



Subdirección de Recursos Humanos
Convocatoria CGA-001-2025

CONVOCATORIA PARA OCUPAR EL PUESTO DE: Técnico/a Asociado/a "C"

Laboratorista y de campo de Palinología y paleoambiente

Responsable del Laboratorio de Palinología

Grupo Académico Diversidad y Dinámica de Ecosistemas del sureste de México

Departamento de Conservación de la Biodiversidad

Unidad Chetumal

De conformidad con los Artículos 8, 26, 32, 36 y 46 del Estatuto del Personal Académico (EPA), el Título IV Del Comité Evaluador de Técnicos y Técnicas del Reglamento Interno del Comité Académico, el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, la institución hace pública esta convocatoria de disponibilidad de una plaza vacante, de acuerdo con los siguientes términos específicos para participar en la selección e ingreso.

ESPECIALIDAD:	Palinología y Paleoambiente
NOMBRE DEL PUESTO:	Técnico-Técnica
NIVEL:	Asociado-Asociada "C"
SALARIO MENSUAL BRUTO:	\$ 22,617.80 pesos o el tabulador vigente al momento del ingreso.
PERFIL DESEABLE Y REQUISITOS PARTICULARES:	Escolaridad: 1. Grado de licenciatura en Biología, Agronomía, QFB, Manejo de Recursos Naturales, Ingeniería ambiental u otras disciplinas afines (grado obtenido fuera de México, ver nota ¹). Experiencia laboral:

¹ En caso de que el grado requerido haya sido obtenido en otro país y la persona sea seleccionada para la plaza, para poder efectuar la contratación el título del grado deberá estar traducido al español por un perito traductor y apostillado.



Subdirección de Recursos Humanos
Convocatoria CGA-001-2025

	2. Al menos 2 años de experiencia laboral comprobable en técnicas de laboratorio, trabajo de campo, proyectos de investigación relacionados con la especialidad. Requerimientos o condiciones específicas para el desempeño del puesto: 3. Contar con habilidades para manejo de técnicas en melisopalinología, paleoecología y paleoclimatología. Competencias o capacidades. 4. Habilidad para trabajar en equipo y colaborar activamente en proyectos simultáneos siendo proactivo en la gestión de las actividades; interés para apoyar en eventos académicos y de divulgación. 5. Deseable conocimiento de morfología de tipos de polen y conocimiento de los tipos de vegetación tropical. La persona participante no deberá estar inhabilitada para desempeñarse como funcionaria pública.
FECHA DE INICIO EN EL PUESTO:	A partir del 16 de marzo del 2026 (estimado)
DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE ADSCRIPCIÓN:	• Persona supervisora: Gerald Alexander Islebe • Personal al que brinda apoyo: personal de investigación del Grupo Académico adscrito a la unidad Chetumal: Alejandro A. Aragón Moreno, Nuria Torrescano Valle, Gerald Alexander Islebe.
LUGAR DE RESIDENCIA DEL PUESTO:	Chetumal
PRINCIPALES FUNCIONES DEL PUESTO:	1. Responsable del laboratorio de Palinología



Subdirección de Recursos Humanos
Convocatoria CGA-001-2025

	2. Generación e implementación de técnicas para la extracción de polen fósil y melisopalinología, microscopia óptica para la identificación de polen y esporas fósiles y actuales 3. Procesamiento de muestras para análisis geoquímicos 4. Colecta de muestras sedimentarias, lluvia de polen, cargas corbiculares de abejas y mieles. 5. Limpieza y mantenimiento de laboratorio y apoyo en el área del meliponario 6. Organización de materiales y equipo para salidas a campo, apoyo a estudiantes de posgrado 7. Participar en cursos de posgrado 8. Participar en actividades de difusión y vinculación del grupo académico 9. Participar en publicaciones científicas y de divulgación. Las que corresponden al personal técnico de acuerdo con el Estatuto del Personal Académico.
ACTITUDES, CUALIDADES Y VALORES QUE SE ESPERAN:	• Confiabilidad y responsabilidad. • Facultad de trabajar bajo presión. • Actitud proactiva y potencial para resolver situaciones. • Habilidad en relaciones públicas. • Facilidad de comunicación verbal y escrita. • Disposición para realizar actividades emergentes. • Capacidad de adaptación a entornos. • Respeto y tolerancia hacia el resto del personal. • Honestidad y congruencia con los valores institucionales. • Igualdad y no discriminación étnica y de género. • Tolerancia cero a la violencia contra las mujeres por razones de género con énfasis en el hostigamiento y el acoso sexual. • Cooperación y trabajo en equipo. • Comunicación asertiva y transparencia profesional. • Respeto por el entorno cultural y ambiental. • Cumplimiento estricto del Código de Conducta de la institución (Ver aquí).



Subdirección de Recursos Humanos
Convocatoria CGA-001-2025

CRITERIOS ESPECÍFICOS DE EVALUACIÓN Y DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO	Las personas interesadas deberán llenar el formulario en la página web de la convocatoria disponible en www.ecosur.mx; responder las preguntas y cargar los documentos solicitados y señalados en la sección de productos a evaluar. PRIMERA FASE: Calificación de expedientes: para la calificación de expedientes, los Comités ad hoc (CAH) utilizarán la rúbrica anexa. El orden y énfasis en su CV y comprobantes de los aspectos mencionados en el perfil requerido y la rúbrica, podrá facilitar el trabajo del comité y una valoración más precisa a la trayectoria del participante. Cada expediente que cubra los requisitos mínimos de formación y experiencia será calificado por al menos dos personas integrantes del CAH. Las decisiones de entrevistas serán por puntuación con base en la rúbrica. SEGUNDA FASE: Las entrevistas se realizarán in situ o por videoconferencia. La participación en la entrevista, durante la segunda fase será grabada. Se requerirá el consentimiento vía correo de esto a quienes sean invitados a la misma para confirmar su participación. En caso de no aceptarlo, la invitación será retirada y el CAH podrá invitar a otra persona. Cada persona participante (PP) que sea entrevistada deberá ser evaluada por la CAH. En la segunda fase se calificarán las habilidades y conocimientos de la persona con respecto de las funciones. El resultado final de la selección será de acuerdo con los resultados de las dos fases, dando el mismo valor para cada una. El CAH emitirá un informe y en este incluirá los aspectos cuantitativos y cualitativos observados, incluyendo los referidos a criterios de desempate contemplados en las políticas de contratación. DICTAMINACIÓN. El expediente digital completo del proceso, incluyendo informes, actas y expedientes individuales de las personas participantes de la fase 2 será enviado a la representación sindical para comentarios, y a
--	--



Subdirección de Recursos Humanos
Convocatoria CGA-001-2025

	la Comisión Dictaminadora Externa (CDE) para su dictaminación, previo visto bueno de la Coordinación General Académica y la Dirección General de ECOSUR. Solo las personas que pasen a la fase 2 podrán solicitar una revisión adicional por parte de la CDE.
PRODUCTOS A EVALUAR	• CV. • Comprobantes del grado: título de licenciatura, cédula o constancia de examen de grado. • Carta de presentación donde debe incluir aspectos relevantes incluyendo su situación laboral actual y la fecha o tiempo requerido de anticipación para estar disponible en caso de que resulte favorecida su solicitud. Resaltar aspectos relevantes sobre sus habilidades y trayectoria con énfasis en el perfil requerido. • Formato de complementación de documentación (ver aquí). • Archivo único con comprobantes: organizado y presentado en el orden que aparezcan en su CV que incluya constancias de experiencia laboral mediante contratos, documentos oficiales, cartas expedidas por patrones o contratantes que den cuenta de relaciones laborales, de servicios profesionales (honorarios), o prácticas profesionales.
CALENDARIO:	• Cierre de recepción de solicitudes: 16 horas del 19 de septiembre del 2025, tiempo de la CdMx. • Invitaciones a participar en entrevistas y resultados a personas no seleccionadas a la fase de entrevistas: entre el 13/10/2025 y el 31/10/2025. • Entrevistas: entre el 22/10/2025 y el 14/11/2025, el día específico se mencionará en la invitación. • Resultados finales: 23 de febrero del 2026. Si no hubo apelaciones y las plazas no requieren conversión de nivel para ser ofrecidas, los resultados podrían estar antes para algunas convocatorias.



Subdirección de Recursos Humanos
Convocatoria CGA-001-2025

POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN:	1. La disponibilidad de la vacante se encuentra sujeta a las aprobaciones que requieran la Secretaría de Hacienda y de la SECIHTI, así como de los movimientos requeridos para generarla. 2. Se tomará en consideración el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo. 3. La comunicación oficial será por correo electrónico, usando la siguiente dirección: convocatorias@ecosur.mx; todas la información y preguntas sobre esta convocatoria se responderán desde el momento de su publicación, y hasta dos días hábiles antes del cierre de esta. 4. ECOSUR promueve una cultura de igualdad, no discriminación, prevención del hostigamiento y el acoso sexual. 5. Las mujeres que participen tendrán una puntuación adicional de acuerdo con lo dispuesto en la rúbrica. En el caso que dos o más personas participantes obtengan la misma puntuación, se dará preferencia a mujeres y a integrantes de comunidades poco representadas en la academia. 6. ECOSUR promueve mecanismos de selección para prevenir los conflictos de interés. 7. Los resultados de la primera fase de selección serán inapelables. Los resultados de las personas que pasen a la segunda fase podrán presentar una inconformidad si así lo consideran de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo II del Estatuto del Personal Académico. 8. La convocatoria podrá declararse desierta si el comité considera que ninguna de las personas aspirantes reúne el perfil requerido, o si considera que no hay un número suficiente de aspirantes a evaluar en la fase 1 o 2. 9. La convocatoria podrá volver a publicarse si se declarase desierta. 10. La Coordinación General Académica, previo visto bueno de la Dirección General, podrá solicitar la opinión de personas expertas para tomar una mejor decisión. 11. El Comité ad hoc seguirá las pautas contempladas en el memorando CGA-M-066-2025 y en la ficha de proceso reclutamiento y selección de personal académico.
-----------------------------------	--



Subdirección de Recursos Humanos
Convocatoria CGA-001-2025

	12. Los aspectos no previstos serán resueltos por la Coordinación General Académica o la Subdirección de Recursos Humanos, según la naturaleza del asunto.
--	--



FASE 1

CRITERIO:	0	1	2	3	4	5	Ponderación %
1. Grado de licenciatura en Biología, Agronomía, QFB, Manejo de Recursos Naturales, Ingeniería ambiental u otras disciplinas afines	No cumple, se descarta.	Cuenta con Licenciatura en las disciplinas especificadas o afines.	Además del punto anterior, su tesis, práctica profesional o servicio social estuvo relacionado con la especialidad.	Además del punto anterior, la tesis, práctica profesional o servicio social fue realizado para sitios en el sureste de México.	Cuenta con Maestría en Biología o disciplina afín en temas relacionados con la especialidad.	Además de lo requerido para puntuación de 4, el estudio de la tesis fue realizado en sitios del sureste de México.	23.75
2. Al menos 2 años de experiencia laboral comprobable en técnicas de laboratorio, trabajo de campo, proyectos de investigación relacionados con la especialidad.	No cumple, se descarta.	Reúne el mínimo de experiencia laboral requerida, pero es poco relevante.	Reúne el mínimo de experiencia laboral requerida, y ésta es relevante.	Reúne el mínimo de experiencia laboral requerida, y ésta es relevante y en proyectos/grupos/instituciones /organismos con reconocimiento en la especialidad.	Reúne al menos cuatro años de experiencia laboral , y ésta es relevante y en proyectos/grupos/instituciones /organismos con reconocimiento en la especialidad.	Reúne al menos seis años de experiencia laboral , y ésta es relevante y en proyectos/grupos/instituciones /organismos con reconocimiento en la especialidad.	23.75
3. Contar con habilidades para manejo de técnicas en melisopalinología, paleoecología y paleoclimatología.	No cumple, se descarta.	Ha trabajado al menos técnicas relativas a una de las áreas de la especialidad: melisopalinología, paleoecología y paleoclimatología.	Ha trabajado al menos técnicas relativas a dos de las áreas de la especialidad: melisopalinología, paleoecología y paleoclimatología.	Ha trabajado técnicas relativas a las tres áreas de la especialidad: melisopalinología, paleoecología y paleoclimatología.	Ha trabajado técnicas relativas a las tres áreas de la especialidad y domina de forma experta una: melisopalinología, paleoecología y paleoclimatología.	Ha trabajado técnicas relativas a las tres áreas de la especialidad y domina de forma experta al menos dos: melisopalinología, paleoecología y paleoclimatología.	23.75
4. Habilidad para trabajar en equipo y colaborar activamente en proyectos simultáneos siendo proactivo en la gestión de las actividades; interés para apoyar en eventos académicos y de divulgación.	No cumple, se descarta.	Su carta o experiencia muestran que ha colaborado con proyectos simultáneos.	Su carta o experiencia documentan participación gestionando eventos académicos o realizado actividades de divulgación.	Su carta o experiencia documentan participación gestionando eventos académicos y realizado actividades de divulgación.	Los logros relativos a proyectos simultáneos, eventos académicos o de divulgación en uno o más rubros son destacados.	Fase 2: los psicométricos respaldan aspectos como capacidades para colaboración en equipo, iniciativa, seguimiento de proyectos, trabajo administrativo.	23.75
Criterio adicional		Ser mujer					5%



FASE 2

Se podrán hacer ajustes a la calificación realizada durante la fase 1, de acuerdo con la información obtenida en la entrevista, incluyendo las cartas de recomendación.

Para calificar la fase 2 se asigna un orden comparativo de competencia entre las personas aspirantes que pasen a esta fase, para cada función descrita en el perfil requerido. Se le da una puntuación de 3, a la persona aspirante a quien la persona evaluadora percibe como la más preparada y capaz para dicha función; 2 para la intermedia; y 1 para la percibida como la de menor capacidad. En caso de que se considere que dos o más aspirantes cuentan con capacidad equivalente, se puede poner la misma calificación. Los promedios de puntuación de esta asignación tienen un valor equivalente al de la evaluación documental de la fase 1 para otorgar un resultado numérico final en la escala de 0 a 10.

#	Función	Elemento(s) para evaluar la función a realizar.	Ponderación %
1	Responsable del laboratorio de Palinología	Se valorará de forma integral, la experiencia documentada en el CV, cartas, capacitaciones y evidencias, así como las respuestas que dé durante la entrevista y pruebas psicométricas.	10.6
2	Generación e implementación de técnicas para la extracción de polen fósil y melisopalinología, microscopia óptica para la identificación de polen y esporas fósiles y actuales		10.6
3	Procesamiento de muestras para análisis geoquímicos		10.6
4	Colecta de muestras sedimentarias, lluvia de polen, cargas corbiculares de abejas y mieles.		10.6
5	Limpieza y mantenimiento de laboratorio y apoyo en el área del meliponario		10.6
6	Organización de materiales y equipo para salidas a campo, apoyo a estudiantes de posgrado		10.5
7	Participar en cursos de posgrado		10.5
8	Participar en actividades de difusión y vinculación del grupo académico		10.5
9	Participar en publicaciones científicas y de divulgación.		10.5
10	Ser mujer.		5



Dr. Gerald A Islebe

Dr. Gerald A Islebe (11. jul., 2025 15:06 CDT)

Elaboró: Dr. Gerald A Islebe
Investigador Titular "C" con Definitividad
Responsable de grupo Académico

Elaboró:

Dra. Nuria Torrescano Valle

Dra. Nuria Torrescano Valle (11. jul., 2025 16:00 CDT)

Dra. Nuria Torrescano Valle
Investigadora Titular "B"

Dr. Alejandro Antonio Aragón Moreno

Dr. Alejandro Antonio Aragón Moreno (11. jul., 2025 15:54 CDT)

Elaboró: Dr. Alejandro Antonio Aragón Moreno
Investigador Asociado "C"

Asesoró: Dr. Carlos Noé Alejandro Hernández Hernández
Coordinador de Procesos Académicos

Aprobó:

Dra. María Azahara Mesa Jurado
Coordinadora General Académica