




Versión Pública Autorizada			
Unidad Administrativa:	Unidad de Asuntos Jurídicos/Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales		
Documento:	Resolución que recayó al expediente RR/021/SEP/2018		
Partes o Secciones que se clasifican:	Las que se indican en el Índice de Información que se Suprime, Elimina o Testa.	Fojas:	Las que se identifican en el citado índice.
Total de fojas, incluyendo el índice:	Quince (15) fojas		
Fundamento legal:	9, 16, 113, fr. I, y 117 LFTAIP, 3, fr IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO .	Razones:	Se trata de datos personales que de revelarse identifican o hacen identificable a su titular, como número de folio, nombre de particulares y terceros
Nombre y Firma del Titular del Área o Unidad Administrativa	 DR. LUIS ANTONIO GARCÍA CALDERÓN. TITULAR DE LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS		
Autorización por el Comité de Transparencia:	Trigésima Novena Sesión Ordinaria de 1 de octubre de 2019		

Abreviaturas:

LGTAIP: Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

LFTAIP: Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

LFTAIPG: Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

RLFTAIPG: Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

LGCDVP: Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas



Esta hoja forma parte del
Índice de Información que se Suprime, Elimina o Testa

Índice de Información que se Suprime, Elimina o Testa

Número de Nota	Tipo de Dato	FOLIOS	Fundamento Legal	Justificación
1	Número de folio de aspirantes a ocupar un puesto.	2,3,8,9 y 11	Artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIP, 3, fr IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.	Permite identificar a los aspirantes y el resultado de su participación en el concurso en la herramienta TrabajaEn, y si el resultado del recurso de revocación benefició al recurrente, al revocarse la determinación de ganador o la declaración de desierto del concurso, su protección resulta necesaria.
2	Nombre de particulares o terceros	1	Artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.	Es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física, debe evitarse su revelación por no ser objeto o parte de las actuaciones en que se encuentra insertos, por lo que su protección resulta necesaria.

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



Unidad de Asuntos Jurídicos
Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales
Dirección de Recursos de Revocación

Expediente No. RR/021/SEP/2018

Visto el **EXPEDIENTE NO. RR/021/SEP/2018**, correspondiente al recurso de revocación interpuesto por la C. [REDACTED] en contra de la resolución dictada por el Comité Técnico de Selección en el proceso de selección para la ocupación del puesto denominado Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos de la Secretaría de Educación Pública, y

RESULTANDO

- I. Mediante escrito sin fecha, la C. [REDACTED] en adelante la Recurrente, interpuso recurso de revocación en contra de la resolución dictada por el Comité Técnico de Selección del puesto de denominado Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos de la Secretaría de Educación Pública.
- II. Por acuerdo del 17 de julio de 2018, se admitió a trámite el recurso de revocación con el número de Expediente RR/021/SEP/2018 y, por consiguiente, se acordó requerir al Comité Técnico de Selección de la Secretaría de Educación Pública y a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, la información y documentación relacionada con el acto controvertido.
- III. Mediante acuerdo de 16 de agosto de 2018, se tuvo por recibida la información y documentación requerida al Comité Técnico de Selección y a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal. En tal virtud, se otorgó plazo a la recurrente para formular alegatos, notificado con fecha 17 de agosto siguiente.
- IV. Mediante acuerdo de 19 de septiembre de 2018, tuvieron por expresados lo alegatos de la recurrente y por ende se proveyó dictar la resolución que en derecho correspondiera, en tanto que de la revisión a las constancias que integran el expediente, se advierte que se siguieron todas y cada una de las formalidades previstas en las disposiciones legales aplicables, y

CONSIDERANDO

PRIMERO.- El suscrito Director General Adjunto de Procedimientos y Servicios Legales de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, con fundamento en lo establecido por los artículos 37, fracción VII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 76, 77 y 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 97 y 98 de su Reglamento, 3, inciso A., fracciones VI y VI.5, y 26, fracción III, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, es autoridad competente para conocer y resolver de los recursos de revocación en materia del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada.

SEGUNDO.- En el contexto de las atribuciones conferidas a esta autoridad, se lleva a cabo la revisión de legalidad de la declaración de Desierto de 5 de julio de 2018, a que se constriñe el Acta "MINUTA DEL COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN (CIERRE DEL CONCURSO)", visible a foja 56 del expediente original del concurso, a la luz de los agravios esgrimidos en el escrito de recurso de revocación sin fecha y alegatos de 24 de agosto de 2018, el informe proporcionado por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal y por la convocante a través de los oficios números CTS-06/2018 y SSFP/408/DGDHSPC/0729/2018 y de 26 y 25 de julio de 2018, respectivamente, visibles a fojas 86, 87 y 88 a 101 anverso y reverso del expediente en que se actúa y las disposiciones legales y administrativas que rigen el ingreso al Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, debidamente valorados, adminiculados y vinculados entre sí de manera lógica y natural, en términos de lo establecido por el artículo 197 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria conforme los diversos 2 de la



- 2 -

Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Lo anterior, en tanto que las disposiciones legales que rigen la actuación de esta autoridad se encuentran enderezadas a verificar si en la especie la convocante Secretaría de Educación Pública, aplicó en sus términos los Criterios de evaluación de entrevista, en aras de comprobar que la candidata entrevistada reúnen el perfil y los requisitos para desempeñar el puesto denominado Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos, a través de las preguntas y las respuestas proporcionadas, vinculadas con la identificación de las evidencias que le permitieran al Comité Técnico de Selección, considerarle en un primer momento finalista y en un segundo momento, incluso deliberar y seleccionar a la candidata finalista que en virtud de las funciones del puesto, es la idónea para su ocupación, independientemente de la metodología de entrevista utilizada para profundizar sobre la idoneidad de las capacidades de la ahora recurrente.

I. De conformidad con el agravio señalado en el escrito impugnativo sin fecha, suscrito por la aspirante ahora recurrente con número de folio [REDACTED] en el sentido de que " ... Recientemente concursé en trabajaen.gob.mx por el puesto con código 11-216-1-M1C014P-0000244-E-C-M que corresponde a la Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos del Centro de Capacitación Televisiva, de la Dirección General de Televisión Educativa (DGTVE). Mi folio de participación fue [REDACTED] Cumplí con los requerimientos administrativos y de evaluación, donde demostré tener el perfil profesional, la experiencia, y los conocimientos necesarios para acreditar las evaluaciones correspondientes, excepto en la última etapa, que consiste en una entrevista con el Comité Técnico de Selección. Dicho comité fue presidido por el C. Yahir Gerardo García López, actual director del Centro de Capacitación Televisiva y Audiovisual. La entrevista se llevó a cabo el 5 de julio de 2018, y poco después se me informó que el resultado de la evaluación no era favorable. Las calificaciones que obtuve en los exámenes de conocimientos fueron buenas, pero en la última etapa recibí una calificación particularmente baja por parte del C. Yahir Gerardo García López, lo que resultó determinante para no ser aceptada. En el Anexo 1 muestro la captura de pantalla de mi cuenta de trabajaen.gob.mx donde se indican las calificaciones generales, así como las calificaciones por cada integrante del Comité Técnico de Selección para la entrevista. Ante esto expreso mi desacuerdo con dicho resultado, pues tengo razones para asumir que la baja calificación que recibí del C. Yahir Gerardo García López no se relaciona con mi desempeño durante la entrevista, sino que es resultado de una acción premeditada para impedirme el acceso a la plaza en concurso. Espero que las razones que expongo a continuación muestren un panorama suficientemente claro de la situación alrededor del C. Yahir Gerardo García López. ... " (sic), según lo aduce en su escrito de recurso de revocación, y por consiguiente, calificar las explicaciones de carácter legal vertidas por los miembros del Comité Técnico de Selección, en particular por el Presidente del Comité y Superior Jerárquico del puesto sujeto a concurso, encaminadas a justificar ante esta autoridad la legalidad del proceso de selección vinculada en la totalidad de la información y documentación que integra el expediente del concurso, haciendo hincapié, de la falsedad de las demás manifestaciones de la recurrente, y sin referencia alguna a la forma y términos en que se llevó a cabo la entrevista de "Julio 5, 2018", según se desprende del oficio número CTS-06/2018 de 26 de julio de 2018, en los siguientes términos:

"...En cuanto a todos y cada uno de los hechos vertidos en el escrito con el que se interpone el recurso de revocación, el Presidente del Comité Técnico de Selección, manifiesta bajo protesta de decir verdad, que todas y cada una de sus actuaciones dentro del procedimiento que nos ocupa, fueron realizadas dentro del marco competencial, apegadas a Derecho, cumpliendo en todo momento con estricto rigor las obligaciones que marca la normatividad que rige el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; lo anterior, puede verificarse de manera fehaciente con lo dispuesto en el cuerpo normativo referenciado en administración con la totalidad de la información y documentación que integra el expediente del proceso de selección para la ocupación del puesto denominado "Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos" de la Secretaría de Educación Pública y que se anexa para efectos de mejor proveer al cuerpo del presente oficio. Ahora bien, en cuanto al resto de las manifestaciones de la recurrente, que no son materia del proceso de selección, bajo el principio de "buona fides" (buena fe), el Presidente del Comité Técnico de Selección, en este acto las niega LISA Y LLANAMENTE en su totalidad, por no ser ciertas y faltar a la verdad..." (sic).



Al respecto, es de considerarse que en el contexto del estudio y análisis valorativo de las constancias de entrevista denominadas Reporte de Entrevista del Comité Técnico de Selección, visibles a fojas 273, 274, 275, 276, 277 y 278 del expediente del concurso, y que hacen prueba plena en la presente sustanciación, a la luz de los artículos 93, fracción II, 129, 130, 197, 202 y 201 A del Código Federal de Procedimientos Civiles, esta autoridad resolutora considera que los términos en que se llevó a cabo la entrevista, se encuentra desvinculada de los Criterios de evaluación de entrevista, consistentes en *"Predicción de comportamiento a partir de la evidencia en experiencias previas; Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos); Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad de ejemplos); Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto"*, configurados previamente en el sistema informático Trabajaen, página http://www.trabajaen.gob.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/jobsite_g/js_proces_mex_dof.jsp?PAR_ORG=11&PAR_JOB=80771

Sitio en internet, en los siguientes términos:

Criterios de evaluación de entrevista:	
	Predicción de comportamientos a partir de la evidencia en experiencias previas
	Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos)
	Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad de ejemplos)
	Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto

Lo anterior, en tanto que las calificaciones asignadas a la recurrente, folio [REDACTED] con una Calificación Total de 77, 75.0 y 60, adolecen de los elementos evaluatorios que al efecto consideraron en el orden, los CC. Lic. C.P. y A.P. María Teresa López Mata, Lic. Gabriel Guerrero Avilés y Lic. Yahir Gerardo García López, Secretaria Técnica, Representante de la Secretaría de la Función Pública y el Presidente del Comité Técnico de Selección, respectivamente, en aras de establecer que la candidata entrevistada no reúnen el perfil y los requisitos para desempeñar el puesto denominado Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos de la Secretaría de Educación Pública, según las preguntas y respuestas proporcionadas durante la entrevista de "JULIO 5, 2018", e incluso, es menester señalar que en los reportes de entrevista, se omitió asentar los elementos objetivos con base en los cuales se llevó a cabo el análisis cuantitativo y cualitativo de las respuestas vertidas por la candidata entrevistada, así como la forma y términos en que los miembros del Comité Técnico de Selección, interactuaron con la candidata, en estricta aplicación de lo establecido por los numerales 228 y 230 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, según lo asentado en los reportes de entrevista que, en su parte conducente, señalan lo siguiente:

"...SECRETARIA TÉCNICA

Folio 2-80771

JULIO 5, 2018.

PREGUNTAS	
1	Cómo tiende a coordinarse con sus compañeros de trabajo para mejorar procesos compartidos.
2	Cómo decide qué información compartir con sus compañeros de trabajo.
3	Describe una situación en la que haya logrado sus resultados a pesar de que no contaba con los (resultados) recursos necesarios
4	Mencione una ocasión que muestre cómo consiguió producir los resultados de su trabajo diario además de las emergencias que surgieron.
5	Que virtud privilegiaria de su persona, para que esta sea replicada en los miembros de su equipo de trabajo y ser mejores

SECRETARIO (A) TÉCNICO (A) REPRESENTANTE

Firma Ilegible

LIC. C.P. Y A.P. MARÍA TERESA LÓPEZ MATA

NOMBRE de (L) (LA) ASPIRANTE	[RECURRENTE]
CRITERIOS DE ENTREVISTA	OBSERVACIONES
Predicción de comportamientos a partir de evidencia en experiencias previas...	Si bien podría resolver los retos del puesto, considero conforme a sus respuestas que falta planeación.
Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos)...	Sus respuestas fueron un tanto claras, en virtud de que manifestó poco de nerviosismo.
Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad y ejemplos)...	Refirió varias experiencias, manifestando básicamente habilidades gerenciales primarias que tendrían que madurarse.

Número de folio de aspirantes a ocupar un puesto: El número de folio permite identificar al o los aspirantes y el resultado de su participación en el concurso en la herramienta Trabajaen, y si el resultado del recurso de revocación benefició al recurrente, al revocarse la determinación de ganador o la declaración de desierto del concurso, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIR, 3, fr IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.

12

SFPSECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICAUnidad de Asuntos Jurídicos
Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales
Dirección de Recursos de Revocación

Expediente No. RR/021/SEP/2018

- 4 -

Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto...	Se guarda una relación básica entre la experiencia, el perfil y el c.v. del participante.
----------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

Calificación: 77

SECRETARIO (A) TÉCNICO (A) O REPRESENTANTE

Firma ilegible

LIC. C.P. Y A.P. MARÍA TERESA LÓPEZ MATA

...

REPRESENTANTE DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Folio 2-80771

JULIO 5, 2018.

PREGUNTAS	
1	¿Podrías mencionar cómo es el desempeño permanente con integridad de un servidor público?
2	¿Cuándo se considera que un servidor público actúa con integridad?
3	
4	
5	

REPRESENTANTE DE LA SFP O SUPLENTE

Firma ilegible

LIC. GABRIEL GUERRERO AVILÉS

...

NOMBRE de (L) (LA) ASPIRANTE	[RECURRENTE]
CRITERIOS DE ENTREVISTA	OBSERVACIONES
Predicción de comportamientos a partir de evidencia en experiencias previas...	De acuerdo a sus comentarios, se desprende que necesitaría más supervisión necesaria, ya que se identifica como una persona de comportamiento fuerte (difícil)
Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos)...	Ejemplos superficiales y redundantes
Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad y ejemplos)...	Pregunta 1. Hacia dónde se dirige, hacia el pueblo, la integridad sirve hacia el bien de la sociedad. Pregunta 2. Cuando trabaja de acuerdo a lineamientos, siempre hacia el bien común, hacia los demás, hacia su equipo de trabajo con amabilidad.
Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto...	Cumple parcialmente con los requisitos del puesto

Calificación: 75.0

REPRESENTANTE DE LA SFP O SUPLENTE

Firma ilegible

LIC. GABRIEL GUERRERO AVILÉS

...

PRESIDENTE

Folio 2-80771

JULIO 5, 2018.

PREGUNTAS	
1	¿Bajo qué esquemas técnico-administrativos usted, en caso de obtener la Jefatura de Departamento, integraría y gestionaría los requerimientos técnicos necesarios para los cursos de capacitación impartidos? Esto con la finalidad de ofrecer servicios de capacitación de calidad, con uso y aprovechamiento de tecnología de punta, y para satisfacer la demanda de los usuarios.
2	Explique usted 3 procedimientos técnico-administrativos para programar tiempos y distribuir el equipo estacionario (estudio, áreas de edición y postproducción) para la operación por parte de los participantes de los cursos y productores.
3	Explique usted 3 metodologías técnico-administrativas que le permitan elaborar programas de revisión continua de los equipos en operación en niveles de video y audio en grabación y reproducción de una señal en las diversas áreas técnicas operativas del Centro de Capacitación Televisiva.
4	Explique usted 3 procedimientos administrativos que le permitan, elaborar un programa de mantenimiento correctivo para equipo electrónico de acuerdo a las horas de operación proporcionadas por el fabricante.
5	Mencione usted 3 metodologías procedimentales y administrativas que le permitan programar y dar seguimiento a los requerimientos de recursos humanos y materiales para los cursos de capacitación y la producción de audiovisual educativos del Centro de Capacitación Televisiva.

PRESIDENTE (A) O REPRESENTANTE

Firma ilegible

LIC. YAHIR GERARDO GARCÍA LÓPEZ

NOMBRE de (L) (LA) ASPIRANTE	[RECURRENTE]
CRITERIOS DE ENTREVISTA	OBSERVACIONES



Predicción de comportamientos a partir de evidencia en experiencias previas...	Con base en las respuestas, es notorio que la concursante tendría serias dificultades para implementar procesos y mecanismos técnico y administrativos en la Jefatura del Departamento de Servicios Técnicos, toda vez que desconoce los fundamentos básicos y elementales de administración de equipos técnicos de capacitación y producción televisiva y audiovisual.
Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos)...	Las respuestas de la aspirante no mostraron evidencias y elementos concretos, objetivos y tangibles, debido a que reiteradas ocasiones presentó confusión en sus argumentos, redundó en sus respuestas y mostró muy poco conocimiento administrativo, necesario para el ejercicio del puesto.
Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad y ejemplos)...	La aspirante contestó: 1. Yo gestionaría e integraría los requerimientos en formatos y libretas, para mejorar la calidad de los cursos. 2. ¿Podría repetirme la pregunta? Yo pienso que se distribuye conforme se va ocupando el equipo, con vales. 3. La revisión continua se hace a diario, ya que los niveles de video y audio son distintos en un estudio. 4. No hay mantenimiento correctivo, no hay recursos, por tanto, no se pueden hacer programas. 5. Los recursos humanos se gestionan con respeto, tratando bien a la gente, sin conflictos ni problemas.
Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto...	Las respuestas de la concursante, su experiencia laboral, sus años de experiencia, ni las evidencias mostradas, no muestran relación ni congruencia con el objetivo, funciones y actividades del puesto, ni con los requisitos mínimo necesarios, que garanticen un buen desempeño de sus funciones.

Calificación: 60
PRESIDENTE (A) O REPRESENTANTE
Firma Ilegible
LIC. YAHIR GERARDO GARCÍA LÓPEZ " (sic)

Luego entonces, es de considerarse que en el contexto del marco normativo aplicable, se advierte que la entrevista carece de los elementos correspondientes a los términos en que se consideraron los Criterios de evaluación de entrevista, para calificar cuantitativa y cualitativamente a la candidata entrevistada, según lo establecido por los artículos 29, párrafos primero y segundo, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 34, fracción IV, y párrafo tercero, 36, párrafo segundo, y numerales 224, 226, 228, 229, 230 y 231 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, que a la letra señalan:

LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

"Artículo 29.- La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.

El procedimiento comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades, así como los elementos de valoración que determine el Comité respectivo y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar. Éstos deberán asegurar la participación en igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito.

Para la determinación de los resultados, los Comités podrán auxiliarse de expertos en la materia."

REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

"Artículo 29.- Los procesos del Subsistema de Ingreso tienen como propósito atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos del Sistema, **sustentado en el acceso por méritos y en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.**

Ningún puesto del Sistema podrá ocuparse sin que esté previamente registrado en el Catálogo."

"Artículo 34.- El procedimiento de selección de los aspirantes comprenderá las siguientes etapas:

- I. Revisión curricular;
- II. Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades;
- III. Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos;
- IV. **Entrevistas**, y
- V. Determinación.



- 6 -

El Comité Técnico de Profesionalización establecerá las reglas de valoración y el sistema de puntuación general aplicables en el proceso de selección, en congruencia con los lineamientos emitidos por la Secretaría.

El Comité Técnico de Selección, con sujeción a lo previsto en el párrafo anterior, **determinará los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades aplicables a cada puesto, los puntajes mínimos para su calificación, las reglas específicas de valoración para la ocupación del puesto o puestos de que se trate, así como los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación, respectivamente.**

La DGRH será la responsable de aplicar los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades, así como de evaluar la experiencia y el mérito de candidatos, por lo que adoptará las medidas que garanticen la confidencialidad de los exámenes e instrumentos de evaluación respectivos.”

“**Artículo 36.-** Las DGRH elaborarán el listado de los aspirantes, en orden de prelación, en función de los resultados obtenidos en las etapas a que se refieren las fracciones I, II y III del artículo 34 de este Reglamento. La prelación de los aspirantes será determinada en función de las reglas de valoración y el sistema de puntuación general establecido por el Comité Técnico de Profesionalización.

La DGRH, previamente a la celebración de las entrevistas, llevará a cabo la revisión y evaluación de los documentos que presenten los finalistas para verificar que estén fehacientemente acreditados los requisitos legales, así como los establecidos en la convocatoria respectiva.

El Comité Técnico de Selección, siguiendo el orden de prelación de los candidatos, establecerá el número de los aspirantes que pasan a la etapa de entrevistas y **elegirá de entre ellos, a los que considere aptos para el puesto de conformidad con los criterios de evaluación de las entrevistas.** Los candidatos así seleccionados serán considerados finalistas.

En la etapa de determinación, el Comité elegirá de entre los finalistas al ganador, tomando en cuenta, cuando corresponda, lo dispuesto en los artículos 37, 38 y 40 de este Reglamento.

En caso de que ninguno de los candidatos entrevistados sea considerado finalista, el Comité de Selección, continuará entrevistando en el orden de prelación que les corresponda, a los demás candidatos que hubieren aprobado las etapas a que se refieren las fracciones I, II y III del artículo 34 de este Reglamento.

En la etapa de determinación el Comité Técnico de Selección considerará que, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia y, entre éstos, aquéllos cuyos puestos se encuentren en proceso de desaparición con motivo de una reestructuración.

Los finalistas que no sean seleccionados integrarán la reserva de aspirantes de la dependencia, con el fin de ser considerados para ocupar un puesto vacante del mismo rango, e incluso de nivel adjunto, homólogo o afín en perfil y equivalente en grupo y grado, o un puesto del rango inmediato inferior, cuando éste sea homólogo o afín en perfil, a aquél por el que hubieren concursado. Para los fines de la constitución y operación de la reserva no existirá orden de prelación alguno entre los integrantes de la misma.

La permanencia en la reserva tendrá una vigencia de un año, contado a partir de la publicación de los resultados del concurso correspondiente. La reserva sólo podrá ser considerada para procesos de selección en la propia dependencia.

La ocupación de puestos vacantes por candidatos que integran la reserva será previa determinación del Comité Técnico de Selección dentro del año posterior a la publicación de resultados del concurso en que hubieran participado.”

DISPOSICIONES EN LAS MATERIAS DE RECURSOS HUMANOS Y DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

“**224.** Previo a registrar en RHnet los resultados de la etapa III del procedimiento de selección y antes de convocar a entrevista, el CTS verificará que la evaluación de experiencia y la valoración del mérito de los candidatos a integrar la lista de prelación se ajustó a la metodología y escala de calificación prevista para ello, a efecto de que la DGRH esté en aptitud de convocar a los candidatos.

- 7 -

El CTS acordará la metodología a seguir en la entrevista para aplicar correctamente los criterios con los cuales evaluará a los candidatos durante la entrevista; acordará horarios y tiempo necesarios para entrevistar a cada uno de los candidatos y en su caso, si requerirá de la intervención de Especialistas para llevarlas a cabo.”

“226. La etapa de entrevistas tiene la finalidad de que el CTS profundice en la valoración de la capacidad de los candidatos, de conformidad a los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en Trabajaen.

Las entrevistas podrán realizarse a través de medios electrónicos de comunicación, siempre que se compruebe fehacientemente la identidad del candidato a evaluar y se haya establecido en la convocatoria.

Asimismo, las entrevistas podrán llevarse a cabo por especialistas, en los supuestos que lo haya determinado el CTP o cuando a juicio del CTS, se requiera asesorar o auxiliar por personas cuyo reconocimiento y experiencia en su campo ayude a profundizar en la valoración de las capacidades de los candidatos a entrevistar.

La DGRH programará las entrevistas, en su caso, señalará la participación de especialistas y si se realizará a través de medios electrónicos de comunicación, y convocará a los candidatos a través de Trabajaen, conforme al orden de prelación y el número establecido por el CTS.”

“228. El CTS en la etapa de entrevista, con el objeto de verificar si reúne el perfil y los requisitos para desempeñar el puesto, a través de preguntas y mediante las respuestas que proporcione el candidato, identificará las evidencias que le permitan en un primer momento considerarlo finalista y en un segundo momento, incluso determinarle ganador del concurso, independientemente de la metodología de entrevista que utilice.”

“229. La entrevista deberá permitir la interacción de cada uno de los miembros del CTS o, en su caso, de los especialistas con los candidatos, a efecto de evitar que ésta se realice sólo por su Presidente o algún otro miembro.

La misma consistirá en dos momentos:

I. El de **preguntas y respuestas**, y

II. El de **elaboración del reporte de evaluación del candidato.**

Los entrevistadores, formularán las mismas preguntas a cada uno de los candidatos y deberán quedar agregadas al reporte individual o plasmarse en los mismos. Las respuestas de los candidatos, procurarán transcribirse o al menos reproducirse lo más exacto posible, en el reporte individual o bien anexarse al mismo.

Previo a la entrevista del siguiente candidato, el Secretario Técnico deberá recabar la firma de los integrantes del CTS o, en su caso, de los especialistas en sus reportes individuales, los que se entregarán a la DGRH y serán incorporados al expediente del concurso.

Si la entrevista fue grabada en audio o video, o en ambos, al menos su versión estenográfica deberá incorporarse al expediente.”

“230. El mecanismo de evaluación de ingreso en la etapa de entrevista, entendido éste, como el procedimiento predefinido y ordenado que contiene criterios de evaluación y puntuación para calificar cuantitativa y/o cualitativamente a un candidato, consistirá en lo siguiente:

I. La DGRH, previo a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, conforme a las reglas de valoración generales y específicas, configurará en Trabajaen los criterios de evaluación de entrevista determinados por el CTS y el número de candidatos a entrevista;

II. **Cada criterio de evaluación tendrá la misma ponderación;**

III. **Cada miembro del CTS o, en su caso, especialista, calificará, en una escala de 0 a 100 sin decimales, a cada candidato en cada uno de los criterios de evaluación correspondientes;**

IV. **Las calificaciones otorgadas para cada candidato deberán sustentarse en el reporte, y**

V. La DGRH deberá registrar en RH net y difundir en Trabajaen dentro de los 3 días hábiles siguientes las calificaciones por candidato incluidas en el reporte y quienes hayan realizado la entrevista.

Se calculará a través de Trabajaen, con base en el promedio, la calificación de cada candidato en la entrevista, y con base en el sistema de puntuación general, los puntos correspondientes a la etapa de entrevista..”



"231. El reporte deberá presentar los resultados del mecanismo de evaluación de ingreso para cada candidato y utilizará el formato establecido para tales efectos por el CTP."

(énfasis añadido)

Luego entonces, resulta inconcuso que en el esquema evaluatorio mediante el cual se profundizó sobre las capacidades acreditadas por la hoy recurrente en las etapas de Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades; y Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos, previstas por las fracciones II y III del artículo 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se incurrió en lo siguiente:

- No se advierte en qué términos se aplicaron los Criterios de evaluación de entrevista ni en qué sentido se evaluaron cada uno de los elementos que integran a dichos criterios, y con los cuales se habrían de profundizar sobre las capacidades de los candidatos, máxime que previo a la etapa de Entrevistas, la ahora recurrente ya habían acreditado los conocimientos y experiencia requeridos *ex profeso*, según los resultados de las herramientas o instrumentos de evaluación respectivos.
- No se aprecia la relación directa e inmediata que guardan las preguntas con los Criterios de evaluación de entrevista.
- No se aprecia la relación directa de las calificaciones asignadas a la aspirante con número de folio [REDACTED] por los miembros del Comité Técnico de Selección en cada uno de los Criterios de evaluación de entrevistas.
- No se advierten los elementos cualitativos que al efecto rigieron en la asignación de las calificaciones a la aspirante ahora recurrente en cada uno de los Criterios de evaluación de entrevista, en las que si bien se exteriorizaron las razones que privaron en las consideraciones evaluatorias asumidas por cada uno de los miembros del Comité Técnico de Selección, mismas justificaciones que se consideran no son acordes en la asignación de las calificaciones según se advierte de los reportes de entrevista, en tanto solo se aprecia la descalificación bajo criterios meramente personales del entrevistador a la entrevistada.
- Luego entonces, es dable aseverar que en la evaluación de los resultados de la entrevista, independientemente de que no se transcriben ni se reproducen las respuestas, se omitieron expresar de manera fundada y motivada los elementos cualitativos y cuantitativos considerados en el otorgamiento de una calificación que en principio pudiere resultar contrastante con la respuesta correcta, según los conocimientos y experiencia reconocidos *ex profeso* por la Presidenta del Comité Técnico de Selección.
- De igual forma, no se omite considerar, la entrevista aplicada por el Presidente, la calificación asignada de 60, se encuentra disociada de los términos en que transcribe las respuestas a las preguntas *"La aspirante contestó: 1. Yo gestionaría e integraría los requerimientos en formatos y libretas, para mejorar la calidad de los cursos. 2. ¿Podría repetirme la pregunta? Yo pienso que se distribuye conforme se va ocupando el equipo, con vales. 3. La revisión continua se hace a diario, ya que los niveles de video y audio son distintos en un estudio. 4. No hay mantenimiento correctivo, no hay recursos, por tanto, no se pueden hacer programas. 5. Los recursos humanos se gestionan con respeto, tratando bien a la gente, sin conflictos ni problemas."*

De esa guisa, es dable aseverar que en el informe proporcionado por los miembros del Comité Técnico de Selección de fecha de 26 de julio de 2018, es únicamente el Presidente quien asume la consideración con la que se pretenden justificar el proceso de selección en general, en el sentido siguiente *"...En cuanto a todos y cada uno de los hechos vertidos en el escrito con el que se interpone el recurso de revocación, el Presidente del Comité Técnico de Selección, manifiesta bajo protesta de decir verdad, que todas y cada una de sus actuaciones dentro del procedimiento que nos ocupa, fueron realizadas dentro del marco competencial, apegadas a Derecho, cumpliendo en todo momento con estricto rigor las obligaciones que marca la normatividad que rige el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; lo anterior, puede verificarse de manera fehaciente con lo dispuesto en el cuerpo normativo referenciado en adminiculación con la totalidad de la información y documentación que integra el expediente del proceso de selección para la ocupación del puesto denominado "Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos" de la Secretaría de Educación Pública. (sic); empero, es de puntualizarse que es en los reportes de entrevista respectivos, en que deben asentarse los elementos justificativos que den cuenta sobre las calificaciones otorgadas, a cada pregunta realizada en estricto cumplimiento a los Criterios de evaluación de entrevista, incluso en el informe procurando justificar la actuación bajo la expresión "que todas y cada una de sus actuaciones dentro del procedimiento que nos ocupa, fueron realizadas*



dentro del marco competencial, apegadas a Derecho," que en modo alguno consideraron los miembros del Comité Técnico de Selección, cuenta habida de que aún en ese supuesto, resulta inequívoco que el informe de que se trata, al igual que los reportes de entrevista, carecen de los elementos objetivos encaminados a justificar los términos en que se aplicaron los Criterios de evaluación de entrevista, en función directa de que éstos cumplen con el propósito de profundizar sobre las capacidades que con antelación acreditó la aspirante recurrente con número de folio [REDACTED] según las evaluaciones de conocimientos, habilidades, experiencia y mérito de la candidata, incluso, Revisión Documental, según la información consultable en las páginas

http://www.trabajaen.gob.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/jobsite_g/js_visualizador_anonymous_seguimiento.jsp

http://www.trabajaen.gob.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/jobsite_g/js_visualizador_anonymous_det_entrev.jsp

Sitio en internet, en los siguientes términos:

Concurso No. 80771										
Dependencia u órgano desconcentrado						Secretaría de Educación Pública				
Puesto:	JEFATURA DE DEPARTAMENTO DE SERVICIOS TECNICOS					Inicio:	23/05/18	Días Transcurridos:	43	
Estatus:	Desierto					Puntaje Mínimo de Calificación:	80	Ganador:		
Ver Convocatoria										
No. de Folio	AP	Etapa I	Etapa II		Etapa III		Revisión Documental	Etapa IV	Etapa V	
	Ver detalle	Rev. Curricular	Conocimientos	Habilidades	Experiencia	Mérito		Entrevistas	Calif. Definitiva	Determinación
[REDACTED]		✓	27	8	16	4.4	✓	21.2	76.60	NO FINALISTA

Información Sobre Concursos > Entrevista

Código de puesto:		11-216-1-M1C014P-0000244-E-C-M			Haga clic para ver el perfil de la vacante	
Candidato - No. de Folio	PRESIDENTE	SECRETARIO TECNICO	REPRESENTANTE SFP	Calificación de la Subetapa	Puntos de la Subetapa	
[REDACTED]	60	77	75	71	21.2	
Total de Candidatos: 1						

En ese orden de ideas, se colige que el Acta "MINUTA DEL COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN (CIERRE DEL CONCURSO)" de 5 de julio de 2018, adolece de una adecuada fundamentación y motivación inherente a los elementos objetivos que en su caso fueron considerados por el Comité Técnico de Selección en la declaración de Desierto, atento lo dispuesto por los artículos 29 y 75, fracción VII, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 36, párrafos tercero y cuarto, y 39 de su Reglamento y numerales 235 y 237 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional, en función directa de que las conclusiones que llevaron a determinar que la recurrente no fuera considerada como finalistas, devienen de la inexacta aplicación de los Criterios de evaluación de entrevistas, y que al respecto, expresa lo siguiente:

"...

-----DESARROLLO DE LA SESIÓN-----

- Lista de asistencia.** El Presidente del Comité da la bienvenida y presenta la lista de asistencia, la cual es firmada por todos los integrantes del Comité.
- Realización de la etapa de entrevista.** Reunido el Quórum necesario y de conformidad con lo dispuesto en la normatividad citada y con lo acordado en la sesión de Planeación de las Etapas de Entrevista y Determinación, el Comité llevó a cabo la Etapa IV (Entrevistas) del procedimiento de reclutamiento y selección, de acuerdo a lista en el orden de prelación, con la siguiente participante: C. [Recurrente] (folio [REDACTED]).
- Realización de la Etapa de Determinación (resultado del concurso).** Como resultado de las entrevistas y de acuerdo al puntaje acumulado obtenido por la aspirante hasta la Etapa IV, el Comité Técnico de Selección decidió que la participante no pasara como finalista a la Etapa V (Determinación) por no alcanzar el Nivel Mínimo de Aptitud (80 puntos) establecido por el Comité Técnico de Profesionalización.

Número de folio de aspirantes a ocupar un puesto: El número de folio permite identificar al o los aspirantes y el resultado de su participación en el concurso en la herramienta TrabajaEn, y si el resultado del recurso de revocación benefició al recurrente, al revocarse la determinación de ganador o la declaración de desierto del concurso, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.



- 10 -

En razón de lo anterior, el Comité Técnico de Selección determina declarar **DESIERTO** el concurso de la plaza **Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos**, adscrito a la **Dirección General de Televisión Educativa** publicado en el Diario Oficial de la Federación el **23 de mayo de 2018**, como parte de la **Convocatoria 19/2018**.

4. Cierre de la reunión y firma de la minuta. No habiendo más que agregar, se da por concluida la sesión del Comité Técnico de Selección, firmando de conformidad sus integrantes, siendo las **12:10 horas del 5 de julio de 2018**.

INTEGRANTES DEL COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN

PRESIDENTE Firma Ilegible Lic. Yahir Gerardo García López	SECRETARIA TÉCNICA Firma Ilegible Lic. C.P. y A.P. María Teresa López Mata
-------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

REPRESENTANTE DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Firma Ilegible
Lic. Gabriel Guerrero Avilés

..." (sic)

Así las cosas, es dable aseverar que la actuación de los miembros del Comité Técnico de Selección, se apartó de las reglas esenciales que rigen la etapa de Entrevistas, atento el análisis valorativo de los elementos de convicción con que se cuenta, como lo enseña el criterio acuñado por los tribunales federales en la tesis de la Octava Época, consultable en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV, noviembre de 1994, en la página 450, que a la letra enseña:

FUNDAMENTACION Y MOTIVACION, CONCEPTO DE. La garantía de legalidad consagrada en el artículo 16 de nuestra Carta Magna, establece que todo acto de autoridad precisa encontrarse debidamente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero la obligación de la autoridad que lo emite, para citar los preceptos legales, sustantivos y adjetivos, en que se apoye la determinación adoptada; y por lo segundo, que exprese una serie de razonamientos lógico-jurídicos sobre el por qué consideró que el caso concreto se ajusta a la hipótesis normativa.

En este sentido, toda actuación seguida en el desarrollo de los concursos de ingreso al Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, debe estar correcta y suficientemente fundada y motivada, en el entendido de que por fundado ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso, y por motivado, ha de señalarse las circunstancias especiales, las razones particulares y las causas inmediatas que deban considerarse para la emisión del acto, por lo que la situación que se analiza, no puede prevalecer y, por consiguiente, deben reponerse las actuaciones hasta antes de que se configuraron las ilegalidades advertidas por esta autoridad, en tanto la inobservancia de los principios rectores de Legalidad, Objetividad y Competencia por Mérito, previstos por los artículos 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y 4, fracciones I, III y VII, de su Reglamento, al que el ordenamiento reglamentario en comento, refiere que "Es la observancia estricta de las disposiciones que establece la Ley, este Reglamento, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables", el de Objetividad, explicado por dicho ordenamiento en el sentido de que "Es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender a apreciaciones carentes de sustento", y el de Competencia por Mérito, en el sentido de que "Es la valoración de las capacidades de los aspirantes a ingresar al Sistema y de los servidores públicos de carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales", según las consideraciones legales esgrimidas por esta autoridad con motivo de la revisión de legalidad del proceso de selección, acorde con los artículos 76, fracción I y 78, párrafo primero, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

De ahí que, no se puede asumir que las capacidades de la ahora recurrente fueron objeto de una evaluación que cumpliera puntualmente con el objetivo de profundizar sobre las mismas, para de ser el caso, considerarla en un primer momento finalista e incluso determinarla ganadora del concurso e idónea para ocupar el puesto sujeto a concurso público y abierto, según lo dispuesto por el numeral 228 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.



- 11 -

En razón de lo antes expuesto, el agravio expresado por la recurrente es suficiente y fundado para revocar la determinación de Desierto, a que se contrae el Acta "MINUTA DEL COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN (CIERRE DEL CONCURSO)" de 5 de julio de 2018.

II. Por último, resultan inatendibles las manifestaciones de la recurrente con número de folio [REDACTED] mediante escrito de recurso de revocación y de alegatos de 24 de agosto de 2018, en lo tocante a la conducta y/o actitudes del C. Yahir Gerardo García López, en su carácter de Director del Centro de Capacitación Televisiva y Audiovisual y Superior Jerárquico de la plaza sujeta a concurso, incluso, respecto de la denuncia con número de folio [REDACTED] presentada en su contra, ante esta Secretaría de la Función Pública, así como sobre las demás imputaciones vertidas, en tanto esta autoridad solo se encuentra investida para pronunciarse sobre la legalidad de la determinación de que se trata, en términos de los artículos 76 y 77 fracción I, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y en base en los principios que la rigen, su aplicación debe entenderse en el sentido de que únicamente regirá el procedimiento para impugnar los actos emitidos por el Comité Técnico de Selección, relacionados con los procedimientos que se desahoguen durante la operación del Servicio Profesional de Carrera.

Lo anterior, permite válidamente concluir que la autoridad competente para conocer y resolver sobre las irregularidades susceptibles de responsabilidad de los servidores públicos, en el caso, es el Titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública.

TERCERO.- En términos de los artículos 76, 77, fracción VI, y 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 97 y 98, fracción VI, de su Reglamento, 16 fracción X, 32 y 92 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 26, fracción III, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, se considera procedente revocar la declaración de Desierto de 5 de julio de 2018, a efecto de que dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir del día hábil siguiente en que se notifique esta resolución, el Comité Técnico de Selección del puesto denominado Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos de la Secretaría de Educación Pública, subsane las violaciones de procedimiento advertidas por esta autoridad en las etapas de Entrevista y de Determinación.

Lo anterior, para efectos de que instrumente las acciones encaminadas a subsanar las inconsistencias legales advertidas por esta autoridad, atento a lo señalado en el Considerando Segundo, y por consiguiente, esté en aptitud de emitir una nueva resolución con libertad de jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 29, 31, 32 y 75, fracción VII, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 34, fracción V, y 39 de su Reglamento, 235, 236 y 237 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.

Al efecto, el Comité Técnico de Selección del puesto denominado Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos de la Secretaría de Educación Pública, deberá sesionar con el fin de instrumentar las acciones encaminadas al cumplimiento de esta resolución, considerando al menos las que se indican a continuación:

I. Implementar los trámites de solicitud ante la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de esta Secretaría, en términos del artículo 36, fracciones II, IV y IX del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, para que en el sistema informático Trabajaen, se supriman los resultados de la etapa de Entrevistas y de Determinación del proceso de selección.

II. Comunicar a la candidata con número de folio [REDACTED] la reposición de la etapa de Entrevistas, indicando al efecto el día, hora y lugar en que tendrá verificativo.

III. Llevar a cabo la etapa de Entrevistas, conforme los artículos 29, párrafos primero y segundo, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 34, fracción IV, y párrafo tercero, 36, párrafo segundo, y numerales 224, 226, 228, 229, 230 y 231 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera y las Bases de participación de la convocatoria, considerando incluso los aspectos siguientes:

a) La aplicación correcta de los criterios de entrevista que el propio Comité configuró en Trabajaen para la etapa de Entrevistas.



- 12 -

- b) La construcción de los reactivos sea objetiva y transparente.
- c) No repetir reactivos contenidos en la entrevista.
- d) Que los reactivos tiendan a profundizar sobre las capacidades de la candidata a entrevistar.
- e) Que las preguntas que se realicen permitan la interacción de cada uno de los miembros del Comité Técnico de Selección con la candidata a entrevistar.
- f) Transcribir lo más exacto posible las respuestas proporcionadas por la recurrente a los cuestionamientos formulados.

IV. Al final de cada una de las entrevistas, cada miembro del Comité elaborará un reporte que contendrá la información de los antecedentes y los resultados de la entrevista.

V. Una vez realizada la entrevista, el Comité Técnico de Selección deberá establecer si la candidata es Apta para el puesto, según la Calificación Definitiva obtenida.

VI. En la etapa de Determinación, declarar ganador o desierto el concurso, según corresponda, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 29 y 75, fracción VII, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 36, párrafos tercero y cuarto, y 39 de su Reglamento y numerales 235 y 237 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, dejando constancia del proceso deliberativo, las calificaciones obtenidas en el proceso de selección y de la resolución emitida.

VII. Instruir se notifique a la candidata entrevistada la resolución que se tenga a bien emitir en cumplimiento de la presente, en términos de los artículos 28 y 33 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 34, fracción V, 36, tercer párrafo, y 39 de su Reglamento, independientemente de que se publique en los medios de comunicación electrónicos establecidos en las bases de la convocatoria, el resultado de la etapa de Determinación.

VIII. Como consecuencia de lo anterior, el Comité Técnico de Selección deberá informar a esta autoridad, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de conclusión del plazo establecido en la presente resolución, respecto al cumplimiento de esta resolución, acompañado de las constancias respectivas en copia certificada.

Corresponderá al Representante de esta Secretaría de la Función Pública, verificar se cumpla en sus términos con esta resolución.

Por lo expuesto y fundado, es de resolverse y se

RESUELVE

PRIMERO.- Se **revoca la declaración de Desierto** del Comité Técnico de Selección del puesto denominado Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos de la Secretaría de Educación Pública, a que se constriñe el Acta "MINUTA DEL COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN (CIERRE DEL CONCURSO)" de 5 de julio de 2018, para los efectos precisados en los Considerandos Segundo y Tercero de esta resolución.

SEGUNDO.- Comuníquese esta resolución al Comité Técnico de Selección del puesto denominado Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos de la Secretaría de Educación Pública, a través de la Directora General Adjunta de Remuneraciones y Secretaria Técnica del propio Comité, e igualmente, notifíquese a la recurrente.

Al efecto, devuélvase las constancias del expediente del puesto denominado Jefatura de Departamento de Servicios Técnicos, previa certificación que obre en el expediente principal en que se actúa. En esa tesitura, la convocante deberá realizar las acciones correspondientes a efecto de preservar en sus términos el expediente, en su caso, integrar en un apartado especial las constancias de cumplimiento.

TERCERO.- Comuníquese a la Directora General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de esta Secretaría, a efecto de que, dentro del plazo de 5 días hábiles posteriores a aquél en que se formule requerimiento por acuerdo del Comité Técnico de Selección, lleve a cabo en Trabajaen, las adecuaciones y modificaciones conducentes,

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



Unidad de Asuntos Jurídicos
Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales
Dirección de Recursos de Revocación

Expediente No. RR/021/SEP/2018

- 13 -

salvo que exista funcionalidad en ese sistema informático o en RH net que permita hacerlo por sí al Comité Técnico de Selección de que se trata.

CUARTO.- Una vez que se lleve a cabo el cumplimiento de lo resuelto por esta autoridad, corresponderá al Representante de esta Secretaría llevar a cabo la certificación del proceso de selección y su resultado final, en términos de los artículos 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 42 y 97 de su Reglamento.

QUINTO.- La recurrente podrá acudir en controversia ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, atento a lo señalado en el artículo 80 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

SEXTO.- En términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y demás disposiciones reglamentarias y normativas aplicables, manténgase la reserva de la información, hasta por el tiempo establecido en el expediente en que se actúa.

Notifíquese.

Así lo resolvió, el *Director General Adjunto de Procedimientos y Servicios Legales* con adscripción a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, al **primer día del mes de octubre de dos mil dieciocho**. Para los efectos legales conducentes.- Conste.

Lic. Marco Antonio Calvo Sánchez

MACS/RJJZ/AMRI