

Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos específicos de los procesos de reclutamiento, selección, e ingreso

ANTECEDENTES

1. El once de junio de dos mil trece, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 6o., 7o., 27, 28, 73, 78, 94 y 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de telecomunicaciones”; por medio del cual se crea un nuevo Órgano Constitucional Autónomo denominado Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE o Comisión);
2. El veintitrés de mayo de dos mil catorce se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal de Competencia Económica, misma que en el artículo 10 reconoce la naturaleza de la Comisión como Órgano Autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que ejerce su presupuesto de forma autónoma;
3. El ocho de julio de dos mil catorce se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Estatuto Orgánico de la Comisión (Estatuto), y
4. El pasado dos de noviembre de dos mil quince se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las Disposiciones generales y políticas de recursos humanos de la Comisión Federal de Competencia Económica (Disposiciones de RRHH).
5. El cuatro de abril de dos mil diecisiete publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo por el que se reforman, adicionan y derogan las Disposiciones generales y políticas de recursos humanos de la Comisión Federal de Competencia Económica (Acuerdo de reforma).

En virtud de lo anterior, y

CONSIDERANDO

Que el Plan Estratégico 2014-2017 de la COFECE, indica en su línea estratégica IV.1 que se deberá establecer un modelo integral de gestión del talento humano, que prevea los mecanismos para el reclutamiento, capacitación, estímulos, promoción, desarrollo continuo y evaluación del desempeño de personal; ello, para asegurar la atracción, retención y desarrollo del talento humano, a fin de ser una institución de excelencia, reconocida por su apego a la legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia y profesionalismo;

Que el artículo 38 del Estatuto establece en su fracción XXIX la facultad del Director General de Administración de emitir disposiciones de gestión administrativa, aplicables a la Comisión y a su personal. Asimismo, en la fracción X establece el cumplimiento a las normas generales y demás disposiciones internas que se emitan por el Pleno en materia de recursos humanos;

Que el artículo 12 de las Disposiciones de RRHH, establece la creación del Comité de Gestión de Talento, que será el órgano de planeación, coordinación, supervisión y evaluación del Sistema de Gestión de Talento;

Que el artículo 16 de las Disposiciones de RRHH, establece como atribuciones del titular de la Dirección General de Administración las de emitir los lineamientos y disposiciones que se deriven de las Disposiciones Generales;

Que el artículo segundo transitorio del Acuerdo de reforma, ordena que la Dirección General de Administración actualizará los Lineamientos específicos de los procesos de Reclutamiento y selección, Ingreso, Desarrollo profesional, y Capacitación y Evaluación del desempeño del personal, dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes a su entrada en vigor, y

Que en atención al artículo 14, fracción I, de las Disposiciones de RRHH, el Comité de Gestión de Talento de la COFECE, emitió opinión sobre la emisión de los presentes Lineamientos.

En virtud de lo anterior:

SE ACUERDA

Emitir los Lineamientos específicos de los procesos de reclutamiento, selección, e ingreso, de acuerdo con lo siguiente:

Capítulo I Objetivo y definiciones

Artículo 1.- Los presentes Lineamientos tienen como objetivo establecer los procedimientos y mecanismos que se deberán atender para el reclutamiento, selección e ingreso de personal a la COFECE.

Artículo 2.- Los presentes Lineamientos serán aplicables a los servidores públicos de la COFECE, quedando excluidos quienes presten servicios por contrato de honorarios.

Artículo 3.- Corresponde la aplicación de los presentes lineamientos a la DGA, misma que se apoyará de la DGARHyGT, para coordinar el cumplimiento de los procesos de reclutamiento, selección e ingreso que integran el Sistema de Gestión de Talento.

Artículo 4.- Para los efectos de los presentes Lineamientos, además de las definiciones previstas en el artículo 3 de las Disposiciones Generales y Políticas de Recursos Humanos de la Comisión Federal de Competencia Económica, se entenderá por:

- I. **Atracción:** Conjunto de actividades encaminadas a identificar fuentes de captación de talento y a promover a la COFECE como un área de oportunidad para el desarrollo profesional;
- II. **Calificación Definitiva:** Al resultado obtenido al concluir la totalidad de evaluaciones establecidas en la convocatoria;
- III. **Candidato:** Al aspirante que participa en el procedimiento de selección

- establecido en el Título segundo, capítulo II, de las Disposiciones de RRHH;
- IV. **Comité:** Al Comité de Gestión de Talento a que se refiere el primer párrafo del artículo 12 de las Disposiciones de RRHH;
 - V. **Expediente:** A los documentos que se integran con motivo del desarrollo de cada concurso;
 - VI. **Herramienta de Evaluación:** Al examen, evaluación, prueba o grupo de reactivos, preguntas, tareas, ejercicios, casos y dilemas, entre otros, incluyendo las reglas de aplicación, de procesamiento e interpretación de sus resultados, diseñados para valorar los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes de un candidato, de manera presencial o a distancia;
 - VII. **Ingreso:** Comprende el reclutamiento y la selección de aspirantes, la ocupación de vacantes, así como la expedición de nombramientos y la adscripción en los puestos establecidos en el Catálogo de Puestos.
 - VIII. **Mecanismo de Evaluación:** Al procedimiento predefinido y ordenado que contiene criterios de evaluación y puntuación para calificar cuantitativa o cualitativamente a un candidato;
 - IX. **Puntaje Mínimo de Aptitud:** Al resultado obtenido que resulta aceptable para ser considerado apto para ocupar el puesto sujeto a concurso;
 - X. **Reclutamiento y selección:** Conjunto de actividades cuyo objetivo es allegarse de aspirantes internos y externos que cumplan con el perfil y requisitos para ocupar un puesto dentro de la Comisión;
 - XI. **SISECA o Sistema de Selección de Candidatos:** Sistema electrónico que permite el registro y seguimiento de los procesos de selección, administrado por la DGARHyGT, y
 - XII. **Unidades Administrativas:** Pleno, Presidencia, Autoridad Investigadora, Secretaría Técnica, Órgano Interno de Control y, en su caso, Delegaciones en el interior de la República Mexicana.

Capítulo II Del reclutamiento y selección

Artículo 5.- La operación de los procesos de reclutamiento, selección e ingreso, se llevarán a cabo por el Comité de Gestión de Talento, la DGA, la DGARHyGT, y los superiores jerárquicos.

- I. Al Comité de Gestión de Talento le corresponde:
 - a) Resolver las excepciones para el ingreso de personal con el grado y serie más bajo del tabulador.
- II. A la DGA le corresponde emitir los lineamientos y disposiciones que se deriven de las Disposiciones de RRHH;
- III. A la DGARHyGT le corresponde:
 - a) Definir criterios técnicos y metodologías para la adecuada operación del proceso de reclutamiento, selección e ingreso;
 - b) Definir e implementar la estrategia de reclutamiento y selección, así como darla a conocer a los Titulares de Unidad y a los colaboradores de COFECE en general;

- c) Gestionar el proceso de atracción, el cual permitirá contar con información de candidatos viables a participar en el proceso, de manera preventiva y continua;
 - d) Gestionar el proceso de reclutamiento y selección, con la participación y facilitación de las Unidades Administrativas solicitantes según sea necesario;
 - e) La coordinación de la difusión y publicación de las convocatorias, siendo que la validación de contenidos se hará por las áreas solicitantes;
 - f) Gestionar el Programa de Vinculación con Universidades para la atracción de candidatos;
 - g) Establecer los mecanismos para asignar número de folio a los participantes en el concurso, y
 - h) Llevar a cabo las gestiones de ingreso.
- IV. Al superior jerárquico de la plaza sujeta a concurso le corresponde:
- a) Elaborar la convocatoria de ingreso;
 - b) Elaborar, pudiendo auxiliarse de expertos, las pruebas o evaluaciones técnicas;
 - c) Asignar una calificación numérica en escala de cero a diez a los instrumentos de evaluación técnica y entrevista, y
 - d) Comunicar a la DGARHyGT el nombre del ganador del concurso y solicitar el ingreso del personal.

Artículo 6.- El proceso de reclutamiento incluye la búsqueda de talento y la atracción proactiva de candidatos potenciales, realizando diversos programas que ayuden a alcanzar este objetivo.

Dentro del proceso de atracción de COFECE se incluyen:

- I. Fuentes de Atracción: Instituciones educativas y organizaciones;
- II. Difusión a través de redes sociales: Se tomarán en cuenta las redes sociales que maneje la COFECE de manera institucional, y
- III. Difusión de convocatorias a través de portales de empleo, convenios con universidades, colegios especializados, entre otros, que permitan atraer más y mejores candidatos a las convocatorias.

Artículo 7.- Cuando las Unidades Administrativas, bajo su responsabilidad, tengan conocimiento de la renuncia a una plaza, de una promoción por parte del servidor público ocupante o cualquier medio fehaciente de que se generará una vacante, podrán solicitar a la DGA iniciar el proceso de reclutamiento y selección para concretar su ocupación, una vez que se cuente con la plaza disponible.

El envío de la convocatoria deberá hacerse con al menos veinte días hábiles de anticipación a la fecha programada para el ingreso.

Artículo 8.- La solicitud de inicio del proceso de reclutamiento y selección deberá acompañarse de la convocatoria respectiva. En esta convocatoria se deberán incluir la información que señala el artículo 22 de las Disposiciones de RRHH, además del periodo de

publicación y difusión de la convocatoria, tiempo límite de postulación, fechas de la evaluación técnica, evaluación psicométrica, entrevista con el área, temarios, fecha de entrega de resultados y de contratación del ganador. Asimismo, deberá definir los aspectos generales de la descripción y perfil del puesto. Dichos aspectos generales no podrán diferir del perfil del puesto registrado en la DGA.

Cuando la Unidad Administrativa considere necesario modificar el perfil del puesto, deberá llevar a cabo el trámite correspondiente ante la DGA, siguiendo los Lineamientos Generales sobre la estructura organizacional de la COFECE, antes de solicitar el inicio del proceso de reclutamiento y selección.

Artículo 9.- La DGARHyGT deberá llevar a cabo las acciones pertinentes para la publicación de la convocatoria a través del SISECA.

Adicionalmente, para ampliar la difusión de la convocatoria se publicará en portales de búsqueda de empleo, para lo cual la Comisión podrá apoyarse en proveedores previamente contratados.

Artículo 10.- A fin de cumplir con la normativa en materia de equidad de género y no discriminación, las Unidades Administrativas sólo identificarán a los candidatos por medio de un número de folio y no se les entregarán datos de identificación, sino hasta la etapa de entrevista.

Artículo 11.- Las herramientas de evaluación para las etapas de reclutamiento y selección podrán ser, entre otras:

- I. **Evaluación curricular:** Se realizará un análisis de los datos curriculares recibidos a través del SISECA, con la finalidad de contrastar la información del candidato con los requerimientos del puesto, de manera que pueda determinarse si el postulante cumple con ellos;
- II. **Evaluación Técnica:** Se realizará para la exploración de conocimientos específicos de los candidatos, la cual estará a cargo del área requirente tanto en aplicación como en calificación. La DGARHyGT, apoyará a la aplicación en caso de que el área así lo requiera;
- III. **Evaluación psicométrica:** Se aplicará una batería de pruebas psicométricas, que determine la DGARHyGT, a aquellos candidatos que hayan presentado evaluación técnica con base en el perfil y descripción del puesto, de modo que está evalúe las competencias institucionales de la COFECE;
- IV. **Entrevista con el área:** Estará a cargo del área requirente, quien designará al entrevistador, con la finalidad de explorar con mayor detalle la experiencia y conocimientos del candidato, y
- V. **Estudio socioeconómico:** Estará coordinado por la DGARHyGT y se aplicará al candidato que promedie la mayor calificación, y en caso de no aprobar esta etapa, el estudio se aplicará al candidato que haya obtenido el segundo mejor promedio de calificación.

Las Unidades Administrativas podrán solicitar la aplicación de pruebas de control de confianza, en los casos que así lo ameriten las funciones de los puestos, lo que se manifestará en la convocatoria correspondiente. La aplicación de estas pruebas estará a cargo de la DGARHyGT.

Artículo 12.- Las evaluaciones psicométricas tienen vigencia de un año, por lo que sólo deberán aplicarse a los candidatos que al participar en un concurso no tengan vigentes los resultados de su evaluación psicométrica.

Artículo 13.- La Unidad Administrativa solicitante será la responsable de diseñar, aplicar y calificar las pruebas técnicas correspondientes y deberá enviar digitalizadas las evaluaciones y los resultados a la DGARHyGT, para la consolidación de los resultados globales del candidato. En caso de no acreditar esta evaluación, se dará por concluida su participación el proceso.

La calificación mínima aprobatoria de las pruebas técnicas es de siete, en una escala del cero al diez, misma que se ponderará y se considerará para obtener el resultado final del candidato.

Artículo 14.- Al completar cada una de las etapas del concurso, la DGARHyGT publicará los resultados obtenidos por cada candidato en el SISECA, donde se verá reflejada la ponderación final de todas las pruebas del candidato.

Artículo 15.- La Unidad Administrativa que solicitó el concurso será la responsable de la decisión para seleccionar al candidato ganador, con base en el mejor resultado, y hacer la notificación a la DGA para proceder a los trámites de contratación.

Artículo 16.- En los casos de designación directa, la Unidad Administrativa será responsable de verificar que la persona a contratar cumpla con los requisitos del perfil del puesto.

Capítulo III Ingreso

Artículo 17.- La DGARHyGT llevará a cabo la revisión de referencias laborales, a fin de verificar que la experiencia, aptitudes y logros relatados por el candidato sean reales.

Artículo 18.- Una vez que se ha seleccionado el candidato, el Titular de la Unidad Administrativa solicitará a la DGA, con al menos cinco días hábiles de anticipación a la fecha de ingreso, el trámite relativo a la contratación.

Artículo 19.- La DGARHyGT solicitará el original y copia de los documentos que acrediten el cumplimiento del perfil y los requisitos establecidos para la ocupación del puesto por lo que en ningún caso se procederá a contratar a personas que no cuenten con la documentación correspondiente.



**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ACUERDO No. COFECE-DGA-RH-005-2017**

Artículo 20.- La DGARHyGT, al momento del ingreso del servidor público, abrirá un expediente en el que se integrará la documentación que se precisa en el artículo anterior, que soporte el cumplimiento del perfil, así como la documentación que se genere durante su permanencia en la COFECE.

Artículo 21.- Los nombramientos se expedirán por el Titular de la Unidad Administrativa y contendrá la fecha a partir de la cual inicia el ejercicio de sus funciones en el puesto asignado.

La constancia de nombramiento y/o asignación de remuneraciones se expedirá por la DGA.

Artículo 22.- El ingreso será, en todos los casos, el día primero y dieciséis de cada mes, por lo que no se recibirán, ni autorizarán, solicitudes de ingreso de personal o pago con carácter retroactivo.

Transitorios

Primero.- Los Lineamientos del presente Acuerdo entrarán en vigor al día siguiente de su emisión.

Segundo.- Se abrogan los Lineamientos generales de reclutamiento y selección, así como los procedimientos específicos para el desahogo de los procesos de ingreso y ocupación de vacantes de la Comisión Federal de Competencia Económica, emitidos el diecinueve de enero de dos mil dieciséis.

Tercero.- Los concursos que se hayan iniciado antes de la entrada en vigor del presente Acuerdo, seguirán las reglas de los Lineamientos vigentes al momento de la emisión de la convocatoria.

Así lo acordó y firma el Director General de Administración, con fundamento en los artículos citados a lo largo del presente acuerdo y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 28, párrafos décimo cuarto y vigésimo, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En la Ciudad de México, Distrito Federal, a los dieciséis días del mes de junio de dos mil diecisiete.

**Enrique Castolo Mayen
Director General de Administración**