL COMITÉ DEL ARTÍCULO 81 DE LA LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO. 6. ATENDER LOS REQUERIMIENTOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS DE INFORMACIÓN SOBRE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN MÉXICO QUE REALICEN ORGANISMOS Y ORGANIZACIONES INTERNACIONALES EN LAS QUE PARTICIPA MÉXICO. 7. ELABORAR ESTUDIOS SOBRE LA SITUACIÓN DE RENTAS VITALICIAS, RETIROS PROGRAMADOS Y OTRAS MODALIDADES DE PAGO DE PENSIONES A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL. 8. COORDINAR, SUPERVISAR, PROPONER E IMPLEMENTAR MEJORAS AL REGISTRO ELECTRÓNICO DE PLANES DE PENSIONES PRIVADOS, QUE ADMINISTRA COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (CONSAR). 9. ELABORAR ANÁLISIS Y ESTADÍSTICAS DE LA FASE DE DESACUMULACIÓN DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO. 10. LLEVAR A CABO LAS DEMÁS FUNCIONES QUE, DENTRO DE LA DGPFFE, DERIVEN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES O LE SEAN DELEGADAS.
--	--

II. PERFIL QUE DEBERAN CUBRIR LAS PARTICIPANTES

	Escolaridad: Nivel de estudio: Licenciatura o Profesional. Grado de Avance: Titulado	Área de estudio:	Carrera Genérica:
		Ingeniería y Tecnología	Administración
		Ingeniería y Tecnología	Finanzas
		Educación y Humanidades	Matemáticas
		Ciencias Sociales y Administrativas	Administración
		Ciencias Sociales y Administrativas	Finanzas
		Ciencias Sociales y Administrativas	Economía
	Ciencias Naturales y Exactas	Matemáticas-Actuaría	
	Experiencia laboral: (Según catálogo de Trabaja en)	4 años en adelante como mínimo en áreas de:	
		Área de Experiencia Requerida	Área General
		Matemáticas	Estadística
		Ciencias Económicas	Actividad Económica
		Ciencias Económicas	Economía General
	Capacidades Técnicas/Conocimientos	- Marco Normativo del SAR y la CONSAR - Inversiones de SIEFORES	
	Capacidades Gerenciales/Habilidades	Dentro de éstas, se requieren las siguientes: Trabajo en Equipo y Orientación a Resultados, las que se aplicarán en los términos de las herramientas que disponga la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.	
Idioma Extranjero	Inglés: Leer, escribir y hablar nivel intermedio (para su comprobación parte del examen y/o la entrevista se podrá (n) realizar en el idioma inglés).		
Otros	Microsoft office, la elaboración de proyecciones y estudios actuariales y financieros requieren de herramientas de programación.		





I. PUESTO SUJETO A CONCURSO	
Código del puesto	06-D00-1-M2C009P-0001264-E-C-A
Denominación	LIDER DE PROYECTOS
Adscripción	VICEPRESIDENCIA FINANCIERA
Rama de Cargo	Normatividad y Gobierno
Ciudad (Sede)	Camino a Santa Teresa 1040, Colonia Jardines en la Montaña, Alcaldía Tlalpan, Ciudad de México, C.P. 14210
Grupo, grado y nivel	033
Remuneración	\$34,750.00 (Treinta y Cuatro Mil, Setecientos Cincuenta pesos 00/100 M.N.) Mensual Bruto.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> PARTICIPAR EN LA ELABORACIÓN DE ANÁLISIS Y NOTAS TÉCNICAS RESPECTO AL VALOR, RIESGO, EVOLUCIÓN, NORMATIVIDAD Y ESTADÍSTICAS RELATIVAS AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO. CONTRIBUIR EN LA ELABORACIÓN DE ANÁLISIS, INFORMES Y NOTAS TÉCNICAS DE LOS EFECTOS OBSERVADOS O ESPERADOS DE APLICAR LA NORMATIVIDAD VIGENTE O PROPUESTA. PARTICIPAR EN EL DESARROLLO DE ESTUDIOS TÉCNICOS PARA PROYECTAR, VALUAR Y ESTIMAR RIESGOS FINANCIEROS DE LOS PORTAFOLIOS DE INVERSIÓN DE LAS SOCIEDADES DE INVERSIÓN. ANALIZAR EL IMPACTO EN RENDIMIENTO Y RIESGOS SOBRE LAS CARTERAS DE INVERSIÓN DE LOS INSTRUMENTOS FINANCIEROS ADQUIRIDOS POR LAS SIEFORES. COADYUVAR EN LA ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE LA NORMATIVIDAD FINANCIERA APLICABLE A LAS SIEFORES. COADYUVAR EN LA ELABORACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS SOBRE LA REGULACIÓN PRUDENCIAL DE LAS SIEFORES. CONTRIBUIR AL DESARROLLO Y MEJORA DE LOS INDICADORES DE DIVERSIFICACIÓN, LIQUIDEZ, DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y RIESGO DE LAS SIEFORES. ANALIZAR LAS CARACTERÍSTICAS DE DIVERSOS INSTRUMENTOS FINANCIEROS Y MECÁNICAS DE INVERSIÓN, ADQUIRIDOS O EMPLEADOS POR LAS SIEFORES, ASÍ COMO LOS MERCADOS EN LOS QUE OPERAN DICHAS SOCIEDADES DE INVERSIÓN. PARTICIPAR EN LA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS, FINANCIEROS Y ACTUARIALES, ENFOCADOS A LOS SISTEMAS PENSIONARIOS. COLABORAR EN LA ELABORACIÓN DE ANÁLISIS, DOCUMENTOS TÉCNICOS Y PRESENTACIONES, DE ASUNTOS DE LA COMPETENCIA DEL COMITÉ DE RIESGOS, COMITÉ DE EVALUACIÓN Y COMITÉ DE MONTOS CONSTITUTIVOS LLEVAR A CABO LAS DEMÁS FUNCIONES QUE, DENTRO DE LA DGPFFE, DERIVEN DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES O LE SEAN DELEGADAS.

II. PERFIL QUE DEBERAN CUBRIR LAS PARTICIPANTES			
Escolaridad: Nivel de estudio: Licenciatura o Profesional. Grado de Avance: Terminado o Pasante	Área de estudio:	Ingeniería y Tecnología	Carrera Genérica:
		Ingeniería y Tecnología	Ingeniería
		Educación y Humanidades	Finanzas
		Educación y Humanidades	Matemáticas
		Ciencias Sociales y Administrativas	Finanzas
		Ciencias Sociales y Administrativas	Economía
		Ciencias Naturales y Exactas	Matemáticas-Actuaría
Experiencia laboral:	3 años en adelante como mínimo en áreas de:		





(Según catálogo de Trabaja en)	Área de Experiencia	Área General
	Ciencia Política	Administración Pública
	Matemáticas	Probabilidad
	Matemáticas	Análisis Numérico
	Matemáticas	Estadística
	Ciencias Económicas	Actividad Económica
	Ciencias Económicas	Econometría
Capacidades Técnicas/Conocimientos	- Marco Normativo del SAR y la CONSAR - Inversiones de SIEFORES	
Capacidades Gerenciales/Habilidades	Dentro de éstas, se requieren las siguientes: Trabajo en Equipo y Orientación a Resultados, las que se aplicarán en los términos de las herramientas que disponga la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.	
Idioma Extranjero	Inglés: Leer, escribir y hablar nivel intermedio (para su comprobación parte del examen y/o la entrevista se podrá (n) realizar en el idioma inglés).	
Otros	Manejo de Microsoft Office	

BASES DE PARTICIPACIÓN

Periodo de Registro	La inscripción o el registro de las candidatas a un concurso, se podrá realizar a partir de la fecha de publicación en la página www.trabajaen.gob.mx , la cual asignará un número de folio de participación para el concurso, al aceptar las presentes bases, el cual servirá para formalizar la inscripción a éste y servirá de identificación durante el desarrollo del proceso hasta antes de la Entrevista por el Comité Técnico de Selección, con el fin de asegurar así el anonimato de las candidatas. El concurso comprende las siguientes etapas que se cumplirán en la Ciudad de México, de acuerdo a las fechas establecidas a continuación:	
	Actividad	Fecha o plazo*
	Publicación de convocatoria	24 de mayo de 2023
	Registro de aspirantes en la herramienta www.trabajaen.gob.mx	Del 24 de mayo de 2023 al 6 de junio de 2023
	Revisión curricular por la herramienta www.trabajaen.gob.mx	Del 24 de mayo de 2023 al 6 de junio de 2023
	Exámenes de conocimientos	Hasta el 21 de agosto de 2023 y de acuerdo al calendario de fechas y horarios de aplicación que se den a conocer a través del portal www.trabajaen.gob.mx y/o en el portal de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, www.gob.mx/consar .
	Evaluación de habilidades	Hasta el 21 de agosto de 2023 y de acuerdo al calendario de fechas y horarios de aplicación que se den a conocer a través del portal www.trabajaen.gob.mx y/o en el portal de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, www.gob.mx/consar .
	Evaluación de la experiencia	Hasta el 21 de agosto de 2023
	Valoración del mérito	Hasta el 21 de agosto de 2023
	Cotejo documental	Hasta el 21 de agosto de 2023
Entrevista	Hasta el 21 de agosto de 2023	





	Fallo del concurso y notificación a las finalistas	Hasta el 21 de agosto de 2023
Requisitos de participación	<p>NOTA: La CONSAR se reserva el derecho de modificar las fechas indicadas, previa notificación a las candidatas a través del Portal www.trabajaen.gob.mx, en virtud del número de participantes o situaciones de contingencia.</p> <p>Se aplicarán las herramientas de evaluación que la CONSAR tenga disponibles a la fecha programada, conforme a los lineamientos que al efecto emitió la Secretaría de la Función Pública.</p> <p>*Los días establecidos para Examen de conocimientos, Evaluación de habilidades, Evaluación de la experiencia, Valoración del mérito, Cotejo documental, Entrevista, Fallo del concurso y notificación a las finalistas; marcan la fecha límite de determinación para el desahogo de cada una de las etapas, de conformidad con el numeral 201 de Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010, así como sus últimas reformas publicadas en el mismo medio de difusión.</p> <p>Podrán participar aquellas personas que reúnan los requisitos de escolaridad y experiencia previstos para el puesto.</p> <p>Cabe aclarar que las Áreas de Estudios y Carreras Genéricas señaladas en la presente convocatoria se toman con base en los Catálogos de Carreras que se encuentran publicados actualmente en el portal de TrabajaEn, por lo que para las carreras que no se encuentren expresamente señaladas, el Comité Técnico de Selección podrá determinar si cumplen con las necesidades del perfil y descripción del puesto requerido.</p> <p>Se acepta el grado académico de Maestría o Doctorado en las áreas académicas para acreditar el cumplimiento del requisito de escolaridad a nivel licenciatura establecido en el perfil del puesto de que se trate, para lo cual el candidato deberá presentar el documento oficial que así lo acredite.</p> <p>De acuerdo al numeral 175 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, establecidos por Acuerdos publicados el 12 de julio de 2010 y sus últimas reformas publicadas en el mismo medio de difusión oficial, que dice "Cuando la convocatoria señale como requisito de escolaridad contar con título profesional o grado académico, el mismo se acreditará con la exhibición del título registrado en la Secretaría de Educación Pública y/o, en su caso, mediante la presentación de la cédula profesional correspondiente, expedida por dicha autoridad, en términos de las disposiciones aplicables. El Comité Técnico de Selección determinará si acepta los documentos que acrediten que el título o cédula profesional está en trámite, asimismo el plazo por el cual se aceptarán".</p> <p>En observancia al artículo 21 de la LSPCAPF se deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos legales: I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar; II. No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso; III. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público; IV. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y V. No estar inhabilitado para el servicio público, ni encontrarse con algún otro impedimento legal.</p> <p>En el caso de trabajadores/ras que se hayan apegado a un Programa de Retiro Voluntario en la Administración Pública Federal, su ingreso estará sujeto a lo dispuesto en la normatividad aplicable, emitida cada año por la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.</p>	





Reactivación de folios

Las personas aspirantes interesadas en la reactivación de folios deberán presentar por escrito y/o correo electrónico de petición de reactivación de folio dentro de los 3 días hábiles posteriores en que se haya generado o se detecte el descarte. Se convocará a los miembros del Comité Técnico de Selección y se les enviarán los soportes documentales.

Los miembros del Comité, por unanimidad o por mayoría de votos, podrán determinar bajo su responsabilidad en cualquier etapa del concurso la reactivación de folios conforme a lo siguiente:

- Dentro de los tres días hábiles posteriores en que se haya originado o detectado el descarte de un folio, en un horario de 10:00 a 14:00, las personas interesadas podrán solicitar su reactivación y deberá dirigirla al Comité Técnico de Selección en Camino Santa Teresa 1040, piso 6, Colonia Jardines en la Montaña, Alcaldía Tlalpan C.P. 14210, Ciudad de México en la Dirección de Recursos Humanos, **siempre y cuando las causas del descarte no sean imputables a las mismas**. Vía correo electrónico, será enviada al correo cts@consar.gob.mx.

La petición deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

Pantallas impresas del portal www.trabajaen.gob.mx, en donde se observe su folio de rechazo.

Justificación de por qué se considera que se debe reactivar su folio.

Original y copia de los documentos comprobatorios de su experiencia laboral y escolaridad.

Indicar la dirección física y electrónica donde puede recibir la respuesta a su petición, la cual será evaluada y resuelta por el Comité Técnico de Selección respectivo.

- Dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la solicitud de reactivación de folio, los miembros del Comité sesionarán para determinar la procedencia o improcedencia de la petición e informarán del resultado.

La reactivación de folios no será procedente cuando:

La persona candidata cancele su participación.

Exista duplicidad de registros en Trabajaen.

I. REQUISITOS Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA LOS EXAMENES

Principios del concurso

El concurso se desarrollará en estricto apego a los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género, sujetándose el desarrollo del proceso y la determinación del Comité Técnico de Selección a las disposiciones de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), a su Reglamento, Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, establecidos por Acuerdos publicados el 12 de julio de 2010 y sus últimas reformas publicadas en el mismo medio de difusión oficial y todas las disposiciones en las materias de recursos humanos y del servicio profesional.

Sistema de Puntuación	Subetapa	Nivel de Puesto	Factor de ponderación en Puntos
	a) Examen de conocimientos	Todos los niveles	30 Puntos
	b) Evaluación de Habilidades	Todos los niveles	10 Puntos





	c) Evaluación de la Experiencia	Todos los niveles	15 Puntos
	d) Evaluación del Mérito	Todos los niveles	15 puntos
	e) Entrevista	Todos los niveles	30 Puntos
Reglas de Valoración	<p>a) Examen de Conocimientos. - La calificación mínima aprobatoria para los exámenes de conocimientos (exámenes técnicos), debe ser igual o superior a 60 en todos los niveles jerárquicos o rangos que comprende el Servicio Profesional de Carrera. Este examen será motivo de descarte, en caso de tener una calificación inferior a 60, en una escala de 0 a 100. Asimismo, se considerará motivo de descarte si la aspirante no se presenta a dicha evaluación. Valor de la subetapa en el Sistema de Puntuación General: 30 pts.</p> <p>b) Evaluación de Habilidades. - Consistirán en la aplicación de herramientas psicométricas para la medición de habilidades. Las evaluaciones de habilidades en los procedimientos realizados en la CONSAR serán motivo de descarte, por lo que la calificación mínima aprobatoria debe ser igual o superior a 70 en todos los niveles jerárquicos o rangos que comprende el Servicio Profesional de Carrera. Asimismo, se considerará motivo de descarte si la aspirante no se presenta a dicha evaluación. Estas calificaciones servirán para determinar el orden de prelación de las candidatas que se sujetarán a entrevista. Valor de la subetapa en el Sistema de Puntuación General: 10 pts.</p> <p>c) Evaluación de la Experiencia. - Consiste en calificar con base en la escala establecida por la Secretaría de la Función Pública (SFP) cada uno de los elementos que se detallan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Orden en los puestos desempeñados; · Duración en los puestos desempeñados; · Experiencia en el sector público; · Experiencia en el sector privado; · Experiencia en el sector social; · Nivel de responsabilidad; · Nivel de remuneración; · Relevancia de funciones o actividades desempeñadas con la vacante; · En su caso, experiencia en puestos inmediatos inferiores al de la vacante; · En su caso, aptitud en puestos inmediatos inferiores al de la vacante. <p>Valor de la subetapa en el Sistema de Puntuación General: 15 pts.</p> <p>d) Evaluación del Mérito. - Consiste en calificar con base en la escala establecida por la SFP cada uno de los elementos que se detallan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Acciones de desarrollo profesional; · Resultados de las evaluaciones del desempeño; · Resultados de las acciones de capacitación; · Resultados de procesos de certificación; · Logros; · Distinciones; · Reconocimientos o premios; · Actividad destacada en lo individual; · Otros estudios. <p>Valor de la subetapa en el Sistema de Puntuación: 15 pts.</p> <p>Favor de consultar la metodología y escalas de calificación de la Evaluación de la Experiencia y Valoración del Mérito en el portal de www.trabajaen.gob.mx, dando clic en las ligas Documentos e Información Relevante, Metodología y Escala para la Evaluación de la Experiencia y la Valoración del Mérito.</p> <p>La Dirección de Recursos Humanos con base en la revisión y análisis de los documentos que presenten las candidatas realizará la evaluación de la experiencia y la valoración del mérito. Los resultados de ambas subetapas serán</p>		





	<p>considerados en el Sistema de Puntuación General, sin implicar el descarte de las candidatas.</p> <p>e) Entrevista. - El Comité Técnico de Selección para la evaluación de las entrevistas, considerará los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexto, situación o tarea (favorable o adverso); • Estrategia o acción (simple o compleja); • Resultado (sin impacto o con impacto), y • Participación (protagónica o como miembro de equipo). <p>Se considerará motivo de descarte si la aspirante no se presenta a dicha entrevista. Valor de la subetapa en el Sistema de Puntuación General: 30 pts.</p>
--	---

II. ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN

<p>Documentación requerida</p>	<p>Las y los aspirantes deberán presentar en original o copia certificada y copia simple tamaño carta para su cotejo documental:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobante de folio asignado por el portal www.trabajaen.gob.mx para el concurso. 2. Acta de nacimiento y/o forma migratoria FM3 según corresponda. 3. Currículum vitae de TrabajaEn, detallado y actualizado. 4. Documento que acredite el nivel académico requerido para el puesto por el que concursa. Sólo se aceptará título, cédula profesional. Para los casos en los que el perfil del puesto establezca en los requisitos académicos el nivel de pasantes, certificado oficial que así lo acredite con el 100% de créditos cubiertos. En el caso de contar con estudios en el extranjero, deberán presentar la documentación oficial que acredite la revalidación de sus estudios ante la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública. 5. Identificación oficial vigente con fotografía y firma (se acepta credencial de elector vigente, pasaporte o cédula profesional). 6. Escrito bajo protesta de decir verdad de no haber sido sentenciado por delito doloso, no estar inhabilitado para el servicio público, no pertenecer al estado eclesiástico o ser ministro de culto y de que la documentación presentada es auténtica. 7. En los puestos que realicen funciones de inspección escrito bajo protesta de decir verdad de no tener relación de parentesco consanguíneo hasta el cuarto grado, civil o por afinidad con los Consejeros, Contralores Normativos y funcionarios de los tres primeros niveles directivos de los Participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro, y no prestar servicios profesionales de asesoría o consultoría a ninguno de los Participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro. 8. Para acreditar los años de experiencia solicitados para el puesto por el cual se concurse y que se manifestaron en su momento en el currículum registrado en TrabajaEn, se deberán presentar Hojas de Servicios, constancias de empleos en hoja membretada, contratos, alta o baja al ISSSTE o al IMSS, talones de pago, según sea el caso y que avalen períodos completos (fecha de inicio y fecha de conclusión). 9. Para realizar la valoración del mérito, las candidatas deberán presentar evidencias de logros, distinciones, reconocimientos, premios obtenidos en el ejercicio profesional, capacitación y cargos o comisiones en el servicio público o privado y/o social, las calificaciones de los cursos de capacitación que hubiere tomado durante el ejercicio fiscal inmediato anterior y el número de capacidades profesionales certificadas vigentes. 10. Conforme al artículo 47 del RLSPCAPF y al numeral 174 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, establecidos por Acuerdos publicados el 12 de julio de 2010 y sus últimas reformas publicadas en el mismo medio de difusión oficial, para que un servidor público de carrera pueda ser sujeto a una promoción por
---------------------------------------	--





	<p>concurso en el Sistema, conforme a lo previsto en el artículo 37 de la LSPCAPF, deberá contar con al menos dos evaluaciones del desempeño anuales, se toman en cuenta, las últimas que haya aplicado el servidor público de carrera titular en el puesto en que se desempeña o en otro anterior, incluso aquellas que se le hayan practicado como servidores públicos considerados de libre designación, previo a obtener su nombramiento como servidores públicos de carrera titulares.</p> <p>Las personas que participen en los concursos de ingreso deberán poseer y exhibir las constancias originales con las que acrediten el cumplimiento de los requisitos señalados en el perfil del puesto registrado en el Catálogo y en la presente convocatoria.</p> <p>11. Para realizar la evaluación de la experiencia y valoración del mérito, las candidatas deberán revisar la metodología y escalas de calificación de la Evaluación de la experiencia y Valoración del Mérito podrán consultar la metodología que se encuentra en la siguiente liga: www.trabajaen.gob.mx, dando clic en las ligas Documentos e Información Relevante, Metodología y Escala para la Evaluación de la Experiencia y la Valoración del Mérito.</p> <p>La CONSAR se reserva el derecho de solicitar en cualquier etapa del proceso, la documentación o referencias que acrediten los datos registrados en la evaluación curricular y del cumplimiento de los requisitos y, de no acreditarse su existencia o autenticidad, se descalificará al aspirante o en su caso se dejará sin efecto el resultado del proceso de selección y/o el nombramiento que se haya emitido, sin responsabilidad para la CONSAR, la cual se reserva el derecho de ejercitar las acciones legales procedentes, Así también, se hace del conocimiento de las candidatas, que ésta CONSAR no solicita como requisito de contratación para la ocupación de sus puestos, prueba médica, examen o certificado de no-gravidez y de VIH/SIDA.</p>
--	--

III. EXÁMENES

<p>Temario</p>	<p>Los temarios referentes a la evaluación de capacidades técnicas y la guía para la evaluación de habilidades se encontrarán a disposición de las candidatas en la página electrónica www.trabajen.gob.mx y/o www.gob.mx/consar a partir de la fecha de publicación de la presente convocatoria en el Diario Oficial de la Federación.</p>
<p>Citatorios</p>	<p>La CONSAR comunicará a las aspirantes la fecha, hora y lugar en que deberán presentarse para la aplicación de las evaluaciones respectivas con dos días de anticipación. En dichas comunicaciones, se especificará la duración aproximada de cada evaluación, así como el tiempo de tolerancia con el que contarán las candidatas.</p>
<p>Publicación y vigencia de resultados</p>	<p>Los resultados de cada una de las etapas del concurso serán publicados en los medios de comunicación: www.trabajaen.gob.mx y/o www.gob.mx/consar, identificándose con el número de folio asignado para cada candidato.</p> <p>En cumplimiento al artículo 35 del RLSPCAPF que dice en su segundo párrafo: "Los resultados aprobatorios de los exámenes y las evaluaciones aplicadas en los procesos de selección tendrán vigencia de un año"; en la CONSAR tratándose de los resultados de las capacidades técnicas, éstos igualmente tendrán vigencia de un año, en relación con el puesto sujeto a concurso y siempre que no cambie el temario con el cual se evaluó la capacidad técnica de que se trate.</p> <p>Para hacer válida dicha revalidación, ésta deberá ser solicitada por la o el aspirante mediante un escrito en el periodo establecido para el registro al concurso. El escrito deberá ser dirigido al Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección y se entregará en la siguiente dirección: Camino Santa Teresa 1040, piso 6, Colonia Jardines en la Montaña, Alcaldía Tlalpan C.P. 14210, Ciudad de México en la Dirección de Recursos Humanos, de 10:00 a 14:00 hrs.</p> <p>Para el caso de la evaluación de habilidades, los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas con las herramientas de la CONSAR, tendrán una vigencia</p>





	<p>de un año a partir de la fecha de su aplicación, y serán considerados exclusivamente para otros concursos convocados por la misma CONSAR.</p> <p>En los casos de las candidatas a ocupar plazas convocadas por la CONSAR y que tuviesen vigentes los resultados de habilidades evaluadas en otra Dependencia del Sistema, dichos resultados sí podrán ser reconocidos para efectos de los concursos de esta CONSAR, siempre y cuando se trate de los resultados propios de las candidatas, mismos que aparecen en la página www.trabajaen.gob.mx, en el apartado "Mis exámenes".</p>
<p>Supuestos y plazos en que se podrá solicitar la revisión de exámenes o evaluaciones</p>	<p>En caso de que un candidato requiera revisión del examen técnico, se aplica el numeral 219 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, establecidos por Acuerdos publicados el 12 de julio de 2010 y sus últimas reformas publicadas en el mismo medio de difusión oficial, que refiere: "En los casos en los que el CTS determine la revisión de exámenes, ésta sólo podrá efectuarse respecto de la correcta aplicación de las herramientas de evaluación, métodos, o procedimientos utilizados, sin que implique la entrega de los reactivos ni las opciones de respuesta. En ningún caso procederá la revisión respecto del contenido o los criterios de evaluación", por lo que ésta petición deberá ser solicitada por escrito dentro de un plazo máximo de tres días hábiles a partir de la publicación de los resultados en la página de www.trabajaen.gob.mx. El escrito deberá ser dirigido al Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección y se entregará en la siguiente dirección: Camino Santa Teresa 1040, piso 6 Colonia Jardines en la Montaña, Alcaldía Tlalpan C.P. 14210, Ciudad de México, en la Dirección de Recursos Humanos, de 10:00 a 14:00 hrs.</p>

IV. ENTREVISTAS

<p>Número de candidatas a entrevistar</p>	<p>Para el caso de las entrevistas con el Comité Técnico de Selección de acuerdo al artículo 36 del RLSPCAPF, "El Comité Técnico de Selección, siguiendo el orden de prelación de las candidatas, establecerá el número de las aspirantes que pasan a la etapa de entrevistas y elegirá de entre ellas, a las que considere aptas para el puesto de conformidad con los criterios de evaluación de las entrevistas. Las candidatas así seleccionadas serán consideradas finalistas. En caso de que ninguna de las candidatas entrevistadas sea considerado finalista, el Comité Técnico de Selección, continuará entrevistando en el orden de prelación que les corresponda a las demás candidatas que hubieren aprobado."</p> <p>El número de candidatas a entrevistar, será al menos de tres (3) si el universo de candidatas lo permite. En el supuesto de que el número de candidatas que aprueben las etapas señaladas en las fracciones I, II y III del artículo 34 del RLSPCAPF fuera menor al mínimo establecido se deberá entrevistar a todos; pudiendo llegar a presentarse hasta un sólo candidato (a).</p> <p>En caso de no contar con al menos un finalista de entre las candidatas ya entrevistadas "en la primera terna", conforme a lo previsto en el artículo 36 del RLSPCAPF, se continuarán entrevistando a un mínimo de tres participantes, y así sucesivamente.</p>
--	--

V. FALLO

<p>Determinación</p>	<p>En esta etapa el Comité Técnico de Selección de acuerdo al numeral 235 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, establecidos por Acuerdos publicados el 12 de julio de 2010 y sus últimas reformas publicadas en el mismo medio de difusión oficial, el CTS</p>
-----------------------------	--





	<p>resuelve el proceso de selección, mediante la emisión de su determinación, declarando:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Ganador (a) del concurso, al finalista que obtenga la calificación más alta en el proceso de selección, es decir, al de mayor Calificación Definitiva, y II. Al 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 a la dependencia, el ganador señalado en el inciso anterior: a) Comuniquen a la dependencia, 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, o III. Desierto el concurso. <p>Se considerará finalista a las candidatas que acrediten el Puntaje Mínimo de Aptitud (que es el resultado obtenido para ser considerado finalista y apto para ocupar el puesto sujeto a concurso; obtenido de la suma de las etapas del Sistema de Puntuación General, el cual deberá ser igual o superior a 60, en una escala de 0 a 100 puntos.</p> <p>Para consultar el Sistema de Puntuación General autorizado por el Comité Técnico de Profesionalización, así como las Reglas de Valoración General, deberá ingresar a las siguientes ligas: http://www.gob.mx/consar/documentos/consar-administracion-recursos-humanos-bolsa-de-trabajo.</p> <p>Cuando la ganadora del concurso tenga el carácter de servidor público de carrera titular para poder ser nombrada en el puesto sujeto a concurso, deberá presentar la documentación necesaria que acredite haberse separado, toda vez que no puede permanecer activo en ambos puestos, así como de haber cumplido la obligación que le señala la fracción VIII del artículo 11 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.</p>
<p>Declaración de concurso desierto</p>	<p>Con base en el artículo 40 del RLSPCAPF, el Comité Técnico de Selección podrá, considerando las circunstancias del caso, declarar desierto un concurso:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Porque ningún candidato (a) se presente al concurso; II. Porque ninguno de las candidatas obtenga el puntaje mínimo de calificación para ser considerado finalista, o III. Porque, sólo un/una finalista pase a la etapa de determinación y en ésta sea vetado, o bien, no obtenga la mayoría de los votos de los integrantes del Comité Técnico de Selección. <p>Si el concurso se declara desierto, el puesto vacante no podrá ser ocupado mediante el procedimiento establecido en el artículo 34 de la LSPCAPF, procediéndose a emitirlo en una nueva convocatoria.</p>
<p>Reserva de aspirantes</p>	<p>Las aspirantes que obtengan una calificación mínima de sesenta (60) y no resulten ganadora en el concurso, serán consideradas finalistas y quedarán integradas a la reserva de aspirantes del puesto de que se trate en la CONSAR, durante un año contado a partir de la publicación de los resultados finales del concurso respectivo. Por este hecho, quedan en posibilidad de ser convocadas, en ese periodo y de acuerdo a la clasificación de puestos que haga el Comité Técnico de Profesionalización de esta CONSAR, a nuevos concursos destinados a la rama de cargo o puesto que aplique.</p> <p>El Comité Técnico de Profesionalización en la CONSAR estableció que, para emitir una convocatoria de un puesto dirigida a la reserva de aspirantes, el mínimo de integrantes de ésta, deberá ser de tres.</p> <p>El artículo 36 antepenúltimo párrafo del RLSPCAPF, menciona que "Para fines de la operación de la reserva no existirá orden de prelación alguno de entre los integrantes de la misma". Por lo que el orden de cita a entrevista lo determinará el número de folio que le asigne el propio sistema en el momento de su inscripción al concurso.</p>





VI. DISPOSICIONES GENERALES

<p>Inconformidades y Recurso de Revocación</p>	<p>Las concursantes podrán presentar inconformidad, ante el Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ubicada en Calzada de la Virgen 2799, Edificio A, 2º Piso, Colonia CTM Culhuacán, Alcaldía Coyoacán, C.P. 04480, Ciudad de México; en términos de lo dispuesto por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento. Las concursantes podrán presentar el recurso de revocación, ante la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, con dirección en: Edificio Sede Av. Insurgentes Sur 1735, Col. Guadalupe Inn, C.P. 01020, Álvaro Obregón, Ciudad de México, en términos de lo dispuesto por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento.</p>
<p>Protección de datos</p>	<p>En el portal www.trabajaen.gob.mx, podrán consultarse los detalles sobre el concurso y los puestos vacantes. Los datos personales de las concursantes son confidenciales aun después de concluido el concurso y serán protegidos por las disposiciones en materia de protección, tratamiento, difusión, transmisión y distribución de datos personales aplicables.</p>
<p>Generales</p>	<p>Además de lo dispuesto en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, su Reglamento y el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, el presente concurso se efectúa en apego al Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, publicado el 29 de mayo de 2020 en el Diario Oficial de la Federación y sus últimas modificaciones.</p> <p>Cada aspirante se responsabilizará de los traslados y gastos erogados como consecuencia de su participación en actividades relacionadas con motivo de la presente convocatoria.</p> <p>Los casos no previstos en las presentes bases, serán resueltos por el Comité Técnico de Selección correspondiente, privilegiando la observancia de los principios rectores del Sistema, mediante el siguiente mecanismo: Enviar escrito al correo electrónico de Profesionalización de la CONSAR, dirigido al Secretario Técnico de dicho Comité, en donde una vez recibido se dará contestación misma vía, en un plazo no mayor a quince días hábiles.</p>
<p>Medios de comunicación para la atención de dudas</p>	<p>A efecto de garantizar la atención y resolución de las dudas que las candidatas formulen con relación a las plazas en concurso, se ha implementado un mecanismo de atención de dudas, en el teléfono (55) 3000-2694. Asimismo, se pone a disposición de las ciudadanas la siguiente cuenta de correo electrónico: crrreteria@consar.gob.mx, de la Subdirección de Profesionalización.</p>

Ciudad de México, a 24 de mayo de 2023

El Comité Técnico de Selección

Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

“Igualdad de Oportunidades, Mérito y Servicio”

La Secretaria Técnica

Raquel Ramírez López

Directora de Recursos Humanos





GUÍA O TEMARIO PARA EL EXAMEN DE CONOCIMIENTOS

PLAZA: SUPERVISOR DEL SAR
06-D00-1-M2C016P-0001319-E-C-A

1. NORMATIVIDAD Y FUNCIONAMIENTO DEL S.A.R.

-LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

Capítulo I. Disposiciones Preliminares.
Capítulo II. Sección I. De la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
Capítulo II. Sección II. De los Órganos de Gobierno
Capítulo III. De los Participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
Capítulo IV. Sección I. De la Cuenta Individual.
Capítulo IV. Sección II. Del Registro de Planes de Pensiones Establecidos por Patrones o Derivados de Contratación Colectiva.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/52_161220.pdf

-REGLAMENTO DE LA LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

Capítulo II. Sección I. De las Administradoras.
Capítulo II, Sección II. De las comisiones que cobren las Administradoras
Capítulo II. Sección III. De las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro.
Capítulo III. Sección II. De la Integración de la Cuenta Individual.
Capítulo X. De los Planes de Pensiones Establecidos por Patrones o Derivados de Contratación Colectiva.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSAR_250220.pdf

-REGLAMENTO INTERIOR DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

Título Segundo. Capítulo Primero. De la Junta de Gobierno
Título Segundo. Capítulo Quinto, artículo 19
Capítulo X. De los Planes de Pensiones Establecidos para patrones o derivados de Contratación Colectiva

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/690488/Reglamento_Interior_CONSAR_compilado_23_dic_2021.pdf

-NORMATIVA EMITIDA POR LA CONSAR

-Disposiciones de Carácter General que establecen el régimen de inversión al que deberán sujetarse las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/785313/COMPILACION_RI_20220621.pdf

-Disposiciones de carácter general que establecen el procedimiento para la construcción de los indicadores de rendimiento neto de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro.



https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/730050/SHCP_Disposiciones_para_el_procedimiento_de_construccion_IRN_de_SIEFORES.pdf

-Disposiciones de carácter general en materia financiera de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/790900/CUF_COMPILADA_20230111.pdf

-Disposiciones de carácter general que establecen el régimen patrimonial al que se sujetarán las administradoras de fondos para el retiro, el PENSIONISSTE y las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro y la reserva especial.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/691132/RP_RE_20211231_.pdf

-Disposiciones de carácter general aplicables a Planes de Pensiones.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/64318/Disposiciones_aplicables_a_planos_de_pensiones.pdf

-Disposiciones de carácter general aplicables a los retiros programados.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/647111/SHCP_Disposiciones_de_carac_general_aplicables_a_los_retiros_programados.pdf

2. NORMATIVIDAD GENERAL SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

-LEY DEL SEGURO SOCIAL

Título Segundo. Capítulo III. Del Seguro de Riesgos de Trabajo

Título Segundo. Capítulo V. Del Seguro de Invalidez y Vida

Título Segundo. Capítulo VI. Sección Primera. Generalidades.

Título Segundo. Capítulo VI. Sección Segunda. Del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada

Título Segundo. Capítulo VI. Sección Tercera. Del Ramo de Vejez

Título Segundo. Capítulo VI. Sección Quinta. Del Régimen Financiero

Título Segundo. Capítulo VI. Sección Sexta. De la Pensión Garantizada

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>

-LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

Título Segundo. Capítulo V. Seguro de Riesgos del Trabajo

Título Segundo. Capítulo VI. Sección I. Generalidades

Título Segundo. Capítulo VI. Sección II. Pensión por Cesantía en Edad Avanzada

Título Segundo. Capítulo VI. Sección III. Pensión por Vejez

Título Segundo. Capítulo VI. Sección IV. De la Pensión Garantizada

Título Segundo. Capítulo VI. Sección V. De la Cuenta Individual

Título Segundo. Capítulo VI. Sección VI. Del Ahorro Solidario para el Incremento de las Pensiones

Título Segundo. Capítulo VII. Seguro de Invalidez y Vida

Transitorios. Décimo Transitorio

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf>





-REGLAMENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN DEL ARTÍCULO DÉCIMO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/reqla/n217.pdf>

3. PROBABILIDAD, ESTADÍSTICA Y MATEMÁTICAS

- Econometría: análisis de regresión
- Estadística descriptiva e inferencia
- Funciones de distribución de probabilidad
- Momentos de función de probabilidad
- Pruebas de hipótesis
- Volatilidad

- Gujarati, Damodar. *Econometría*. 4ª edición. Editorial Mc Graw Hill. Capítulos 7 y 21.
- Ross, Sheldon. *Introductory Statistics*. 2ª edición. Ed. Academic Press. Capítulos 2 al 5.
- Aguirre, Victor et al. *Fundamentos de Probabilidad y Estadística*, 2ª. Edición. Ed. Jit Press. Capítulos 1, 4 y 5.
- Wooldridge, Jeffrey M. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT Press Books, The MIT Press, edition 2, volume 1. Capítulos 2 al 9.
- Spivak, Michael. *Calculus*. 3ª edición. Ed. Cambridge. Capítulo 24.
- Mathematics and Statistics for Financial Risk Management*, Jon Wiley and Sons 2013, Capítulos 2 y 4
- Risk Management and Financial institutions* 5ª edición, Hull Jhon, Capítulo 10

4. ECONOMÍA

-Microeconomía

- Teoría del consumidor
- Teoría del productor
- Elasticidad

-Macroeconomía

- Inflación
- Política monetaria
- Política fiscal
- Tipos de cambio

- Nicholson, W. *Microeconomic Theory: Basic Principles and Extensions*. 8th Edition, South-Western
- Thomson Learning, Parkin, M. *Economics*, 8th Edition, Ed. Addison Wesley,
- Krugman, P. *International Economics: Theory and Policy*, Addison Wesley
- Dornbusch Rudiger, Fischer Stanley y Startz Richard, *Macroeconomics*, 12th Edition, McGraw Hill.





5. ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Riesgo de mercado, crédito liquidez y operativo: identificación y control.
- Normatividad de riesgos de mercado, crédito, liquidez y operativo, en México y a nivel internacional.

-Administración de riesgos cuantificables

- Metodologías de valor en riesgo de mercado
- Metodologías de valor en riesgo de crédito
- Administración de riesgos de liquidez
- Diferencias entre VaR Montecarlo, Histórico y Paramétrico

-Administración de riesgos no cuantificables

- Riesgo operativo
- Riesgo legal
- Jorion, Philippe. *Value at Risk, 2nd Edition*. Ed. Mc Graw Hill. Capítulos 1 al 14.
- De Lara, Alfonso, *Medición y control de riesgos financieros, 3ª Edición*, Ed. Limusa. Capítulos 2 al 7.

6. FINANZAS

- Interés simple y compuesto
- Tasa de rendimiento, de descuento e interna de retorno
- Valor presente y futuro
- Cálculo del precio de un Bono y sus propiedades (duración, convexidad)
- Instrumentos financieros derivados (forwards, futuros, swaps y opciones)
- Notas estructuradas
- Vehículos de inversión: Fondos mutuos y ETF's
- Mercados accionarios, de deuda y de derivados
- Inversiones Alternativas

- Sundaresan, Suresh. *Fixed Income Market, 2nd edition*. Ed. SouthWestern. Capítulos 4, 9, 12 y 14.
- Hull, John C., *Options, Futures, and Other Derivatives, 6th edition*. Ed Pearson Prentice Hall. Capítulos 4 al 7, 16 y 17.
- Bodie, Zvi et al. *Investments, 7th edition*. Ed. Mc Graw Hill. Capítulo 4.
- Private Equity *Introducción a la financiación privada de empresas*. Cyril Demaria y Eduard Tarralledas, Ed Profit. Capítulos 1,4 y 5

www.mexder.com.mx
www.bmv.com.mx

7. GESTIÓN DE PORTAFOLIOS DE INVERSIÓN

- Teoría de portafolios
- Valuación de portafolios
- Optimización de portafolios
- Medidas de desempeño y de diversificación
- Portafolios de referencia (benchmarks)
- Fronteras eficientes
- Análisis de inversiones



-Estrategias de inversión

-Edwin J Elton, Martin J Gruber, Brown. *Modern portfolio theory and investment analysis*, John Wiley & Sons, 2014

-Bodie, Zvi et al. *Investments*. 7th edition. Ed. Mc Graw Hill. Capítulos 6 y 7.

-Reilly Frank K, *Investment Analysis & Portfolio Management*, Cengage Learning, 10th ed.

-Markowitz, Portfolio Selection. *The Journal of Finance*, Vol. 7, No. 1.

-<http://www.jstor.org/pss/2975974>





GUÍA O TEMARIO PARA EL EXAMEN DE CONOCIMIENTOS

PLAZA: LÍDER DE PROYECTOS

06-D00-1-M2C009P-0001264-E-C-A

I. NORMATIVIDAD Y FUNCIONAMIENTO DEL S.A.R.

II.

-LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

Capítulo I

Disposiciones Preliminares.

Capítulo II

Sección I

De la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Capítulo II

Sección II

De los Órganos de Gobierno

Capítulo III

De los Participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Capítulo IV

Sección I

De la Cuenta Individual.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/52_161220.pdf

-REGLAMENTO DE LA LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

Capítulo II

Sección I

De las Administradoras.

Capítulo II

Sección II

De las comisiones que cobren las Administradoras

Capítulo II

Sección III

De las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro.

Capítulo III

Sección II

De la Integración de la Cuenta Individual.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSAR_250220.pdf





-REGLAMENTO INTERIOR DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

Título Segundo
Capítulo Primero
De la Junta de Gobierno

Título Segundo
Capítulo Quinto artículo 19

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/reqla/n90.pdf>

-NORMATIVA EMITIDA POR LA CONSAR

-Disposiciones de Carácter General que establecen el régimen de inversión al que deberán sujetarse las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/785313/COMPILACION_N_RI_20220621.pdf

-Disposiciones de carácter general que establecen el procedimiento para la construcción de los indicadores de rendimiento neto de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/730050/SHCP_Disposiciones_para_el_procedimiento_de_construccion_IRN_de_SIEFORES.pdf

-Disposiciones de carácter general en materia financiera de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/790900/CUF_COMPILADA_20230111.pdf

-Disposiciones de carácter general que establecen el régimen patrimonial al que se sujetarán las administradoras de fondos para el retiro, el PENSIONISSTE y las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro y la reserva especial.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/691132/RP_RE_20211231_.pdf

-Disposiciones de carácter general aplicables a Planes de Pensiones.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/64318/Disposiciones_aplicables_a_planos_de_pensiones.pdf

-Disposiciones de carácter general aplicables a los retiros programados.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/647111/SHCP_Disposiciones_de_carac_general_aplicables_a_los_retiros_programados.pdf

-Disposiciones de carácter general aplicables a los Contralores Normativos

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/169394/Disposiciones_Generales_Contralores_Normativos_.pdf





II. PROBABILIDAD, ESTADÍSTICA Y MATEMÁTICAS

- Econometría: análisis de regresión
- Estadística descriptiva e inferencia
- Funciones de distribución de probabilidad
- Momentos de función de probabilidad
- Pruebas de hipótesis
- Volatilidad

-Gujarati, Damodar. *Econometría*. 4ª edición. Editorial Mc Graw Hill. Capítulos 7 y 21.
-Ross, Sheldon. *Introductory Statistics*. 2ª edición. Ed. Academic Press. Capítulos 2 al 5.
-Aguirre, Victor et al. *Fundamentos de Probabilidad y Estadística*, 2ª. Edición. Ed. Jit Press. Capítulos 1, 4 y 5.
-Wooldridge, Jeffrey M. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT Press Books, The MIT Press, edition 2, volume 1. Capítulos 2 al 9.
-Spivak, Michael. *Calculus*. 3ª edición. Ed. Cambridge. Capítulo 24.
-*Mathematics and Statistics for Financial Risk Management*, Jon Wiley and Sons 2013, Capítulos 2 y 4
-*Risk Management and Financial institutions* 5th edition, Hull Jhon, Capítulo 10

III. ECONOMÍA

- Microeconomía

Teoría del consumidor
Teoría del productor
Elasticidad

- Macroeconomía

Inflación
Política monetaria
Política fiscal
Tipos de cambio

Nicholson, W. Microeconomic Theory: Basic Principles and Extensions. 8th Edition, South-Western Thomson Learning, *Parkin, M. Economics*, 8th Edition, Ed. Addison Wesley, *Krugman, P. International Economics: Theory and Policy*, Addison Wesley, *Dornbusch Rudiger, Fischer Stanley y Startz Richard, Macroeconomics*, 12th Edition, McGraw Hill.

IV. ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

- Riesgo de mercado, crédito liquidez y operativo: identificación y control.
- Normatividad de riesgos de mercado, crédito, liquidez y operativo, en México y a nivel internacional.
- Administración de riesgos cuantificables

-Metodologías de valor en riesgo de mercado
-Metodologías de valor en riesgo de crédito
-Administración de riesgos de liquidez
-Diferencias entre VaR Montecarlo, Histórico y Paramétrico



-Administración de riesgos no cuantificables

- Riesgo operativo
- Riesgo legal

Jorion, Philippe. *Value at Risk, 2nd Edition*. Ed. Mc Graw Hill. Capítulos 1 al 14.

De Lara, Alfonso, *Medición y control de riesgos financieros, 3ª Edición*, Ed. Limusa. Capítulos 2 al 7.

V. FINANZAS

- Interés simple y compuesto**
- Tasa de rendimiento, de descuento e interna de retorno**
- Valor presente y futuro**
- Cálculo del precio de un Bono y sus propiedades (duración, convexidad)**
- Instrumentos financieros derivados (forwards, futuros, swaps y opciones)**
- Notas estructuradas**
- Vehículos de inversión: Fondos mutuos y ETF's**
- Mercados accionarios, de deuda y de derivados**
- Inversiones Alternativas**

Sundaresan, Suresh. *Fixed Income Market, 2nd edition*. Ed. SouthWestern. Capítulos 4, 9, 12 y 14.

Hull, John C., *Options, Futures, and Other Derivatives, 6th edition*. Ed Pearson Prentice Hall. Capítulos 4 al 7, 16 y 17.

Bodie, Zvi et al. *Investments. 7th edition*. Ed. Mc Graw Hill. Capítulo 4.

Private Equity Introducción a la financiación privada de empresas. Cyril Demaria y Eduard Tarraladas. Ed Profit. Capítulos 1,4 y 5

www.mexder.com.mx

www.bmv.com.mx

VI. GESTIÓN DE PORTAFOLIOS DE INVERSIÓN

- Teoría de portafolios**
- Valuación de portafolios**

- Optimización de portafolios**
- Medidas de desempeño y de diversificación**
- Portafolios de referencia (benchmarks)**
- Fronteras eficientes**
- Análisis de inversiones**
- Estrategias de inversión**

-Edwin J Elton, Martin J Gruber, Brown. *Modern portfolio theory and investment analysis*, John Wiley & Sons, 2014

-Bodie, Zvi et al. *Investments. 7th edition*. Ed. Mc Graw Hill. Capítulos 6 y 7.

-Reilly Frank K, *Investment Analysis & Portfolio Management*, Cengage Learning, 10th ed.

-Markowitz, *Portfolio Selection. The Journal of Finance*, Vol. 7, No. 1.

-<http://www.jstor.org/pss/2975974>