

**DIRECCION GENERAL DE ARBITRAJE
CONVOCATORIA PÚBLICA Y ABIERTA No. SSA/CONAMED/2011/03**

El Comité Técnico de Selección de la Comisión Nacional de Arbitraje Médico con fundamento en los artículos 21, 25, 26, 28, 37 y 75, Fracción III de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y 17, 18, 32 fracción II, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Tercero y Séptimo Transitorios de su Reglamento, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2007, emite la siguiente:

CONVOCATORIA PÚBLICA Y ABIERTA SSA/CONAMED/2011/03 del concurso para ocupar la siguiente plaza vacante del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal:

Nombre de la Plaza	DIRECCION GENERAL DE CALIDAD E INFORMATICA		
Código	12-M00-1-CFKC002-0000004-E-C-J		
Número de vacantes	01	Percepción ordinaria (Mensual Bruto)	\$171,901.35 (Ciento setenta y un mil novecientos un pesos 35/100 M.N)
Adscripción	COMISIÓN NACIONAL DE ARBITRAJE MÉDICO		
Sede (radicación)	MÉXICO D.F.		
Objetivos y Funciones Principales	<p>Misión 1 ESTABLECER LOS SISTEMAS, MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA DESPLEGAR UN SISTEMA DE CALIDAD EN LA INSTITUCIÓN, QUE INVOLUCRE DESDE LA PLANEACIÓN HASTA LA EVALUACIÓN DE DEL DESEMPEÑO DE LA COMISIÓN NACIONAL DE ARBITRAJE MÉDICO, CON EL FIN DE FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE SU PROPOSITO INSTITUCIONAL.</p> <p>Objetivo 1 MANTENER LA INSTITUCIÓN CERTIFICADA EN LA NORMA ISO 9001:2000</p> <p>Función 1 ESTABLECER UN SISTEMA DE CALIDAD EN LA INSTITUCIÓN QUE PERMITA QUE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN ESTÉN A LA ALTURA DE LAS DEMANDAS CIUDADANAS, EN FUNCIÓN DE LA MISIÓN PARA LA QUE FUE CREADA</p> <p>Función 2 ESTABLECER UN SISTEMA DE EVAUACIÓN MEDIANTE EL CUAL SE MIDA OBJETIVAMENTE EL DESEMPEÑO DE LA COMISIÓN Y PROPORCIONAR A LA DIRECCIÓN, INFORMACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA TOMA DE DECISIONES.</p> <p>Función 3 ESTABLECER EL FUNCIONAMIENTO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN AUTOMÁTIZADO PARA LA OPERACIÓN DE LA COMISIÓN Y LA GENERACIÓN DE LA ESTADÍSTICA INSTITUCIONAL.</p> <p>Objetivo 2 EMISIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA INSTITUCIONAL CONFORME A LOS ESTÁNDARES DE OPORTUNIDAD ESTABLECIDOS.</p> <p>Función 1 CONDUCIR EL PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA CONAMED Y SU DESPLIEGUE EN TODA LA ORGANIZACIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES</p> <p>Función 2 PROPONER Y APLICAR SISTEMÁTICAMENTE MECANISMOS PARA CAPTAR Y VALORAR LAS DEMANDAS QUE LA CIUDADANÍA Y CUALQUIER ASOCIACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA MANIFIESTE, CON RELACIÓN A LA MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN, PARA ALINEAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y LOS PROCESOS DE SERVICIOA AL CUMPLIMIENTO DE DICHS REQUERIMIENTOS.</p> <p>Función 3 ASESORAR Y PROVEER A LA INSTITUCIÓN DE LAS TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE CALIDAD REQUERIDAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD, PARFA ASEGURAR UN ALTO NIVEL DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Y DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS.</p> <p>Objetivo 3 LOGRAR LA IMPLEMENTACIÓN DE MODELOS DE CALIDAD.</p> <p>Función 1 ESTABLECER UN SISTEMA DE CALIDAD EN LA INSTITUCIÓN QUE PERMITA QUE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN ESTÉN A LA ALTURA DE LAS DEMANDAS CIUDADANAS, EN FUNCIÓN DE LA MISIÓN PARA LA QUE FUE CREADA.</p> <p>Función 2 PROPONER Y APLICAR SISTEMÁTICAMENTE MECANISMOS PARA CAPTAR Y VALORAR LAS DEMANDAS QUE LA CIUDADANÍA Y CUALQUIER ASOCIACIÓN PÚBLICA O PRIVADA MANIFIESTE, CON RELACIÓN A LA MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN, PARA ALINEAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y LOS PROCESOS DE SERVICIO AL CUMPLIMIENTO DE DICHS REQUERIMIENTOS.</p>		

	Función 3 EVALUAR Y AUTORIZAR EL SISTEMA DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE LA COMISIÓN CONFORME A LOS LINEAMIENTOS QUE DICTEN LAS DEPENDENCIAS COMPETENTES, PARA ASEGURAR SU CONFIABILIDAD Y OPORTUNIDAD.		
Perfil y Requisitos	Académicos	Maestría Titulado en: 1. Carrera Genérica Ingeniería y/o 2. Carrera Genérica Medicina y/o 3. Carrera Genérica Administración y/o 4. Carrera Genérica Ciencias Políticas y Administración Pública	
	Laborales	Área y Años de Experiencia Genérica: 1. Ocho años en Organización Industrial y Políticas Gubernamentales y/o 2. Ocho años en Administración Pública	
	Evaluación de Habilidades	Habilidad 1 Orientación a Resultados	Ponderación: 50
		Habilidad 2 Visión Estratégica	Ponderación: 50
	Idioma	Inglés: Avanzado	
	Otros	Necesidad de viajar: A veces	
	La Calificación Mínima del Examen de Conocimientos de Conformidad al Temario que se Publica es de: 70		
Conformación de la prelación para acceder a la entrevista con el Comité de Selección	Para esta plaza en concurso, el Comité Técnico de Selección determinará el número de candidatos/as a entrevistar, conforme al orden de prelación que elabora la herramienta www.trabajaen.gob.mx , con base en los puntajes globales de los concursantes		

BASES DE PARTICIPACIÓN	
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, su Reglamento y 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 y con última reforma publicada el 29 de agosto de 2011 en el Diario Oficial de la Federación y demás aplicables.
Requisitos de participación	Podrán participar aquellas personas que reúnan los requisitos de escolaridad y experiencia previstos para el puesto. Adicionalmente se deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos legales de conformidad con el Artículo 21 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera: ser ciudadano/a mexicano/a en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar; no haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso; tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público; no pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y no estar inhabilitado para el servicio público, ni encontrarse con algún otro impedimento legal, así como presentar y acreditar las evaluaciones que se indican para cada caso. 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.
Documentación requerida	Los/las aspirantes deberán presentar para su cotejo, en original sin tachaduras/legible o copia certificada y cuatro copias simples, los siguientes documentos, en la fecha y hora establecidos en el mensaje que al efecto hayan recibido, con cuando menos dos días hábiles de anticipación, por vía electrónica: 1. Comprobante de folio asignado por el Portal www.trabajaen.gob.mx para el concurso. 2. Formato del Currículum Vitae de Trabajaen, en el que se detalle la experiencia y el mérito; firmado, rubricado y con leyenda de: "Bajo protesta manifiesto que los datos asentados son verídicos", sin encuadernar o sin engargolar. 3. Identificación oficial vigente con fotografía y firma (se aceptará credencial para votar con fotografía, cédula profesional, cartilla liberada o pasaporte). 4. Acta de nacimiento y/o forma migratoria FM3 o según corresponda. 5. Documento que acredite el nivel de estudios requerido para el puesto por el que concursa: sólo se aceptará Cédula Profesional y/o Título Profesional registrado en la SEP. En el caso de estudios realizados en el extranjero deberá presentarse invariablemente la constancia de validez o reconocimiento oficial expedido por la Secretaría de Educación Pública. Para cubrir la escolaridad de nivel Licenciatura con grado de avance titulado, serán validados los títulos o grados académicos de postgrados, maestrías y doctorados, en las áreas de estudio y carreras correspondientes al perfil del puesto. 6. Cartilla liberada (en el caso de hombres hasta los 40 años). 7. Documentación que acredite el tiempo y las áreas de experiencia laboral solicitadas en cada perfil, y que compruebe lo establecido en el Currículum Vitae. Sólo se aceptará documentación comprobatoria que avale el inicio y fin del empleo que

corresponde a la experiencia solicitada (únicamente se aceptarán cartas laborales en hoja membretada que indiquen el periodo completo, salario y puesto ocupado, hojas de servicio acompañadas de nombramientos y/o renunciaciones, actas de entrega recepción, declaraciones fiscales y contratos laborales, talones de pago, alta o baja del ISSSTE o al IMSS), no se aceptará la docencia para acreditar las áreas de experiencia laboral solicitadas en el perfil.

8. Deberán acompañar documentación mediante la cual comprueben la experiencia y el mérito establecidos en el Currículum Vitae, mismos que se evaluarán de conformidad con la escala establecida en la Metodología y Escalas de Calificación – Evaluación de la Experiencia y valoración del Mérito, publicada por la Dirección General del Servicio Profesional de Carrera, disponible en www.trabajaen.gob.mx.

Para la evaluación de la experiencia, se calificarán los siguientes elementos:

- Orden de 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 en relación con las del puesto vacante (NO SE EVALUARÁ PARA LAS PLAZAS QUE CONTIENEN ASTERISCO *)
- En su caso, experiencia en puestos inmediatos inferiores al de la vacante
- En su caso, aptitud en puestos inmediatos inferiores al de la vacante

Para la valoración del mérito, se calificarán los siguientes elementos:

- Acciones de Desarrollo Profesional
- Resultados de las evaluaciones del desempeño (únicamente en caso de ser Servidor/a Público/a de Carrera Titular)
- Resultados de las acciones de capacitación (únicamente en caso de ser Servidor/a Público/a de Carrera Titular)
- Resultados de procesos de certificación (únicamente en caso de ser Servidor/a Público/a de Carrera Titular).
- Logros
- Distinciones
- Reconocimientos o premios.
- Actividad destacada en lo individual:
- Otros Estudios

Evaluación de la experiencia y valoración del mérito

Los Comités Técnicos de Selección ha determinado solicitar la acreditación documental del total de la información expresada en el currículum vitae de cada candidato/a inscrito al concurso por cada plaza vacante, para que se esté en posibilidad de realizar una evaluación de la experiencia y valoración del mérito en igualdad de circunstancias para los/las candidatos/as

Para efectos del desahogo de la etapa y entrega de puntuación en la evaluación de la experiencia, únicamente se considerarán los puestos y el tiempo en las empresas o instituciones en que los/las candidatos/as lo acrediten documentalmente, para lo cual se determina que se aceptarán como comprobantes: talones de pago (periodos completos en original para cotejar y copias sólo del inicio y fin), altas, bajas y modificaciones de salario emitidas por el IMSS y el ISSSTE.

En lo que respecta a la evaluación de la experiencia se determinó lo siguiente:

En la Experiencia en Sector Social: Además de las ya establecidas se considerarán empleos desempeñados en Organización no gubernamental (ONG), Voluntariados, Asociaciones Civiles (A.C.), Cooperativas y Sindicatos.

En el Nivel de Responsabilidad: Las respuestas del candidato/a deberán cruzarse con el currículum que ingresó en el Sistema Trabajaen y que se entrega firmado bajo protesta de decir verdad por el/la candidato/a.

En la aptitud en puestos inmediatos inferiores al de la vacante, se aceptarán las evaluaciones del desempeño.

En lo que respecta a la valoración del mérito se determinó, lo siguiente:

Para las Acciones de Desarrollo Profesional: dicha valoración no será tomada en cuenta en ningún proceso de concurso en tanto no existan disposiciones emitidas por la Secretaría de la Función Pública, previstas en los artículos 43 y 45 del Reglamento.

Para el Resultado de las acciones de capacitación: se acuerda que para aquellos casos en que los/las candidatos/as presenten constancias que no muestren calificación, este Comité aprueba se otorguen los puntos con base en las horas de capacitación que se acrediten dentro de las constancias, otorgando 100 puntos siempre y cuando se de cumplimiento a 40 o más horas anuales, 80 puntos de 39 a 25 horas, 60 puntos de 24 a 10 horas y 0 puntos a quien tenga entre 0 y 9 horas de capacitación, lo anterior aplicará en los periodos del 2008 y 2009. En caso de que en el ejercicio fiscal inmediato anterior no se hubieran autorizado acciones de capacitación, los/las candidatos/as deberán entregar escrito de la dependencia que así lo acredite, y no serán evaluados en este elemento al no existir un parámetro objetivo para realizar la comparación.

	<p>Para Resultados de procesos de certificación: este punto deberán acreditarlo los/las candidatos/as con su pantalla Rhnet; en la cual se marca la vigencia de la certificación.</p> <p>Para Reconocimientos o premios: únicamente se aceptarán los documentos de instancias con reconocimiento oficial y con membrete.</p> <p>En la Actividad destacada en lo individual: se considerará la docencia, además de las que se proponen en la metodología, siempre y cuando el/la candidato/a cuente con el documento expedido por escuela en la que imparte clases y se señale en ésta la(s) materia(s) que imparte.</p> <p>Respecto a la evaluación de la experiencia y valoración del mérito, se señala que los puntos propuestos dentro de la metodología que no se enuncian se debe a que éstos se mantienen tal y como lo señala el formato y la metodología antes mencionada.</p> <p>9. Escrito bajo protesta de decir verdad de no haber sido sentenciado con pena privativa de libertad 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. (Escrito proporcionado por la dependencia).</p> <p>10. Conforme al Art. 47 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, aquellos participantes que sean Servidores/as Públicos/as de Carrera y que este concurso represente acceder a un cargo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de mayor responsabilidad o jerarquía, y conforme a lo previsto en el Art. 37 de la LSPC y conforme 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, publicado el 12 de julio de 2010 y con última reforma publicada el 29 de agosto de 2011 en el Diario Oficial de la Federación, se tomarán en cuenta, las últimas Evaluaciones del Desempeño que haya aplicado el servidor público de carrera titular en el puesto en que se desempeña o en otro anterior, incluso aquellas que se hayan practicado como servidores públicos considerados de libre designación, previo a obtener su nombramiento como servidores públicos de carrera titulares, las cuales deberán presentar en la etapa de revisión curricular, de lo contrario serán descartados del concurso. Los/las candidatos/as que estén concursando por un puesto del mismo nivel no será necesario presentar las evaluaciones del desempeño.</p> <p>Para las promociones por concurso de los servidores públicos de carrera de primer nivel de ingreso, la evaluación del desempeño mediante la cual obtuvieron su nombramiento como titular no formará parte de las dos requeridas por el artículo 47 del Reglamento, lo anterior con fundamento en el Numeral 252 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 y con última reforma publicada el 29 de agosto de 2011 en el Diario Oficial de la Federación</p> <p>En caso de no ser Servidor Público de Carrera titular, deberá firmar bajo protesta de decir verdad un formato proporcionado por la Dependencia.</p> <p>11. Escrito bajo protesta de decir verdad de no haber sido beneficiado por algún programa de retiro voluntario. En el caso de aquellas personas que se hayan apegado a un programa de retiro voluntario en la Administración Pública Federal deberán presentar la documentación oficial con la que se demuestren las condiciones bajo las cuales estaría sujeta su reincorporación a la Administración Pública Federal, de conformidad a la normatividad aplicable.</p> <p>12. En caso de que la plaza requiera idioma, la documentación que avalará el nivel de dominio será:</p> <p>I) Para el nivel básico se aceptarán como constancias las historias académicas y/o constancia o documento expedido por alguna institución;</p> <p>II) Para el nivel de dominio intermedio se aceptará constancia o documento expedido por alguna institución de idiomas o lenguas extranjeras que indique ese nivel de dominio;</p> <p>III) Para el nivel de dominio avanzado se aceptarán constancias como el TOEFL, TEFL, IELTS, entre otras, constancia o documento correspondientes a estudios realizados en el extranjero en el idioma requerido siempre que correspondan a un nivel de estudio medio superior o superior.</p> <p>Las constancias de idioma no deberán tener una antigüedad mayor a 5 años, salvo las referentes a historias académicas.</p> <p>En caso de no presentar cualquiera de los documentos señalados los aspirantes serán descartados inmediatamente del concurso, no obstante que hayan acreditado las evaluaciones correspondientes, con excepción de los correspondientes a la subetapa de valoración de mérito y experiencia caso en el cual a los aspirantes solo se les otorgará un mínimo puntaje o nulo.</p> <p>La Comisión Nacional de Arbitraje Médico se reserva el derecho de solicitar en cualquier momento, la documentación o referencias que acrediten los datos registrados en la evaluación curricular y del cumplimiento de los requisitos, en cualquier etapa del proceso y de no acreditarse su existencia o autenticidad se descalificará al aspirante, o en su caso se dejara sin efecto el resultado del proceso de selección y/o el nombramiento que se haya emitido, sin responsabilidad para la Comisión Nacional de Arbitraje Médico, la cual se reserva el derecho de ejercitar las acciones legales procedentes.</p>
<p>Registro de aspirantes</p>	<p>Con fundamento en el Numeral 192 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 y con última reforma publicada el 29 de agosto de 2011 en el Diario Oficial de la Federación, cualquier persona podrá incorporar en</p>

	<p>TrabajaEn, sin que medie costo alguno, su información personal, curricular y profesional, con el fin de participar en los concursos de ingreso al Sistema que resulten de su interés.</p> <p>Una vez que la persona interesada haya incorporado la información necesaria para configurar su perfil profesional y acepte las condiciones de uso y restricciones de registro, TrabajaEn le asignará un número de folio de registro general.</p> <p>La inscripción a un concurso y el registro de los aspirantes al mismo se realizarán, del 14 de diciembre de 2011 al 10 de enero de 2012, al momento en que el/la candidata/a registre su participación a un concurso a través de Trabajaen, se llevará a cabo en forma automática la revisión curricular, asignando un folio de participación para el concurso al aceptar las presentes bases o, en su caso, de rechazo que lo descartará del concurso.</p> <p>La revisión curricular efectuada a través de Trabajaen se llevará a cabo, sin perjuicio de la revisión y evaluación de la documentación que los/las candidatos/as deberán presentar para acreditar que cumplen con los requisitos establecidos en la convocatoria.</p>																				
<p>Desarrollo del Concurso y Presentación de Evaluaciones</p>	<p>De conformidad con lo establecido en el Art. 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, publicado el 7 de septiembre de 2007, y 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 y con última reforma publicada el 29 de agosto de 2011 en el Diario Oficial de la Federación. "El procedimiento de selección de los aspirantes comprenderá las siguientes etapas:</p> <p>I. Revisión curricular; II. Exámenes de Conocimientos y Evaluaciones de Habilidades; III. Evaluación de la Experiencia y Valoración del Mérito, IV. Entrevistas, y V. Determinación" Etapas que se desahogarán de acuerdo a las siguientes fechas:</p>																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="302 758 902 789">Etapas</th> <th data-bbox="902 758 1516 789">Fecha o plazo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="302 789 902 835">Publicación de convocatoria</td> <td data-bbox="902 789 1516 835">14 de diciembre de 2011</td> </tr> <tr> <td data-bbox="302 835 902 921">Registro de aspirantes (en la herramienta www.trabajaen.gob.mx)</td> <td data-bbox="902 835 1516 921">Del 14 de diciembre de 2011 al 10 de enero de 2012</td> </tr> <tr> <td data-bbox="302 921 902 987">Revisión curricular (por la herramienta www.trabajaen.gob.mx)</td> <td data-bbox="902 921 1516 987">Del 14 de diciembre de 2011 al 10 de enero de 2012</td> </tr> <tr> <td data-bbox="302 987 902 1033">Examen de conocimientos</td> <td data-bbox="902 987 1516 1033">A partir del 13 de enero de 2012</td> </tr> <tr> <td data-bbox="302 1033 902 1079">Exámenes de habilidades (capacidades gerenciales)</td> <td data-bbox="902 1033 1516 1079">A partir del 16 de enero de 2012</td> </tr> <tr> <td data-bbox="302 1079 902 1125">Revisión y evaluación documental (Cotejo)</td> <td data-bbox="902 1079 1516 1125">A partir del 17 de enero de 2012</td> </tr> <tr> <td data-bbox="302 1125 902 1171">Evaluación de la Experiencia y del Mérito</td> <td data-bbox="902 1125 1516 1171">A partir del 17 de enero de 2012</td> </tr> <tr> <td data-bbox="302 1171 902 1218">Entrevista con el Comité Técnico de Selección</td> <td data-bbox="902 1171 1516 1218">A partir del 20 de enero de 2012</td> </tr> <tr> <td data-bbox="302 1218 902 1228">Determinación del candidato/a ganador/a</td> <td data-bbox="902 1218 1516 1228">A partir del 20 de enero de 2012</td> </tr> </tbody> </table>	Etapas	Fecha o plazo	Publicación de convocatoria	14 de diciembre de 2011	Registro de aspirantes (en la herramienta www.trabajaen.gob.mx)	Del 14 de diciembre de 2011 al 10 de enero de 2012	Revisión curricular (por la herramienta www.trabajaen.gob.mx)	Del 14 de diciembre de 2011 al 10 de enero de 2012	Examen de conocimientos	A partir del 13 de enero de 2012	Exámenes de habilidades (capacidades gerenciales)	A partir del 16 de enero de 2012	Revisión y evaluación documental (Cotejo)	A partir del 17 de enero de 2012	Evaluación de la Experiencia y del Mérito	A partir del 17 de enero de 2012	Entrevista con el Comité Técnico de Selección	A partir del 20 de enero de 2012	Determinación del candidato/a ganador/a	A partir del 20 de enero de 2012
Etapas	Fecha o plazo																				
Publicación de convocatoria	14 de diciembre de 2011																				
Registro de aspirantes (en la herramienta www.trabajaen.gob.mx)	Del 14 de diciembre de 2011 al 10 de enero de 2012																				
Revisión curricular (por la herramienta www.trabajaen.gob.mx)	Del 14 de diciembre de 2011 al 10 de enero de 2012																				
Examen de conocimientos	A partir del 13 de enero de 2012																				
Exámenes de habilidades (capacidades gerenciales)	A partir del 16 de enero de 2012																				
Revisión y evaluación documental (Cotejo)	A partir del 17 de enero de 2012																				
Evaluación de la Experiencia y del Mérito	A partir del 17 de enero de 2012																				
Entrevista con el Comité Técnico de Selección	A partir del 20 de enero de 2012																				
Determinación del candidato/a ganador/a	A partir del 20 de enero de 2012																				

	<p>La Comisión Nacional de Arbitraje Médico, comunicará por lo menos con 2 días hábiles de anticipación, a cada aspirante, la fecha, hora y lugar en que deberá presentarse para la aplicación de las evaluaciones respectivas.</p> <p>El horario de evaluaciones será de lunes a viernes de 9:00 a 17:00 hrs. Exceptuando las entrevistas.</p> <p>Para el caso de la evaluación de habilidades, los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas con las herramientas de la Secretaría de la Función Pública, tendrán una vigencia de un año a partir de la fecha de su aplicación, y serán considerados exclusivamente para otros concursos convocados por la Comisión Nacional de Arbitraje Médico.</p> <p>Los resultados de la evaluación de conocimientos 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 el conocimiento, por lo que en caso de existir diferencia entre los temarios, no se podrán considerar dichos resultados en las evaluaciones de los concursos de esta convocatoria.</p> <p>Para hacer válida dicha revalidación, ésta deberá ser solicitada por el aspirante mediante un escrito en el periodo establecido para el registro de aspirantes al concurso. El escrito deberá ser dirigido al Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección.</p> <p>En los casos de los aspirantes a ocupar plazas convocadas por la Comisión Nacional de Arbitraje Médico y que tuviesen vigentes los resultados de habilidades evaluadas en otra Dependencia del Sistema que no hayan sido evaluadas con las herramientas de la Secretaría de la Función Pública, dichos resultados no podrán ser reconocidos para efectos de los concursos de esta Secretaría aún tratándose de habilidades con el mismo nombre y/o nivel de dominio.</p> <p>Los resultados de los exámenes y de las evaluaciones aplicadas en este proceso de selección no serán considerados para fines de Certificación de Capacidades.</p> <p>La evaluación de experiencia y valoración del mérito se realizará el mismo día en que se realice la revisión documental de conformidad con escala establecida en la Metodología y Escalas de Calificación – Evaluación de la Experiencia y el Mérito, publicada por la Dirección General del Servicio Profesional de Carrera.</p> <p>El requisito establecido en la fracción III del artículo 21 de la Ley, se tendrá por acreditado cuando el aspirante sea considerado finalista por el CTS, toda vez que tal circunstancia implica ser apto para el desempeño del puesto en concurso y susceptible de resultar ganador del mismo, lo anterior de conformidad al 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 y con última reforma publicada el 29 de agosto de 2011 en el Diario Oficial de la Federación</p> <p>Para cada una de las pruebas es necesario presentarse con su comprobante de folio asignado por el portal www.trabajaen.gob.mx y copia de su identificación oficial vigente.</p> <p>El concurso se conducirá de acuerdo a la programación antes indicada, sin embargo previo acuerdo del Comité Técnico de Selección, y notificación correspondiente a los aspirantes a través de los portales www.trabajaen.gob.mx y www.salud.gob.mx/unidades/dgrh/bolsadetrabajo/ podrán modificarse las fechas indicadas cuando así resulte necesario o en razón del número de aspirantes que se registren, o por algún impedimento no previsto.</p>
<p>Entrevista</p>	<p>La etapa de Entrevistas tiene la finalidad de que el Comité de Selección profundice en la valoración de la capacidad de los/las candidatos/as, de conformidad a los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en Trabajaen.</p> <p>La DGRH programará las entrevistas y convocará a los/las candidatos/as, a través de Trabajaen, conforme al orden de prelación y el número establecido por el Comité Técnico de Selección.</p> <p>El Comité Técnico de Selección para la evaluación de las entrevistas, considerará los criterios siguientes:</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>Cada miembro del Comité de Selección calificará en un escala de 0 a 100 a cada candidato/a en cada uno de los criterios de evaluación correspondientes.</p> <p>En caso de que el Comité Técnico de Selección lo determine podrá auxiliarse para desahogar la etapa de entrevista por máximo 3 especialistas, 1 por cada miembro, y se notificará a los/las candidatos/as en el correo electrónico mediante el cual se le cite a la misma.</p> <p>Cuando el perfil del puesto requiera el dominio de un idioma en el nivel avanzado, en esta etapa se podrá realizar al menos una pregunta a cada aspirante en el idioma requerido.</p>
<p>Reglas de Valoración y Sistema de Puntuación General</p>	<p>La acreditación de la etapa de revisión curricular, revisión y evaluación de documentos, el examen de conocimientos y la presentación de las evaluaciones de habilidades serán indispensables para continuar en el proceso de selección de que se trate.</p> <p>Se evaluarán 2 capacidades gerenciales (habilidades) y no implicará descarte del concurso el no aprobarlas a menos de que no se presente a dichas evaluaciones.</p> <p>La calificación mínima aprobatoria para acreditar la evaluación de conocimientos será de 70 y el resultado de la evaluación se obtendrá del total de aciertos sobre el número de reactivos que conforman el examen.</p> <p>La evaluación de experiencia y valoración del mérito se evaluarán de conformidad con la escala establecida en la Metodología y Escalas de Calificación – Evaluación de la Experiencia y valoración del Mérito, publicada por la Dirección General del Servicio Profesional de Carrera, considerando los elementos antes mencionados. Es importante señalar que,</p>

la Secretaría de la Función Pública comunicó del cambio de la rama de cargo que se debería llevar a cabo en el Código del Maestro de Puestos, de acuerdo al nuevo Catálogo de Ramas de Cargo o Puesto de la Administración Pública Federal, debido a lo anterior y para las plazas que contienen un asterisco (*) no se evaluará el rubro ocho "Relevancia de funciones o actividades desempeñadas en relación con las del puesto vacante.

Para efectos de continuar con el procedimiento de selección, los aspirantes deberán aprobar las evaluaciones precedentes.

Los resultados obtenidos en los diversos exámenes y evaluaciones (habilidades, de conocimientos, evaluación de la experiencia y del mérito) serán considerados para elaborar el listado de aspirantes con los resultados más altos a fin de determinar el orden de prelación, para la etapa de entrevista, de conformidad con el Sistema de Puntuación General establecido por el Comité Técnico de Profesionalización para las plazas desde Enlace de Alta Responsabilidad hasta Dirección General, mismo que a continuación se muestra:

	Jefatura de Departamento hasta Dirección General	Enlace de Alta Responsabilidad
Etapa o Subetapa	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado
Subetapa de Examen de Conocimientos	30	30
Promedio de la subetapa de Evaluaciones de Habilidades	10	20
Subetapa de Evaluación de Experiencia	20	10
Subetapa de Valoración del Mérito	10	10
Etapa de Entrevista	30	30
PUNTAJE MÁXIMO	100	100

El número mínimo de candidatos/as a entrevistar, será de 3, si el universo de candidatos/as lo permite. En caso de que el número de candidatos/as fuera menor al mínimo establecido, se entrevistará a todos.

El número de candidatos/as que se continuarán entrevistando, será como mínimo de tres, en caso de no contar al menos con un finalista de entre los/las candidatos/as ya entrevistados.

El Puntaje Mínimo de Calificación para ser considerado finalista será de 70.

Para los puestos de Enlace de Alta Responsabilidad, se determinó otorgar a todos los participantes el puntaje de 100, que equivale a 10 puntos en el sistema de puntuación general, para la Subetapa de Evaluación de la Experiencia.

Para los puestos de Enlace se asignará puntaje único de 100, cuando no se requiera experiencia, en la subetapa evaluación de experiencia de la etapa III.

Publicación de Resultados Tanto los resultados de cada una de las etapas del concurso, como la invitación a las evaluaciones y en su caso modificación del calendario serán publicados en el portal de www.trabajaen.gob.mx.

Determinación y Reserva El Comité Técnico de Selección declarará ganador/a del concurso al finalista que obtenga la calificación más alta en el proceso de selección.

Se consideran finalistas a los candidatos que acrediten el puntaje mínimo de calificación en el sistema de puntuación general, esto es, que hayan obtenido un resultado aceptable para ser considerados aptos para ocupar el puesto sujeto a concurso en términos de los artículos 32 de la Ley y 40, fracción II de su Reglamento.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, los aspirantes que obtengan, el Puntaje Mínimo de Calificación, que es de setenta (70) y no resulten ganadores/as en el concurso, serán considerados/as finalistas y quedarán integrados/as a la reserva de aspirantes del puesto de que se trate en la Comisión Nacional de Arbitraje Médico, durante un año contado a partir de la publicación de los resultados finales del concurso respectivo.

Declaración de Concurso Desierto El Comité Técnico de Selección podrá, considerando las circunstancias del caso, declarar desierto un concurso:

- I. Porque ningún candidato/a se presente al concurso;
- II. Porque ninguno de los/las candidatos/as obtenga el puntaje mínimo de calificación para ser considerado finalista, o
- III. Porque sólo un 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.

En caso de declararse desierto el concurso, se procederá a emitir una nueva convocatoria.

Reactivación de folios El Comité Técnico de Selección de esta plaza, determinó no llevar a cabo la reactivación de folios cuando el descarte sea originado por causas imputables a los aspirantes, por lo que le solicitamos que antes de su inscripción a este concurso verifique que la información capturada en Trabajaen respecto de su Currículum Vitae, esté completa y correcta comparándola con los requisitos del puesto, considerando que las reactivaciones únicamente procederán cuando el descarte del folio sea originado por causas NO imputables al aspirante, por errores en la captura de información u omisiones del operador de Ingreso que se acrediten fehacientemente, a juicio de los integrantes del Comité Técnico de Selección.

En caso de que el rechazo sea por causas no imputables al aspirante y el sistema emita un folio de rechazo, el aspirante tendrá 2 días hábiles a partir de la fecha de ese rechazo para presentar su escrito de petición de reactivación de folio, al

	<p>Comité Técnico de Selección de la plaza correspondiente, en la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera.</p> <p>Dicho escrito deberá incluir, considerando que proceden las reactivaciones sólo cuando el descarte del folio sea originado por causas no imputables al aspirante, por errores en la captura de información u omisiones del operador del Ingreso que se acrediten fehacientemente, a juicio de los integrantes del Comité Técnico de Selección:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pantallas impresas del portal www.trabajaen.gob.mx, donde se observe su folio de rechazo. 2. Justificación de por qué se considera que se debe reactivar su folio 3. Original y copia de los documentos comprobatorios de su experiencia laboral y escolaridad 4. 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. 5. Impresión de Currículum Vitae de Trabajaen <p>La reactivación de folios no será procedente, cuando las causas de descarte sean imputables al aspirante como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La renuncia a concursos por parte del aspirante 2. La renuncia a calificaciones de evaluaciones de capacidades 3. La duplicidad de registro y la baja en Sistema imputables al aspirante 4. Por errores de captura imputables al candidato/a <p>Una vez pasado el período establecido, no serán recibidas las peticiones de reactivación.</p>
<p>Disposiciones generales</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el portal www.trabajaen.gob.mx podrán consultarse los detalles sobre el concurso y los puestos vacantes. 2. Los datos personales de los/las concursantes son confidenciales aún después de concluido el concurso. 3. Cada aspirante se responsabilizará de los traslados y gastos erogados como consecuencia de su participación en actividades relacionadas con motivo de la presente convocatoria. 4. Los/las concursantes podrán presentar inconformidad y recurso de revocación, ante el Área de Quejas del Órgano Interno de Control de esta Dependencia, en Insurgentes Sur No. 1685 – 10° piso. Colonia Guadalupe Inn. Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01020. Teléfono 2000 3100 ext. 53124, en términos de lo dispuesto por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, y ante la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, en Insurgente Sur 1735 2do piso Colonia Guadalupe Inn. Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01020, México D.F., en términos de lo dispuesto por el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública. 5. En los casos en que el Comité Técnico de Selección 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. Dicha revisión deberá solicitarse mediante el procedimiento de una inconformidad. 6. Cualquier aspecto o caso no previsto en la presente Convocatoria será resuelto por el Comité Técnico de Selección. Conforme a las disposiciones aplicables, privilegiando la observancia de los principios rectores del sistema, dentro de los 10 días hábiles siguientes en que se presentó, con la salvedad de que para aquellos casos en los que el Comité Técnico de Selección requiera de consultas, autorización u otros., ante entidades reguladoras, la resolución de dichos aspectos quedará sujeta al tiempo de respuesta y las determinaciones de las instancias competentes. 7. Cuando el ganador de un concurso tenga el carácter de servidor/a público/a de carrera titular, para poder ser nombrado en el puesto sujeto a concurso, deberá presentar ante la Dirección General de Recursos Humanos, en un lapso no mayor a cinco días naturales, posteriores a la notificación de los resultados del concurso a través de su cuenta de TrabajaEn, el documento que acredite haberse separado de su cargo toda vez que no puede permanecer activo en ambos puestos, asimismo, deberá acreditar haber cumplido la obligación que señala el artículo 11, fracción VIII de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal". Lo anterior tiene sustento en lo dispuesto en el oficio No. SSFP/408.3/077/2008, del 28 de Febrero de 2008 (Visible en www.normateca.gob.mx/NF_Secciones_Otras.php?Seccion=7). 8. El Comité Técnico de Selección de esta Dependencia informa que en caso de que algún aspirante solicite una revisión del examen de conocimientos técnicos, deberá presentar su solicitud dirigida al Comité de la plaza en concurso, firmada y escaneada al correo de ingresospc@salud.gob.mx, teniendo como plazo los dos días hábiles siguientes a la fecha de aplicación de la evaluación. Así mismo, se hace del conocimiento que la revisión de exámenes, sólo podrá efectuarse respecto de la correcta aplicación de las herramientas, 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 (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, publicado el 12 de julio de 2010 y con última reforma publicada el 29 de agosto de 2011 en el Diario Oficial de la Federación). Por ningún motivo se permitirá la aplicación de evaluaciones a los aspirantes que se presenten fuera de los horarios establecidos para tales efectos. 10. En este proceso de reclutamiento y selección, esta dependencia no solicita como requisito para el ingreso el examen de no gravidez y/o VIH/SIDA.

Citatorios	<p>La Comisión Nacional de Arbitraje Médico comunicará a los/las aspirantes la fecha, hora y lugar en que deberán presentarse para la aplicación de las evaluaciones de conocimientos, de habilidades, recepción y cotejo documental, evaluación del mérito y valoración de la experiencia, así como la entrevista del Comité Técnico de Selección, mediante correo electrónico identificando su número de folio asignado por Trabajaen, a través del portal www.trabajaen.gob.mx, con al menos 2 días hábiles de anticipación a la fecha en que deberá presentarse. El no asistir en la fecha, hora y lugar señalados, será motivo de descarte del concurso de que se trate.</p> <p>Las etapas anteriores se desahogaran en las instalaciones de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación de la Secretaría de Salud, ubicadas en Reforma #156, Piso 4 y 11, Col. Juárez, Delegación Cuauhtémoc (inclusive para los aspirantes registrados en el extranjero). En caso de que alguna de las etapas del concurso debiera ser desahogada en otro domicilio, será notificada a través del portal www.trabajaen.gob.mx vía correo electrónico a los/las candidatos/as con mínimo dos días de anticipación.</p> <p>En dichas comunicaciones, se especificará la duración aproximada de cada aplicación, así como el tiempo de tolerancia con el que contarán los candidatos/as.</p> <p>Los/las aspirantes deberán asistir puntualmente a sus evaluaciones o de lo contrario no se permitirá la aplicación de evaluación alguna, y serán descartados del proceso de concurso de que se trate.</p>
Temarios	<p>Los temarios y la bibliografía correspondiente para los exámenes de conocimientos y para las evaluaciones de habilidades y, en su caso, guías de estudio, que se indique en la convocatoria, se difundirán únicamente en Trabajaen y en la página electrónica de la Secretaría de Salud (http://www.salud.gob.mx/unidades/dgrh/bolsadetrabajo/temarios.php y http://www.conamed.gob.mx/spc/concurso.php en el apartado de temario SSA-CONAMED-2011-03 a partir de la fecha de la publicación de la presente convocatoria en el Diario Oficial de la Federación. Las guías para la evaluación de las habilidades serán las consideradas para las capacidades gerenciales/directivas, que se encuentran disponibles para su consulta en la página electrónica : www.trabajaen.gob.mx en el apartado de "Documentación e Información relevante" Guías de Estudio para las Evaluaciones de visión del Servicio Público, gerenciales/directivas y habilidades intra e interpersonales</p> <p>Para acreditar las etapas de Evaluación de la Experiencia y Valoración del Mérito será necesario consultar la metodología y escalas de calificación de la Evaluación de la Experiencia y Valoración del Mérito, accesible en la siguiente dirección electrónica: www.trabajaen.gob.mx , en el apartado de "Documentación e Información relevante" Metodología y Escalas de Calificación Experiencia y Mérito</p>
Resolución de Dudas	<p>A efecto de garantizar la atención y resolución de las dudas que los aspirantes formulen con relación a los puestos y el proceso del presente concurso, se ha implementado el correo electrónico ingresospc@salud.gob.mx y el número telefónico 50621600 ext 58484 de 9:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.</p>

México, D.F., a los catorce días del mes de diciembre de 2011.- El Comité Técnico de Selección. Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Comisión Nacional de Arbitraje Médico. **Igualdad de oportunidades, mérito y servicio.**
Por acuerdo de los Comités Técnicos de Selección, la Secretaria Técnica,

LIC. LUZ DEL CARMEN VIDRIO GUZMÁN
DIRECTORA DE PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN



TEMARIO PARA LA GUIA DE ESTUDIOS DEL EXAMEN DE CONOCIMIENTOS

Convocatoria: SSA/CONAMED/2011/03

PUESTO QUE CONCURSA: **DIRECCION GENERAL DE CALIDAD E INFORMATICA**

CÓDIGO MAESTRO DE PUESTOS: **12-M00-1-CFKC002-0000004-E-C-J**

UNIDAD ADMINISTRATIVA: **COMISION NACIONAL DE ARBITRAJE MEDICO**

Tema1:	PLANEACIÓN		
	Subtema1:	Fundamentos y generalidades de la planeación.	
		Bibliografía	<p>1-. Steiner George A., Planeación Estratégica, Ed CECSA, 2001.</p> <p>2-. Goodstein Leonard, Planeación estratégica aplicada, Ed Mc Graw Hill, 2003.</p>
		Títulos, preceptos y/o Epígrafes	<p>1. Sección. III Consideraciones clave en la planeación. *Cap 7 Enfoques alternativos de planeación, estilos cognitivos y valores. *Cap 8 El análisis de la situación *Cap 13 Conversión de planeaciones estratégicas en decisiones actuales.</p> <p>2. Cap. V Planeación para planear. *Cap VII Búsqueda de Valores. *Cap XII Integración de los planes de acción. *Cap XIV Implementación.</p>
		Página Web	N/A
	Subtema2:	Planeación Estratégica	
		Bibliografía	<p>1.-. Hernando Mariño, Planeación Estratégica de la Calidad Total, Ed. TM Editores, 1993.</p> <p>2-. Riaz Khadem, Alineación Total. Ed. Grupo Norma, 2002 .</p> <p>3-. Jean Paul Sallenave. Gerencia y Planeación Estratégica, Ed. Norma 1992.</p>
		Títulos, preceptos y/o Epígrafes	<p>1.-. Cap. 3 Fase 1 a fase 4.</p> <p>2-. Cap. 3, la estrategia creativa.</p> <p>3-. Cap. 9 El análisis estratégico.</p>
		Página Web	N/A
	Tema2:	CALIDAD	
Subtema1:		Fundamentos de la calidad	
		Bibliografía	<p>1-. Philip B. Crosby, Calidad sin lágrimas, Ed. CECSA, 1990.</p> <p>2-. Víctor M. Nava Carballido. ¿Qué es la calidad? Ed. Limusa, 2009.</p> <p>3-. Hernando Mariño, Planeación Estratégica de la Calidad Total, Ed. TM Editores, 1993.</p>
Títulos, preceptos y/o Epígrafes	<p>1-.*Cap. 6 - Definiciones. *Cap. 11 Implantación de la calidad</p> <p>2-. * Cap. 1 Conceptos de Calidad</p>		

		*Cap. 2 Legado de los principales autores de la calidad
		3-. * Cap. 2 Gerencia de la Calidad Total
	Página Web	N/A
Subtema2:	Estándares de evaluación de la calidad	
	Bibliografía	1- Luis Guasch, Isabel Sánchez, Sistemas de calidad y estándares hacia la construcción de ventaja competitiva. Ed Mayol Ediciones, 2007. 2- Víctor M. Nava Carballido. ¿Qué es la calidad? Ed. Limusa, 2009
	Títulos, preceptos y/o Epígrafes	1- *Cap. 6 El estándar ISO 9000. *Apéndice A Evaluación del sistema nacional de calidad de México. * Cap. 2 Impacto de efectos económicos de la calidad y los estándares. 2- * Cap. 5 Impacto de la certificación ISO 9000 en las organizaciones de México.
	Página Web	N/A
Subtema3:	Implementación de la Calidad en las Organizaciones.	
	Bibliografía	1- Bob E. Hayes, Cómo medir la satisfacción del cliente. Ed. Oxford Press 1999. 2- Mario Gutiérrez, Administrar para la Calidad, 2ª. Edición, Ed. Limusa, 2010. 3- Geoff Tennant, Six Sigma, Control estadístico del proceso de administración total de la calidad en manufactura de servicios. Ed. Panorama, 2002. 4- Hernando Mariño, Planeación Estratégica de la Calidad Total, Ed. TM Editores, 1993.
	Títulos, preceptos y/o Epígrafes	1- * Cap. 2 Determinación de las necesidades del cliente. * Cap. 4 Construcción del cuestionario para evaluar la satisfacción del cliente. 2- *Cap. 4 La atención al proceso productivo. *Cap. 6 El Mejoramiento Continuo. 3- Cap. 5, La visión y beneficio de Six Sigma *Cap. 6, Instrumentar Six Sigma en la práctica. 4- Cap. 9 Calidad a nivel nacional e internacional.
	Página Web	N/A
Tema 3:	INFORMÁTICA Y ESTADÍSTICA	
	Subtema1:	Informática aplicada
	Bibliografía	1- Michel Miller, Introducción a la Informática, Ed. Anaya, 2010. 2- Julio M. González, Informática aplicada a la gestión avanzada, Ed. Ideas Propias, 2003

		3.-Peter Drucker, La Gerencia de la Sociedad Futura, Ed. Norma, 2004, 4.- Patricia Wellington, Cómo brindar un servicio integral al cliente, Ed. Mc. Graw Hill, 2000.
	Títulos, preceptos y/o Epígrafes	1- Cap 14. Conocer la suite Microsoft Office 2-. Cap. 3 Introducción a las bases de datos. 3-. Cap. 1 La Sociedad de la Información. 4-Cap. 9 Tecnología para mejorar el servicio al cliente.
	Página Web	N/A
Subtema 2:	Fundamentos de estadística.	
	Bibliografía	1- Jack Levin, Fundamentos de Estadística en la investigación social, Ed. Oxford, 10ª reimpresión 2008.
	Títulos, preceptos y/o Epígrafes	1-. Cap. 4 Medidas de tendencia central. Cap. 5 Medidas de dispersión.
	Página Web	N/A
Tema 4:	DESARROLLO ORGANIZA-CIONAL	
Subtema1:	Fundamentos para el estudio del desarrollo organizacional	
	Bibliografía	1.-Richard H. Hall, Organizaciones: Estructura, Procesos y Resultados, Ed. Pearson Prentice Hall, 1996. 2-. Don Hellriegel, John W. Slocum, Comportamiento Organizacional, Ed. Thomson, 10ª edición, 2004.
	Títulos, preceptos y/o Epígrafes	1.-Cap. 2 Sobre la naturaleza y tipo de organizaciones. Cap. 4 Estructura Organizacional. 2-. Cap. 3 Percepciones y atribuciones.
	Página Web	N/A
Subtema2:	El diseño de las organizaciones	
	Bibliografía	1-. Don Hellriegel, John W. Slocum, Comportamiento Organizacional, Ed. Thomson, 10ª edición, 2004. 2.-Stephen P. Robbins, Comportamiento Organizacional, Ed. Prentice Hall, 8ª edición 1999. 3.-Art Kleiner, George Roth El cambio basado en el aprendizaje, Ed Oxford Press, 2000.
	Títulos, preceptos y/o Epígrafes	1.-Cap. 14, el diseño de las organizaciones. 2-Cap. 13 Bases de la estructura organizacional. 3.-Cap. 5 Gobierno, Nuevas estructuras para el poder y la responsabilidad.
	Página Web	N/A
Subtema 3:	El conflicto y cambio organizacional	
	Bibliografía	1.-Richard H. Hall, Organizaciones: Estructura, Procesos y Resultados, Ed. Pearson Prentice Hall, 1996. 2-. Don Hellriegel, John W. Slocum, Comportamiento Organizacional, Ed. Thomson, 10ª edición, 2004.

	Títulos, preceptos y/o Epígrafes	1.-Cap. 6 El conflicto y otras consecuencias del poder. 2.- Cap. 9 El manejo del conflicto interpersonal y la negociación.	
	Página Web	N/A	
TEMA 5	LIDERAZGO		
	Subtema 1:	Fundamentos y generalidades del liderazgo.	
		Bibliografía	1.-Stephen P. Robbins, Comportamiento Organizacional, Ed. Prentice Hall, 8ª edición 1999. 2-Hughes, Ginnett, Liderazgo, Ed Mc. Graw Hill Quinta Edición, 2007, Primera parte. 3-John P. Kotter, El líder del cambio, Ed. Mc. Graw Hill, 2004. 4.-Stephen Covey, El liderazgo Centrado en Principios, Ed. Paidós, 2003,
		Títulos, preceptos y/o Epígrafes	1.-Cap. 10, Liderazgo 2-Cap. 2. Interacción entre el líder, los seguidores y la situación Cap. 11 Características de la Situación. 3-Parte 2, Cap. 7 Facultar a los empleados el poder para emprender acciones de amplio alcance. 4.-Primera parte, Cap. 1. Características de los líderes centrados en principios.
		Página Web	N/A
	Subtema 2:	Tipos de liderazgo.	
		Bibliografía	1.-Stephen P. Robbins, Comportamiento Organizacional, Ed. Prentice Hall, 8ª edición 1999. 2.-Hughes, Ginnett, Liderazgo, Ed Mc. Graw Hill Quinta Edición, 2007 3.-Stephen P. Robbins, Comportamiento Organizacional, Ed. Prentice Hall, 8ª edición 1999. 4.-Robert Lussier, Liderazgo, Teoría y Aplicación. Ed. Thomson, 2002.
		Títulos, preceptos y/o Epígrafes	1.-Cap. 10, Liderazgo 2.- Características de la situación. 3.-Cap. 11 Poder y Política. 4.- Cap. 10 Liderazgo y cambio en las organizaciones.
		Página Web	N/A
TEMA 6	MARCO JURÍDICO		
	SUBTEMA 1:	Reglamento Interior de la Secretaría de Salud	
		Bibliografía	Reglamento Interior de la Secretaría de Salud
		Títulos, preceptos	Capítulo XI

	y/o Epígrafes	
	Página Web	http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/ri190104.html
SUBTEMA 2:	Reglamento Interno de la CONAMED	
	Bibliografía	Reglamento Interno de la CONAMED DOF 03-02-2004
	Títulos, preceptos y/o Epígrafes	Página 28 a la Página 35. http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=675464&fecha=03/02/2004&cod_diario=27944
	Página Web	http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/25.PDF
SUBTEMA 3:	Reglamento de procedimientos para la Atención de Quejas Médicas y Gestión Pericial de la Comisión Nacional de Arbitraje Médico.	
	Bibliografía	Reglamento de procedimientos para la Atención de Quejas Médicas y gestión pericial de la Comisión Nacional de Arbitraje Médico. DOF 21-01-03
	Títulos, preceptos y/o Epígrafes	Página 19 a la Página 33. Página 1 a la Página 5
	Página Web	http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=28404&pagina=33&seccion=1 http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=210045&pagina=5&seccion=2
SUBTEMA 4:	Decreto de Creación de la Comisión Nacional de Arbitraje Médico	
	Bibliografía	Decreto de Creación de la Comisión Nacional de Arbitraje Médico. DOF 03-06-1996
	Títulos, preceptos y/o Epígrafes	Páginas 78 A 84
	Página Web	http://dof.gob.mx/AccesoDenegado.php?req=/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4887120&fecha=03/06/1996&cod_diario=209483-