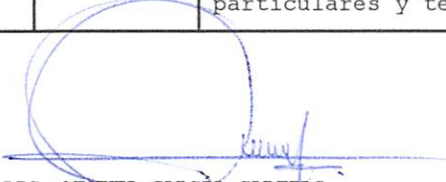




Versión Pública Autorizada			
Unidad Administrativa :	Unidad de Asuntos Jurídicos/Dirección de Recursos		
Documento:	Resolución de fecha 26/03/19 que recayó al expediente RR/053/SEP/2018		
Partes o Secciones que se clasifican:	Las que se indican en el índice de Información que se Suprime, Elimina o Testa.	Fojas:	Las que se identifican en el citado índice.
Total de fojas, incluyendo el índice:	Veintidós (22) 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 el nombre de particulares y terceros
Nombre y Firma del Titular del Área o Unidad Administrativa	 LIC. MANUEL GARCÍA GARFIAS. TITULAR DE LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS.		
Autorización por el Comité de Transparencia:	Primera Sesión Ordinaria de 14 de enero de 2020.		

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





Índice de Información que se Suprime, Elimina o Testa

Número de Nota	Tipo de Dato	Fojas	Fundamento Legal	Motivación
1	Nombre de particulares o terceros	1 y 11	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





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

Unidad de Asuntos Jurídicos

Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales

Dirección de Recursos de Revocación

Expediente número: RR/053/SEP/2018

Visto para resolver el Expediente No. RR/053/SEP/2018, correspondiente al recurso de revocación interpuesto en contra de la resolución dictada en el proceso de selección para la ocupación del puesto denominado Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, y

RESULTANDO

- I. Mediante escrito de 13 de diciembre de 2018, la C. [REDACTED] en adelante la recurrente), promovió recurso de revocación en contra de la resolución final del Comité Técnico de Selección Integrado con motivo del concurso para ocupar el puesto de Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública.
- II. A través del acuerdo de 18 de diciembre de 2018, se radicó el recurso de revocación, y por tanto, se proveyó requerir al Comité Técnico de Selección del puesto de Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, y a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de esta Secretaría, diversa información y documentación relacionada con el proceso de selección.
- III. Con oficios números SSFP/408/DGDHSPC/1277/2018 y CTS/036/2018 de 21 y 28 de enero de 2019, la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal y el Comité Técnico de Selección proporcionaron la información y documentación vinculada con el acto impugnado.
- IV. Por acuerdo de 10 de enero de 2019, se tuvo por presentado el comunicado electrónico de 22 de diciembre de 2018, por medio del cual la recurrente acusa la recepción del acuerdo de admisión de 18 de diciembre pasado, que admite a trámite su escrito de recurso de revocación de 13 de diciembre, refrenda la cuenta de correo electrónico para recibir notificaciones y anexos consistentes en documento electrónico en formato "WORD", a través del cual ofrece como prueba superveniente "el video" consistente "en una grabación extraída del sitio original de Youtube, se tuvo por desahogado el requerimiento formulado a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal y el Comité Técnico de Selección, y se concedió un plazo de 5 días hábiles a la C. [REDACTED] para que en su carácter de Tercero Interesado formulara manifestaciones y ofreciera pruebas de su parte en relación al recurso de revocación.
- V. Con proveído de 29 de enero de 2019, se tuvo por presentada a la C. [REDACTED] en términos del escrito presentado en la Oficialía de Partes de la Unidad de Asuntos Jurídicos el 24 de enero pasado, formulando manifestaciones y por admitidas pruebas ofrecidas y exhibidas, y se ordenó dar vista a la recurrente para que manifestara lo que a su derecho conviniera y se previno a la tercera interesada se sirviera presentarla en forma documental y manifestara el alcance de la misma, en caso contrario se desecharía de plano.
- VI. Por acuerdo de 1 de febrero de 2019, se tuvo por presentada a la recurrente en términos del comunicado electrónico de 30 de enero de 2019.
- VII. Por acuerdo de 12 de febrero de 2019, se integraron al expediente en que se actúa, las constancias de notificación practicada a las interesadas del acuerdo de 1 de febrero pasado, y acordó conceder el plazo de 5 días para que formularan alegatos.
- VIII. Por acuerdo de 7 de marzo pasado, se tuvo por recibido el escrito de alegatos de la recurrente.

Nombre del recurrente y tercero interesado: El nombre 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, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I, y 117 LFTIAP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO, c



- IX. No existiendo diligencias pendientes que desahogar se acordó con fecha 20 de marzo de 2019, emitir la resolución que en derecho corresponda, y

CONSIDERANDO

PRIMERO.- En términos de 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, 16, fracción XII, y 26, fracción III, y último párrafo del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, el suscrito Director de Recursos de Revocación con adscripción a la Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, es autoridad competente para sustanciar y resolver sobre los recursos de revocación en materia del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada.

SEGUNDO.- En términos de lo establecido por el artículo 78, primer párrafo, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en relación directa con lo establecido por las disposiciones legales y administrativas que rigen los procesos de selección para la ocupación de los puestos del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, esta autoridad administrativa lleva a cabo la revisión de legalidad de la resolución mediante la cual se declaró Ganador a la C. [Tercero Interesado] en el proceso de selección para la ocupación del puesto denominado Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, a que se contrae la Minuta del Comité Técnico de Selección (Cierre del Concurso) de 29 noviembre de 2018, visible a foja 45 del expediente del concurso.

Con relación a los agravios vertidos por la aspirante recurrente, que medularmente se hace consistir en: " ... Las integrantes que conformaron el Comité Técnico de Selección en el procedimiento establecido en la Convocatoria motivo de la queja en su etapa de entrevista, hicieron preguntas fuera de contexto según los criterios emitidos en la propia Convocatoria, aun así, las respuestas vertidas por su servidora dieron lugar como producto del conocimiento a la opinión y la réplica, al tocar fibras sensibles como la falta de inobservancia de la ley, el criterio por sobre la norma, la subjetividad y la corrupción, incomodaron tanto las respuestas que se vio reflejado en los puntajes obtenidos en la evaluación de la entrevista, siendo incongruentes con los obtenidos en los rubros de valoración del mérito y experiencia sobre los cuales debería haber versado la entrevista." (sic)

Por su parte, los miembros del Comité Técnico de Selección, se pronunciaron con oficio número CTS/036/2018 de 28 de diciembre de 2018, visible a fojas 57, 58, 59, 60, 61 y 62 del expediente en que se actúa, en los siguientes términos:

" ... En cuanto a todas y cada uno de los hechos vertidos en el escrito de con el que se interpone el recurso de revocación el 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 de: marco competencial apegadas a Derecho, cumpliendo en todo momento con estricto rigor las obligaciones que marca la normatividad que rige al 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 de: puesto denominado Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública."(sic)

Del estudio y análisis de las constancias con que se cuenta, según los agravios y alegatos expresados por la recurrente en escritos de 13 de diciembre de 2018 y 18 de febrero de 2019, esta autoridad considera que la declaración de Ganador del proceso de selección para la ocupación del puesto denominado Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, que se contrae la Minuta del Comité Técnico de Selección (Cierre del Concurso) de 29 noviembre de 2018, deviene de la aplicación incorrecta de los Criterios de evaluación de entrevistas, según se desprende de los Reportes de Entrevista del Comité Técnico de Selección de esa misma fecha, visibles a fojas 383 a 394 del expediente del concurso, y las copias proporcionadas por los miembros de Comité que corren agregadas



como anexo 1 del oficio informe No. CTS/036/2018 de 28 de diciembre de 2018, visibles a fojas 64 a 75 del expediente en que se actúa, permiten advertir lo siguiente:

Presidente

Preguntas	
1.	Qué mejoras se implementaron a partir del 17/11/17? Que es el IMI?
2.	Qué elementos se toman en cuenta en una evaluación curricular?
3.	Qué requisitos se valoran para autorizar un Rvoe en la modalidad a distancia?
4.	Qué mecanismo implementaría para disminuir la proliferación de universidades "patito"?
5.	Cómo aportaría al incremento de la calidad educativa en la educación superior desde la autorización del Rvoe?

... Folio 28-82905

NOMBRE DE(L) (LA) ASPIRANTE:		[Recurrente]
Criterios de entrevista	Observaciones	
Predicción de comportamiento a partir de la evidencia en experiencias previas. (De acuerdo a la experiencia laboral del(la) aspirante, cómo se visualiza su desempeño del(la) aspirante en el puesto. Por ejemplo podrá resolver los retos del puesto, implementaría mejoras al proceso, le dificultaría relacionarse, requeriría más supervisión de la necesaria, la curva de aprendizaje sería más larga de la prevista, capitalizaría la experiencia con innovaciones o mejoras al proceso, etc).	Dado el perfil y experiencia de la sustentante y siendo la plaza a concursar eminentemente operativa, se considera la curva de aprendizaje sería larga en detrimento de la eficiencia del área.	
Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos). (Registrar si las respuestas del(la) aspirante, fueron objetivas, tangibles, medibles, basadas en datos, concretas, claras, o bien, fueron superficiales, conceptuales, teóricas, redundantes, incompletas, vagas, confusas, refleje conocimiento pero no experiencia en la implementación, etc).	Las respuestas no fueron concretas, ni claras. No refleja experiencia en la plaza concursada, se contestaron sólo algunos aspectos técnicos, pero de manera vaga.	
Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad de ejemplos). (Transcribir lo más completo posible, la respuesta del(la) aspirante, a cada pregunta. Evitar el registro de interpretaciones).	<ol style="list-style-type: none"> 1. La pertinencia de los programas. La disminución de requisitos. 2. Sólo refirió la pertinencia y contenidos de los programas. 3. Plataforma tecnológica y desarrollo. 4. y 5. Reitero la Pertinencia como el elemento más relevante. acorde a la calificación del trámite. 	
Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto. (Relación que guarda la experiencia laboral del(la) aspirante, respecto a los requerimientos de la descripción del puesto, como son: el objeto general, funciones, relaciones externas, años y áreas de especialidad, años y áreas de experiencia laboral).	La evidencia obtenida derivada de la entrevista no refleja que el perfil de la sustentante sea el más adecuado base los requisitos técnicos y gerencial base el puesto.	
		Calificación: 60

Escala de calificación	
Sobresaliente	90-100
Buena	80-89
Regular	70-79
Deficiente	60-69
Mala	59 ó Menos

Presidente (a) o Representante
(firma ilegible)
Mtra. Mariela Correa Santana

Folio 17-82905

NOMBRE DE(L) (LA) ASPIRANTE:		[Tercero Interesado]
Criterios de entrevista	Observaciones	
Predicción de comportamiento a partir de la evidencia en experiencias previas.	La sustentante ha fungido como encargada del área y tiene experiencia amplia con educación superior por lo cual se considera que la curva de aprendizaje sería mínima o nula.	



<p>previas. (De acuerdo a la experiencia laboral de) (a) aspirante, cómo se visualiza su desempeño de) (a) aspirante en el puesto. Por ejemplo: podrá resolver los retos del puesto, implementará mejoras al proceso, le dificultará relacionarse; requerirá más supervisión de lo necesario; la curva de aprendizaje será más larga de la prevista; capitalizará la experiencia con innovaciones o mejoras al proceso, etc).</p>	
<p>Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos). (Registrar si las respuestas de) (a) aspirante, fueron: objetivas, tangibles, medibles, basadas en datos, concretas, claras, o bien, fueron superficiales, conceptuales, teóricas, redundantes, incompletas, vagas, confusas, refleja conocimiento pero no experiencia en la implementación, etc).</p>	<p>Las respuestas fueron claras y concisas enfatizando los aspectos más relevantes de los cuestionamiento incluyendo ejemplos temas precisos como el caso del Programa de mejora Institucional y la Calidad Educativa son modernas para el perfil de egreso.</p>
<p>Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad de ejemplos). (Transcribir lo más completo posible, la respuesta de) (a) aspirante, a cada pregunta. Evitar el registro de interpretaciones).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Señalo las diferencias más elementales de las dos (ilegible) 2. Señalo los elementos precisos para la evaluación curricular. 3. Describió los requisitos con precisión. 4. y 5. Responde con aportes relevantes como la relación del perfil de egreso y el seguimiento a Rvoe otorgados.
<p>Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto. (Relación que guarda la experiencia laboral de) (a) aspirante, respecto a los requerimientos de la descripción del puesto, como son: el objetivo general, funciones, relaciones externas, años y áreas de escolaridad, años y áreas de experiencia laboral).</p>	<p>La experiencia laboral se encuentra vinculada estrechamente perfil técnico del puesto concursado y el sustentante conoce los objetivos y funcionamiento del área.</p>

Calificación: 90

Escala de calificación	
Sobresaliente	90-100
Buena	80-89
Regular	70-79
Deficiente	60-69
Mala	59 ó Menos

Presidente (a) o Representante
(firma ilegible)
Mtra. Marisela Corres Santana

Representante de la SFP

Preguntas	
1.	Al dirigir los procedimientos de otorgamiento o negativa de RVOES, así como de retiro de éstos, ¿Qué acciones implementaría para transparentar las funciones?
2.	Por favor mencione los 5 principios fundamentales contenidos en la CPEUM, que rigen el servicio público y describa tres de ellos.
3.	----
4.	----
5.	----

Folio: 28-82905

NOMBRE DE(L) (LA) ASPIRANTE: [Recurrente]	
Crterios de entrevista	Observaciones
<p>Predicción de comportamiento a partir de la evidencia en experiencias previas. (De acuerdo a la experiencia laboral de) (a) aspirante, cómo se visualiza su desempeño de) (a) aspirante en el puesto. Por ejemplo: podrá resolver los retos del puesto, implementará mejoras al proceso, le dificultará relacionarse; requerirá más supervisión de lo necesario; la curva de aprendizaje será más larga de la prevista; capitalizará la experiencia con innovaciones o mejoras al proceso, etc).</p>	<p>La aspirante carece de experiencia en el sector público, por lo que sus conocimientos respecto de los principios y valores que rigen el actuar del servicio público es muy limitado y dadas las responsabilidades y funciones del puesto en concurso ello implicaría más supervisión de la necesaria y la curva de aprendizaje sería más larga de la prevista.</p>
<p>Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos). (Registrar si las respuestas de) (a) aspirante, fueron: objetivas, tangibles, medibles, basadas en datos, concretas, claras, o bien, fueron superficiales, conceptuales, teóricas, redundantes, incompletas, vagas, confusas,</p>	<p>La evidencia obtenida fue Incompleta y superficial, así como confusa en algunos aspectos.</p>



refleja conocimiento pero no experiencia en la implementación, etc).	
Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad de ejemplos). (Transcribir lo más completo posible, la respuesta del(la) aspirante, a cada pregunta. Evitar el registro de interpretaciones).	La evidencia obtenida fue insuficiente a la (P1) señaló que establecería un protocolo de registro de seguimiento a los roles otorgados. (P2) expuso principios de la LGRA: Objetividad, transparencia, imparcialidad y Rendición de Cuentas, lo que resulta impreciso para la pregunta formulada, señala también que la rendición de cuentas es emitir evidencias transparentes apegadas a la legalidad y objetividad, la imparcialidad la describió como respeto a la capacidades de todos, sin discriminación, apegados a un respeto constitucional. La objetividad la describió como la evidencia que no están sujetas a interpretación.
Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto. (Relación que guarda la experiencia laboral del(la) aspirante, respecto a los requerimientos de la descripción del puesto, como son: el objetivo general, funciones, relaciones externas, años y áreas de escolaridad, años y áreas de experiencia laboral).	De la evidencia obtenida, se concluye que la aspirante requiere de un mayor dominio de los temas del servicio público, resultando insuficiente para cumplir con los requisitos del perfil y nivel del puesto.

Calificación: 60

Escala de calificación	
Sobresaliente	90-100
Buena	80-89
Regular	70-79
Deficiente	60-69
Mala	59 ó Menos

Representante de la SFP
(firma ilegible)
Lic. Hilda Guadalupe Luna Contreras

Folio 17-82905

NOMBRE DE(L) (LA) ASPIRANTE:		[Tercero Interesado]
Criterios de entrevista	Observaciones	
Predicción de comportamiento a partir de la evidencia en experiencias previas. (De acuerdo a la experiencia laboral del(la) aspirante, cómo se visualiza su desempeño del(la) aspirante en el puesto. Por ejemplo: podrá resolver los retos del puesto, implementar mejoras al proceso, le dificultaría relacionarse, requeriría más supervisión de la necesaria; la curva de aprendizaje sería más larga de la prevista; capitalizaría la experiencia con innovaciones o mejoras al proceso, etc).	La aspirante acreditó experiencia suficiente y amplio conocimiento de los principios y valores que rigen el servicio público, lo que le permitiría afrontar los retos del puesto y permear el ejemplo a su equipo de trabajo.	
Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos). (Registrar si las respuestas del(la) aspirante, fueron objetivas, tangibles, medibles, basadas en datos, concretas, claras, o bien, fueron superficiales, conceptuales, teóricas, redundantes, incompletas, vagas, confusas, refleja conocimiento pero no experiencia en la implementación, etc).	La evidencia obtenida fue clara, concreta y enfocada a responder las preguntas hechas.	
Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad de ejemplos). (Transcribir lo más completo posible, la respuesta del(la) aspirante, a cada pregunta. Evitar el registro de interpretaciones).	La evidencia obtenida fue suficiente para responder las preguntas hechas. A la (P1) expresó que el marco normativo lo considera suficiente pero debe permearse y difundirse a todo el personal para garantizar su correcta aplicación y por tanto la transparencia del proceso. A la (P2) mencionó los 5 principios fundamentales y los describió de manera clara, puntual y suficiente.	
Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto. (Relación que guarda la experiencia laboral del(la) aspirante, respecto a los requerimientos de la descripción del puesto, como son: el objetivo general, funciones, relaciones externas, años y áreas de escolaridad, años y áreas de experiencia laboral).	La evidencia obtenida y de la experiencia acreditada por la aspirante, se considera que cuenta con la capacidad necesaria para ocupar el puesto en concurso.	

Calificación: 90

Escala de calificación	
Sobresaliente	90-100
Buena	80-89
Regular	70-79
Deficiente	60-69
Mala	59 ó Menos

Representante de la SFP
(firma ilegible)
Lic. Hilda Guadalupe Luna Contreras



Secretario Técnico

Preguntas	
1.	Describa una negociación en la que usted haya presentado las ventajas y desventajas de las propuestas de cada una de las partes involucradas
2.	Explique los resultados obtenidos de su participación en alguna implementación de cambio
3.	Describa un ejemplo de manera como identifica fortalezas y debilidades de sus colaboradores, que pueden influir en su desempeño.
4.	---
5.	---

Folio: 28-82905

NOMBRE DE(L) (LA) ASPIRANTE:		[Recurrente]
Criterios de entrevista	Observaciones	
Predicción de comportamiento a partir de la evidencia en experiencias previas. (De acuerdo a la experiencia laboral de(l) (la) aspirante, cómo se visualiza su desempeño de(l) (la) aspirante en el puesto. Por ejemplo: podrá resolver los retos del puesto, implementaría mejoras al proceso, le dificultaría relacionarse; requeriría más supervisión de la necesidad; la curva de aprendizaje sería más larga de la prevista; capitalizaría la experiencia con innovaciones o mejoras al proceso, etc).	Sus evidencias en sus experiencias son objetivas más no técnica, fue muy dispersa, lo anterior no resolvería los retos del puesto a ocupar derivado que su experiencia es en el ámbito sector privado y por tanto no resolvería los retos del mismo.	
Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos). (Registrar si las respuestas de(l) (la) aspirante, fueron objetivas, tangibles, medibles, basadas en datos, concretas, claras, o bien, fueron superficiales, conceptuales, teóricas, redundantes, incompletas, vagas, confusas, refleja conocimiento pero no experiencia en la implementación, etc).	Sus evidencias obtenidas fueron superficiales si bien, con experiencias, pero lo temas teóricos no fueron claros ni bien estructuradas.	
Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad de ejemplos). (Transcribir lo más completo posible, la respuesta de(l) (la) aspirante, a cada pregunta. Evitar el registro de interpretaciones).	La cantidad de experiencias fue basadas en un solo tema pero no suficiente.	
Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto. (Relación que guarda la experiencia laboral de(l) (la) aspirante, respecto a los requerimientos de la descripción de puesto, como son: el objetivo general, funciones, relaciones externas, ethos y áreas de especialidad, años y áreas de experiencia laboral).	La relevancia de las evidencias obtenida no fueron suficientes para cubrir el puesto.	
		Calificación: 65

Escala de calificación	
Sobresaliente	90-100
Buena	80-89
Regular	70-79
Deficiente	60-69
Mala	59 ó Menos

Secretario (a) Técnico (a)

(firma legible)

Lic. C.P. Y.A.P. María Teresa López Mata

Folio 17-82905

NOMBRE DE(L) (LA) ASPIRANTE:		[Tercero Interesado]
Criterios de entrevista	Observaciones	
Predicción de comportamiento a partir de la evidencia en experiencias previas. (De acuerdo a la experiencia laboral de(l) (la) aspirante, cómo se visualiza su desempeño de(l) (la) aspirante en el puesto. Por ejemplo: podrá resolver los retos del puesto, implementaría mejoras al proceso, le dificultaría relacionarse; requeriría más supervisión de la necesidad; la curva de aprendizaje sería más larga de la prevista; capitalizaría la experiencia con innovaciones o mejoras al proceso, etc).	Sus evidencias a través de sus (evidencias) experiencias afrontara y resolverá los retos del puesto a ocupar.	



Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos). (Registrar si las respuestas del(la) aspirante, fueron objetivas, tangibles, medibles, basadas en datos, concretas, claras, o bien, fueron superficiales, conceptuales, teóricas, redundantes, incompletas, vagas, confusas, refleja conocimiento pero no experiencia en la implementación, etc).	Las evidencias obtenidas fueron objetivas concretas de sus resultados tangibles y bien estructuradas.
Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad de ejemplos). (Transcribir lo más completo posible la respuesta del(la) aspirante, a cada pregunta. Evitar el registro de interpretaciones).	Sus ejemplos fueron suficientes no escueta muy objetiva. Se puede obtener evidencia de las habilidades gerenciales aptas para la ocupación del puesto.
Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto. (Relación que guarda la experiencia laboral del(la) aspirante, respecto a los requerimientos de la descripción del puesto, como son: el objetivo general, funciones, relaciones externas, años y áreas de escolaridad, años y áreas de experiencia laboral).	El perfil del puesto, el curriculum presentado, así como la entrevista aquí expuesta dan cuenta de que hay congruencia evidente para la ocupación del puesto.
Calificación: 90	

Escala de calificación	
Sobresaliente	90-100
Buena	80-89
Regular	70-79
Deficiente	60-69
Mala	59 ó Menos

Representante de la SFP
(firma ilegible)
Lic. Hilda Guadalupe Luna Contreras

..." (sic)

No obstante que en la sesión de 29 de noviembre de 2018 se encontraron presentes la Superiora Jerárquica del puesto y Presidenta, la Representante de esta Secretaría y la Secretaria Técnica, e incluso que 10 las preguntas fueron exactamente las mismas, y por consiguiente, las respuestas que, en su caso, se exteriorizaron por los candidatos, los miembros del Comité otorgaron calificaciones que en modo alguno guardan congruencia, al asignar las calificaciones de 60, 65 y 60 y Puntos 18.5 del folio 28-82905 y 90, 90 y 90 y Puntos 27.0 del folio 17-82905, respectivamente, según los resultados divulgados en la página

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

Sitio en Internet en los siguientes términos:

Información Sobre Concursos · Entrevista

Código de puesto:	11-211-1-MIC018P-0000186-E-C-F			Haga clic para ver el perfil de la vacante	
Candidato - No. de Folio	PRESIDENTE	SECRETARIO TÉCNICO	REPRESENTANTE SFP	Calificación de la Subetapa	Puntos de la Subetapa
28-82905	60	65	60	62	18.5
17-82905	90	90	90	90	27
26-82905	60	60	60	60	18
Total de Candidatos: 3					

De lo asentado por cada uno de los miembros del Comité Técnico de Selección en los Reportes de Entrevista, se advierte que las calificaciones asignadas a la aspirante recurrente, en modo alguno permiten aseverar que la evaluación de que fue objeto, cumpliera puntualmente con el objetivo de profundizar sobre sus capacidades, en apego estricto a los Criterios de evaluación de entrevistas ", según lo dispuesto por los artículos 29 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 34, fracción IV y párrafo tercero, y 36, párrafo tercero, de su Reglamento, y numerales 170, fracción I, 224, 226, 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.

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

"170. El CTP, conforme a las necesidades, características y particularidades de la dependencia, podrá establecer que en el desarrollo de los procesos del Subsistema de Ingreso se consideren, entre otros aspectos, los siguientes:

I. Los casos en que el CTS podrá sesionar a través de medios remotos de comunicación electrónica, a cuyo efecto se establecerá la forma en que se documentarán los acuerdos y, en su caso, los recesos correspondientes;
..."

"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.

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 Trabajo en.

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."

"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 candidatas 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 registrará en Trabajaen las calificaciones incluidas en el reporte, por candidato y por 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."

Desde luego que las consideraciones vertidas por esta autoridad no se encuentran focalizadas en cuestionar si las preguntas formuladas por los miembros del Comité Técnico de Selección, resultan pertinentes, suficientes, idóneas o se encuentran desprovistas de algún elemento que tienda a cumplir con el propósito de profundizar en las capacidades de la candidata ahora recurrente, sino tan solo en revisar acorde con lo dispuesto por el artículo 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la correcta aplicación de las disposiciones legales y administrativas que rigen la etapa de Entrevistas, específicamente la aplicación de los criterios de entrevista que al efecto hubo de establecer el Comité Técnico de Selección, en los siguientes términos:

REGLAS DE VALORACION	9.- Criterios a aplicar en la entrevista: a) Predicción de comportamientos a partir de evidencias en experiencias previas; b) Objetividad de la evidencia obtenida (ejemplos concretos); c) Suficiencia de la evidencia obtenida (cantidad de ejemplos), y d) Relevancia de la evidencia obtenida con los requisitos del puesto. ..."
----------------------	---

http://www.trabajaen.gob.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/jobsite_gjs_proces_mex_dof.jsp?PAR_ORG=11&PAR_JOB=82905

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	

En este orden de ideas, se aprecia que las disposiciones legales y administrativas en consulta, prevén diversos requisitos *sine qua non* que necesariamente deben concurrir en la etapa de Entrevistas, a fin de garantizar certidumbre jurídica sobre la aplicación imparcial, objetiva y transparente del mecanismo de evaluación de entrevista, atendiendo a la observancia estricta de todos y cada uno de los siguientes elementos:

- Cumplir con el cometido de profundizar sobre las capacidades de los candidatos.
- Aplicación estricta, objetiva y transparente de los Criterios de evaluación de entrevista.
- Configurar en Trabajaen los criterios de evaluación de entrevista determinados por el CTS, previo a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación.
- Formular las mismas preguntas a los candidatos.
- Las respuestas de los candidatos, procurarán transcribirse o al menos reproducirse lo más exacto posible, en el reporte individual o bien anexarse al mismo.
- Interacción de cada uno de los miembros del Comité con los candidatos entrevistados.
- Participación de todos y cada uno de los miembros del Comité Técnico de Selección.
- Previo a la entrevista del siguiente candidato, recabar la firma de los integrantes del Comité, en su caso de los especialistas.



- Apego al procedimiento predefinido y ordenado correspondiente a los criterios de evaluación y puntuación para calificar cuantitativa y/o cualitativamente a los candidatos entrevistados, a fin de reducir la subjetividad en la calificación de las respuestas de los candidatos.
- Elaboración por cada uno de los miembros del Comité del reporte de entrevista por candidato entrevistado (calificaciones en cada uno de los criterios y sustento respectivo).
- La calificación se realizara en una escala de 0 a 100 sin decimales, a cada candidato en cada uno de los criterios de evaluación.
- Promedio de las calificaciones asignadas a cada candidato.
- De ser el caso que la entrevista se grabe en audio o video, o en ambos, al menos su versión estenográfica deberá incorporarse al expediente.

En efecto, se precisa que esta autoridad bajo ninguna circunstancia analiza si los Criterios de evaluación de entrevistas, resultan idóneos, claros o se aprecian desprovistos de alguna otra valoración, en virtud de que los criterios *per se* con los que se profundiza sobre las capacidades de los candidatos, no son objeto de impugnación a través del recurso de revocación, según lo dispuesto por el artículo 78, párrafo primero, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Luego entonces, y a fin de determinar lo procedente, es de considerarse que los miembros del Comité Técnico de Selección, se encontraron en aptitud legal de profundizar sobre las capacidades previamente 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, atento los resultados divulgados en el sistema electrónico Trabajaen, página electrónica:

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

Sitio en Internet, a través de la cual se registraron las calificaciones de la candidata entrevistada con número de folio 28-82905, particularmente las concernientes a los "Conocimientos", "Habilidades", "Experiencia" y "Mérito", e inclusive el acreditamiento de la "Revisión Documental" a la que se alude en el artículo 36, segundo párrafo, del Reglamento de la Ley de la materia, en los siguientes términos:

Concurso No. 82905											
Dependencia u órgano desconcentrado				Secretaría de Educación Pública							
Puesto:	DIRECCION DE INSTITUCIONES PARTICULARES DE EDUCACION SUPERIOR			Inicio:	22/08/18	Días Transcurridos:	99				
Estatus:	Con ganador			Puntaje Mínimo de Calificación:	80	Ganador:	[REDACTED]				
Ver Convocatoria											
No. de Folio	AP	Etapa I		Etapa II		Etapa III		Revisión Documental	Etapa IV		Etapa V
	Ver detalle	Rev. Curricular	Conocimientos Ver detalle	Habilidades Ver detalle	Experiencia Ver detalle	Mérito Ver detalle	Entrevistas Ver detalle		Calif. Definitiva	Determinación	
17-82905		✓	24	9	18.6	7.2	✓	27	85.80	GANADOR	
28-82905		✓	24	7.5	18.6	9.6	✓	18.5	78.20	NO FINALISTA	
26-82905		✓	24	7	16.4	8	✓	18	73.40	NO FINALISTA	

En ese sentido, es de puntualizarse que en términos de lo establecido por las disposiciones legales y administrativas citadas, una vez valorados los elementos de convicción con que se cuenta, y que hacen prueba plena en la presente sustanciación, a la luz de los artículos 93 fracción II, 129, 130, 197 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, se colige que la candidata entrevistada acreditó puntualmente los requisitos de escolaridad, conocimientos y experiencia requeridos por el perfil del puesto, así como los que al efecto se requirieron por las Bases de participación de la convocatoria No. 37/2018 con la que se sujetó a concurso público y abierto la ocupación del puesto, publicada en Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2018, así como la publicada en la página de la Secretaría de Educación Pública, visible a fojas 13 a 31 del expediente del concurso.

De esa guisa, es que se considera que en la etapa de Entrevistas, no está acreditado que los miembros del Comité Técnico de Selección aplicaran en sus términos los Criterios de evaluación de entrevistas, consistentes en "[POSR] 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

Nombre de particular(es) o tercero(s). El nombre 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 o moral, su revelación afecta al principio de finalidad y aun cuando el mismo se encuentre inserto en un documento, al no ser objeto o parte de la controversia materia del expediente, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I 117 LFTIAP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.



puesto", según las Bases de participación con la que se sujetó a concurso el puesto denominado Dirección de Instituciones de Particulares de Educación Superior, en tanto que del análisis valorativo de los resultados de las evaluaciones de entrevistas, se advierten lo siguiente:

- No se aprecia la relación directa e inmediata de las preguntas formuladas en los siguientes términos "Qué mejoras se implementaron a partir del 17/11/17? Que es el PNI?, ¿Qué elementos se toman en cuenta en una evaluación curricular? ¿Qué requisitos se valoran para autorizar un Rvoe en la modalidad a distancia? ¿Qué mecanismo implementaría para disminuir la proliferación de universidades "patito"? ¿Cómo aportaría al incremento de la calidad educativa en la educación superior desde la autorización del Rvoe? Al dirigir los procedimientos de otorgamiento o negativa de RVOES, así como de retiro de éstos, ¿Qué acciones implementaría para transparentar las funciones? Por favor mencione los 5 principios fundamentales contenidos en la CPEUM, que rigen el servicio público y describa tres de ellos. Describa una negociación en la que usted haya presentado las ventajas y desventajas de las propuestas de cada una de las partes involucradas; Explique los resultados obtenidos de su participación en alguna implementación de cambio y Describa un ejemplo de manera como identifica fortalezas y debilidades de sus colaboradores, que pueden influir en su desempeño.", con los Criterios de evaluación de entrevistas.

Lo anterior, en tanto que las preguntas, y por ende, las respuestas que en su caso se vertieron por la candidata entrevistada, no permiten advertir en qué sentido impactaron en cada uno de los elementos que integran a los Criterios de evaluación de entrevistas de "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", esto es así, en virtud de que los miembros del Comité Técnico de Selección, omitieron considerar en cada una de las calificaciones los aspectos específicos correspondientes a experiencias previas, ejemplos concretos; cantidad de ejemplos y la relevancia de la evidencia, tanto es así que en los parámetros con base en los cuales se asignarían las calificaciones en una escala de 0 a 100, si bien trata de aludir estos aspectos, los mismos van encaminados en sentido negativo, en términos de la prolongación de la curva de aprendizaje, en detrimento de la eficiencia del área, la falta de experiencia, la insuficiencia de las respuestas, vagas, incluso se sostiene que el perfil de la sustentante sea el adecuado para los requisitos técnico y gerenciales para el puesto, que la aspirante carece de experiencia en el sector público, que sus conocimientos respecto de los principios y valores que rigen el actúa del servidor público es muy limitado y dadas la responsabilidades y funciones del puesto implicaría más supervisión de la necesaria y la curva de aprendizaje sería más larga de la prevista, que evidencia obtenida incompleta, superficial, confusa, insuficiente, imprecisión en las respuestas, que la aspirante requiere de un mayor dominio de los temas del servicio público, e insuficiente para cumplir los requisitos del perfil y nivel del puesto, incluso contradictorias al establecer sus "experiencias son objetivas" más no técnica y de forma conclusiva advierte que "no resolvería los retos de puesto derivado que su experiencia en el ámbito en el sector privado, que las evidencias obtenidas fueron superficiales, si bien con experiencias pero los temas técnicos no fueron claras ni bien estructuradas, la cantidad de experiencias en un solo tema pero insuficiente y que la relevancia de las evidencias obtenidas no resultan suficientes para cubrir el puesto.

- Las preguntas se encuentran estructuradas en un contexto de carácter técnico, vinculadas con el desempeño de las funciones del puesto, al referenciarse en dos de las preguntas formuladas "Qué mejoras se implementaron a partir del 17/11/17" o "menciones 5 principios fundamentales contenidos en la CPEUM" y "describa tres de ellos", e incluso, en meras suposiciones "que mecanismos implementaría para disminuir la proyección de las Universidades "patito", como aportaría al incremento de la calidad educativa en la educación superior desde la autorización del rvoe"
- No se advierten los términos en que se habrían de aplicar los parámetros para la asignación de las calificaciones de "56 o menos" Malo; 60-69 Deficiente; 70-79 Regular; 80-89 Regular; 90-100 Sobresaliente; cuenta habida de que se reitera las preguntas se construyen a cuestiones de carácter técnico sobre temas normativos y en meras suposiciones.
- No se señalan cuáles son los elementos que habrían de considerarse en la respuesta y/o en el análisis cualitativo y cuantitativo de los elementos que necesariamente se debieron abordar por la entrevistada, según los elementos particulares que inciden en los rubros de "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".



Las preguntas se orientaron con el propósito de evaluar la experiencia específica que de ser el caso se tuviere con relación al desempeño del puesto de Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior, para lo cual es de señalarse que la Secretaría Técnica del Comité Técnico de Selección, expresó como elemento de justificación de la calificación promedio de "65", que la candidata entrevistada "es objetiva pero no técnica" "su experiencia en el sector privado" para operar el puesto", e igualmente, es de puntualizarse que la Presidenta del propio Comité, expresó como elemento justificativo de la calificación de "60" a la única respuesta que, según manifestó la aspirante entrevistada, con respecto a las preguntas que el perfil de la sustentante sea el más adecuado para los requisitos técnicos y gerenciales del puesto" y la Representante de esta Secretaría de la Función Pública asentó como elemento justificativo de la calificación de "60" "que carece de experiencia en el sector público, conocimientos limitados de los principios y valores del servicio público, que requiere mayor dominio de los temas, e insuficiencia para cumplir con los requisitos del perfil del puesto" (sic), por lo que en ese contexto, y sin que se prejuzgue sobre la procedencia de las calificaciones en sí misma consideradas, es de señalarse que se adolece de los elementos objetivos que sustenten las aseveraciones formuladas por los integrantes del Comité Técnico de Selección.

Sin que sea óbice a lo anterior, que en el informe proporcionado por los miembros del Comité Técnico de Selección de fecha de 28 de diciembre de 2018, únicamente se vierten consideraciones que pretendan justificar la legalidad del proceso de selección, incluso va más allá al pretender justificar la determinación a la que arribó al establecer "nuevos requisitos" no contemplados en la convocatoria publicada de exproceso en el Diario Oficial de la Federación de 22 de agosto de 2018, en el caso, la relativa a que *"el Comité de Selección sesiona el número de veces que sea necesario, a efecto de evaluar y calificar al grupo de candidatos finalistas, a cuyo efecto podrá valorar, entre otras, su potencial de aprendizaje en cuanto a sus capacidades técnicas vinculadas a otros puestos dentro de esta Dependencia"* (sic), así como el relativo al criterio de preferencia, sin tener en cuenta que esta condición legal, opera sólo ante una situación de empate en el orden de prelación, prevista en el sexto párrafo del artículo 36 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y fracción I, del numeral 236 de la Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera al referir *"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, aquellos cuyos puestos se encuentren en proceso de desaparición con motivo de una reestructuración."* (sic).

Situación que de manera alguna entraña que las calificaciones asignadas durante la etapa de entrevista encuentren la justificación respecto de los criterios establecidos para esta etapa, omitiendo establecer las razones fundadas y motivadas que los llevaron a la asignación de las calificaciones.

Luego entonces, resulta inequívoco que en virtud del resultado aprobatorio en las herramientas o instrumentos de evaluación que se le aplicaron *-previo a la etapa de Entrevistas-* para evaluar sus conocimientos, habilidades, experiencia y mérito, la ahora recurrente acreditó los requisitos mínimos de escolaridad, habilidades, experiencia profesional y capacidades técnicas, que la propia convocante requirió ex proeso en el Perfil del puesto Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, que se contrae la Minuta del Comité Técnico de Selección (Cierre del Concurso) de 29 noviembre de 2018, en los siguientes términos:

Perfil	Escolaridad	<p>Area General: Ciencias Sociales y Administrativas. Carreras Genéricas: Administración, Derecho, Educación.</p> <p>Area General: Educación y Humanidades. Carreras Genéricas: Educación.</p>
		<p>Grado de avance escolar: Licenciatura o Profesional, Titulado (a). Deberá Presentar Título o Cédula Profesional.</p>
	Experiencia Laboral	<p>Mínimo 6 años de experiencia en: Campo de Experiencia: Pedagogía.</p> <p>Area de Experiencia: Organización y Planificación de la Educación.</p> <p>Campo de Experiencia: Ciencia Política.</p> <p>Area de Experiencia: Administración Pública.</p> <p>Campo de Experiencia: Ciencias Jurídicas y Derecho.</p>



	<p>Area de Experiencia: Derecho y Legislación Nacionales, Defensa Jurídica y Procedimientos.</p> <p>Campo de Experiencia: Ciencias Económicas.</p> <p>Area de Experiencia: Apoyo Ejecutivo y/o Administrativo.</p>
--	--

En tal virtud, se advierte que las conclusiones que llevaron a determinar que la recurrente no fuera considerada como finalista, devienen de la inexacta aplicación de los Criterios de evaluación de entrevistas, según las consideraciones apuntadas por esta autoridad.

Resulta aplicable por analogía el criterio sostenido en la Tesis No. 2a. IV/2010, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo: XXXI, Febrero de 2010, Instancia Segunda Sala, Materia Administrativa, página 144, que a la letra señala:

CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA LA DESIGNACIÓN DE JUECES DE DISTRITO. ES REQUISITO DE VALIDEZ DE LA ACTUACIÓN DEL JURADO DURANTE EL EXAMEN ORAL QUE CADA UNO DE SUS INTEGRANTES FORMULE UNA PREGUNTA AL SUSTENTANTE. En términos del artículo 38, fracción V, del Acuerdo General 57/2008, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta el capítulo I del título séptimo de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por el que se establecen los lineamientos generales para la celebración de Concursos Internos de Oposición para la Designación de Jueces de Distrito, una de las condiciones de validez de la actuación del Jurado durante el desarrollo del examen oral consiste en que cada uno de sus integrantes formule al sustentante una pregunta, relacionada con la guía de estudios y con la función del cargo por el que concursa, so pena de que el Jurado actúe al margen de la legalidad y de los principios de objetividad y seguridad jurídica, tomando en cuenta que tratándose del sistema de selección de Jueces de Distrito, el Consejo de la Judicatura Federal, por un lado, está obligado a preestablecer las reglas, normas y mecanismos del certamen; con el objeto de dotar de certeza al proceso de selección, de modo que todos los participantes conozcan previamente, con claridad y seguridad, las reglas a las cuales se sujeta su actuación; y por otro, una vez que ha expedido las reglas debe acatarlas rigurosamente para evitar confusiones en su aplicación, parcialidad, demérito o inequidad entre los participantes, respecto de la certeza bajo las condiciones en las cuales se desarrollará el concurso de oposición.

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, considerarle en un primer momento finalista e incluso determinarle ganadora del concurso al que resulte idóneo 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.

En consecuencia, claramente se advierte que se 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 el Acta Minuta del Comité Técnico de Selección (Cierre del Concurso) de 29 de noviembre de 2018, mediante la cual se declaró Ganadora del concurso a la candidata con número de folio, 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, 39 y 40, fracción II, de su Reglamento y numerales 235 y 237 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional, en la que se determinó que:

...Realización de la etapa de entrevistas. Reunido el Quórum necesario, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad citada y con lo acordado en la sesión de Planeación de las Etapas de Entrevistas y Determinación, el Comité llevó a cabo la Etapa IV (Entrevistas) del procedimiento de reclutamiento y selección, de acuerdo a la lista en orden de prelación, con los siguientes participantes: CC.: [Recurrente] (folio 28-82905), [Tercero Interesado](folio 17-82905) y [...] (folio 26-82905).

Como resultados de las entrevistas, el Comité Técnico de Selección decidió que la siguiente participante pasara como finalista a la Etapa V (Determinación) por rebasar alcanzar el Nivel Mínimo de Aptitud (80 puntos) establecido por el Comité Técnico de Profesionalización: [Tercero Interesado](folio 17-82905)

Realización de la Etapa de Determinación (resultado del concurso). Después de analizar el puntaje acumulado que obtuvo la finalista, así como la aprobación de la revisión Documental, el Comité Técnico de Selección determinó que la C. [Tercero Interesado] folio 17-82905, es la **ganadora** del concurso para ocupar el puesto de **Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior**, adscrito a la **Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación**, publicado en el Diario Oficial de la



Federación el **22 de agosto de 2018**, como parte de la **Convocatoria 37/2018**, por haber obtenido el mayor puntaje de los participantes.

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 **13:50 horas del 29 de noviembre de 2018.** ..."(sic)

Es por ello, que atendiendo a lo previsto por el primer párrafo del artículo 78 de la Ley de la materia, es decir, respecto de la aplicación correcta del procedimiento, se estima necesario acordar conforme a derecho la revocación de la resolución emitida por el Comité Técnico de Selección, en Acta Minuta del Comité Técnico de Selección (Cierre del Concurso) de 29 de noviembre de 2018, para el efecto de que los miembros del Comité Técnico de Selección, observen en sus términos las disposiciones legales y administrativas que rigen el desarrollo de los procesos de selección al Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, considerando incluso las atribuciones con las que se cuenta para corregir las ilegalidades que de ser el caso observen con motivo de su actuación, invocándose al respecto, el criterio de la Novena Época, Registro: 169009, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVIII, Septiembre de 2008, Materia(s): Civil, Tesis: 1.4o.C.170 C, Página: 1172, que a letra señala:

ACTOS PROCESALES DECLARADOS INEFICACES. REPERCUSIÓN EN OTRAS ACTUACIONES Y REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO. De la interpretación jurídica de las diversas disposiciones que regulan los recursos y el incidente de nulidad de actuaciones de un procedimiento judicial, consignados en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, mediante la aplicación de los métodos teleológico, sistemático y el sustentado a base de principios, con amplio apoyo en prestigiada doctrina, se llega al conocimiento de que la revocación, modificación o anulación de un acto de procedimiento, decretada en algún recurso, incidente o cualquier medio de defensa, produce la consecuencia de dejar insubsistente y privar de efectos al acto impugnado, pero sólo en la ineficacia de las actuaciones dictadas o practicadas con posterioridad, que lo reconozcan como presupuesto jurídico indispensable para su existencia, validez y subsistencia dentro del procedimiento al que corresponda, al producir su inocuidad, y en algunos casos obligar a la reposición parcial o total del procedimiento, de modo que, la ineficacia decretada no se comunica invariablemente a otros actos, y la comunicación que se produzca no se extiende fatalmente a todos los actos de dicho procedimiento. Así, en ocasiones la ineficacia sólo opera respecto a la actuación impugnada; en otras, se extiende a unas cuantas actuaciones, y en algunas más afecta a todo el procedimiento, según la función que desempeñe el acto declarado ineficaz, en el procedimiento concreto al que corresponda, y la correlación de interdependencia que guarde con otras determinaciones del mismo. Efectivamente, la finalidad perseguida con el establecimiento de medios impugnativos de control sobre las actuaciones de un proceso jurisdiccional, consiste en garantizar que el concepto vinculado de los actos del procedimiento se encuentre apegado a los requisitos y formalidades esenciales fijados como elementos sine qua non, para el cumplimiento pleno del objeto principal del proceso, consistente en resolver el litigio planteado con apego a la totalidad de elementos que se puedan reunir para acercarse al máximo a la verdad objetiva de los hechos que le dieron origen y ajustado a las disposiciones aplicables al sistema legal que lo rige, pues a través de estos medios impugnativos se depura el procedimiento, excluyendo, y en su caso substituyendo, los que se encuentran afectados en sus elementos definitorios, por lo cual, el resultado de la ineficacia declarada debe alcanzar sólo a los actos que se vean perjudicados en lo esencial con los vicios encontrados al revisar los combatidos en el medio impugnativo correspondiente. Por tanto, si los vicios esenciales sólo dañaron al acto revisado y no a otros, ni directamente ni en forma de consecuencia, la ineficacia recae exclusivamente en aquél. Si el acto privado de efectos sirvió o debe servir de cimiento para la validez de uno o varios actos subsecuentes, éstos resultan dañados por los vicios del primero, y por tanto, también deben quedar sin efectos judicialmente. Por otra parte, si los actos eliminados son legalmente indispensables para la validez jurídica del procedimiento al que pertenecen, será necesaria su reposición, pero si el procedimiento puede subsistir sin ellos válidamente, entonces será suficiente con su inocuidad en la resolución terminal que se emita. Por ejemplo, si revocó la admisión de una prueba, se substituye el proveído por otro que la deseche, y si no se ha dictado sentencia, los actos de preparación y desahogo, y las alegaciones hechas, sobre la prueba, quedarán ineficaces y no habrá necesidad de ninguna reparación. En cambio, si ya se dictó sentencia y el desahogo de la prueba resultó trascendente para el sentido del fallo, los actos de admisión, preparación, desahogo y alegatos relativos y la propia sentencia, quedarán sin efectos, pero únicamente el fallo será objeto de reposición. Si se anula el emplazamiento, como éste tiende a garantizar la intervención del



demandado en todo el curso del procedimiento, como pivote de su garantía de defensa, el procedimiento también se ve dañado en todas las actuaciones, y procede la reparación total del procedimiento, a partir del nuevo emplazamiento. Tratándose de la personería de quien presenta la demanda por el actor, como tal escrito es indispensable para iniciar el procedimiento, el desconocimiento de esa personería, produce el efecto de tenerla por no presentada, y acarrea necesariamente la insubsistencia de todos los actos integrantes del procedimiento.

De esa guisa, es de considerarse impráctico e innecesario emitir pronunciamiento sobre las cuestiones, planteadas por el recurrente en el tenor de los agravios propuestos en el escrito de recurso de revocación, sustancialmente considerados en los aspectos siguientes: no se respetó el derecho de petición por haberse dirigido por la vía del correo electrónico solicitando sea considerado un viaje de la recurrente a Cuba, lo que le ocasiono un daño patrimonial, así como la relativa a las sanciones administrativas a los servidores públicos por actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos cargo o comisiones, al desfaseamiento de las fechas programadas en la convocatoria, que le ocasionaron gastos imprevistos y no programados, como hacer preguntas fuera de los criterios establecidos.

En ese orden de entendimiento, esta autoridad administrativa no está en aptitud legal de dilucidar sobre la legalidad o ilegalidad del descarte, a la luz de elementos considerativos que no se plasmaron en las actuaciones de 29 de noviembre de 2018, so pena de violentar en perjuicio de la aspirante recurrente, los derechos fundamentales tutelados por los artículos 1o., 14, 16 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en función directa de que no tendría la oportunidad de defensa para, en su caso, controvertir a través de la instancia impugnativa que en la esfera de sus intereses estimara pertinente, el acto de no finalista en sí mismo considerado, a la luz de los fundamentos y motivos que en su caso invoque el Comité Técnico de Selección.

De igual forma debiera estarse, respecto de los señalamientos vertidos por la tercera interesada en escrito de manifestaciones en el sentido "...debe tenerse en cuenta que quien suscribe, fue sometida a las mismas preguntas, y de ningún modo me agraviaron, pues encuentro en ellas pertinencia de acuerdo a las funciones del puesto que se concursaba y que gane legalmente, además de que se encuentran dentro de los criterios señalados en la convocatoria. Es claro, que la persona que ocupe el puesto la Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior, debe tener la capacidad de dar respuesta suficiente y directa a los cuestionamiento que se realizaron, pues con dichas preguntas, se logró medir habilidades de los concursantes, sin que se pueda alegar una supuesta diferencia entre lo cuestionado y los criterios de la convocatoria, puesto que, en el trabajo diario de la dirección a mi cargo, no se puede emplear excusas tales como que algún asunto sale de los criterios de la convocatoria para ocupar el puesto. La capacidad de dar adecuada respuesta a las preguntas hechas, sin duda alguna, es generada por los 25 años de trabajo al servicio de la Secretaría de Educación Pública, en beneficio del Sistema Educativo Nacional. Considero que calificar la entrevista como examen oral de conocimientos, no se trata de un calificativo negativo, ya que justamente la entrevista determina el nivel de conocimiento de los participantes, para valorar su aptitud para el puesto, y al haber satisfecho ya las pruebas escritas, la valoración oral es un método idóneo, para evaluar la aptitud en el puesto. 8. (...) Es importante resaltar que, la recurrente se dice inconforme porque respondió "*conforme a mis criterios sobre conocimiento*"; sin detenernos en la falta de claridad a la que se refiere la recurrente cuando menciona sus "criterios sobre conocimiento". Al respecto, es claro que la evaluación no se satisface por respuestas que sean correctas según el "criterio" del evaluado, ya que las respuestas deben dar satisfacción al parámetro de valoración de quien evalúa, no del evaluado." (sic).

Esto es así, en función de las consideraciones externadas por esta autoridad, la resolución de candidato ganador de 29 de noviembre 2018, a que se constriñe la Minuta del Comité Técnico de Selección (Cierre del Concurso) de 29 de noviembre de 2018, deviene de un procedimiento de selección en el que se dejaron de observar las disposiciones legales y administrativas que han quedado debidamente precisadas en el cuerpo de esta resolución.

En la especie, es aplicable por analogía la tesis de la Décima Época, Registro: 2002230, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y



su Gaceta, Libro XV, Diciembre de 2012, Tomo 2, Materia(s): Común, Tesis: II.3o.A.4 K (10a.), Página: 1278, que a la letra señala:

AMPARO DIRECTO. SI EN LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN SE PLANTEAN CONJUNTAMENTE VIOLACIONES PROCESALES Y VICIOS COMETIDOS DURANTE EL DICTADO DE LA SENTENCIA, POR EXCEPCIÓN, DEBEN ESTUDIARSE PRIMERO ÉSTOS Y, DE SER FUNDADOS, SUBSANARSE EL PROCEDIMIENTO (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 107, FRACCIÓN III, INCISO A), CONSTITUCIONAL, REFORMADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 6 DE JUNIO DE 2011). Por regla general, las violaciones procesales en amparo directo son temas de análisis previo respecto de los planteamientos de posibles vicios en el dictado de la resolución, siempre y cuando se afecten las defensas del quejoso y trasciendan al resultado del fallo; sin embargo, en algunos casos las violaciones al procedimiento se encuentran imbricadas con los planteamientos de posibles vicios cometidos en el dictado de la sentencia; esto se presenta cuando tras el análisis del fallo reclamado se hace evidente una omisión o desarrollo ilegal del procedimiento que trasciende al sentido de la resolución; por tanto, cuando en los conceptos de violación se planteen conjuntamente ambos vicios, por excepción, debe estudiarse primero el cometido en la sentencia y, de ser fundado, subsanarse el procedimiento. Situación que se presenta, por ejemplo, cuando al revisar las consideraciones del fallo se observa la necesidad de una prueba indispensable para la correcta resolución del caso y ésta no obra en autos a pesar de haberse ofrecido, o cuando se trata de pruebas tan relevantes que su sola ausencia -independientemente de que se hayan ofrecido o no- presupone en sí misma una violación al principio de justicia completa. Esta situación de romper la rigidez técnica en el estudio de las violaciones procesales para flexibilizar las reglas a fin de lograr un legal análisis del caso y evitar las series de amparos de un mismo asunto, fue objeto de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de junio de 2011 que modificó, entre otros, el artículo 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde ahora se establece que corresponde a los Tribunales Colegiados de Circuito, al resolver el amparo directo, decidir sobre todas las violaciones procesales hechas valer o que de oficio sean advertidas y fijar los términos precisos en que la autoridad responsable deberá pronunciar la nueva resolución, elementos que evidencian la existencia de un nuevo método de análisis de la justicia constitucional para decidir sobre violaciones procesales relacionadas con vicios en el dictado de la sentencia.

De esa guisa, es de considerarse que en virtud del sentido de esta resolución, no se está en condición de emitir pronunciamiento de ilegalidad alguna con respecto a los agravios de que se duele, vinculados no se respetó el derecho de petición por haberse dirigido por la vía del correo electrónico solicitando sea considerado un viaje de la recurrente a Cuba, lo que le ocasiono un daño patrimonial, así como la relativa a las sanciones administrativas a los servidores públicos por actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos cargo o comisiones, al desfasamiento de las fechas programadas en la convocatoria, que le ocasionaron gastos imprevistos y no programados, en tanto que la oportunidad impugnativa se gestó a partir de la fecha del 29 de noviembre de 2018, en que se publicaron los resultados finales del proceso de selección, según oficio número SSFP/408/DGDHSPC/1277/2018 de 21 de diciembre de 2018 visible a foja 43 del expediente en que se actúa.

Sirve de apoyo a las consideraciones apuntadas, la Jurisprudencia I.7o.A. J/47, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Materia Administrativa Registro 166750, Novena Época, Tomo XXX, Agosto de 2009, Página: 1244, que dice:

AGRAVIOS EN LA REVISIÓN FISCAL SI UNO DE ELLOS RESULTA FUNDADO Y SUFICIENTE PARA DEJAR SIN EFECTOS EL FALLO IMPUGNADO, ES INNECESARIO EL ESTUDIO DE LOS RESTANTES. Si al analizar los agravios invocados en el recurso de revisión fiscal previsto en el artículo 63 de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo (correlativo del precepto 248 del Código Fiscal de la Federación, vigente hasta el 31 de diciembre de 2005), uno de ellos resulta fundado y suficiente para dejar sin efectos el fallo impugnado, es innecesario el estudio de los restantes motivos de queja, pues con ellos no se obtendría algún otro efecto diverso al ya determinado.

Asimismo, es aplicable por analogía el criterio jurisprudencial VI.2o.A. J/9, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Materia Administrativa, Registro 176398,



Novena Época Tomo XXIII, Enero de 2006, Página: 2147, que a la letra señala:

AGRAVIOS EN LA REVISIÓN FISCAL CUÁNDO SU ESTUDIO ES INNECESARIO. Si del análisis de uno de los agravios se advierte que éste es fundado y suficiente para revocar la sentencia dictada por la Sala a quo, es innecesario que en la ejecutoria correspondiente se analicen los restantes agravios que se hicieron valer en el escrito de revisión, pues ello a nada práctico conduciría si de cualquier manera el fallo recurrido ha de quedar insubsistente en virtud del agravio que resultó fundado.

Sirve de apoyo a las consideraciones vertidas, la tesis: VI.3o.14 A, Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Enero de 1996, Novena Época, página 345, 203479, Tesis Aislada (Administrativa), que dice:

REVOCACION. LA RESOLUCION QUE DECIDE EL RECURSO ORDENANDO LA REPOSICION DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, DETERMINA QUE SEA INNECESARIO EL ANALISIS DE LOS AGRAVIOS RELATIVOS AL FONDO DEL ASUNTO. (CODIGO FISCAL DEL ESTADO DE PUEBLA). El artículo 136, párrafo tercero, del Código Fiscal del Estado de Puebla, estatuye: "La resolución del recurso se fundará en derecho y examinará todos y cada uno de los agravios hechos valer por el recurrente, teniendo la autoridad la facultad de invocar hechos notorios; pero cuando uno de los agravios sea suficiente para desvirtuar la validez del acto impugnado bastará con el examen de éste." Por otra parte, el artículo 138 del mismo ordenamiento, dice: "La resolución que ponga fin al recurso podrá: I. Desecharlo por improcedente. II. Confirmar el acto impugnado. III. Mandar reponer el procedimiento administrativo. IV. Dejar sin efectos el acto impugnado. V. Modificar el acto impugnado o dictar uno nuevo que lo sustituya, cuando el recurso interpuesto sea total o parcialmente resuelto a favor del recurrente." Ahora bien, administrando tales disposiciones, se llega a la siguiente conclusión: en el caso de que la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Puebla encuentre fundado un agravio relativo a una violación procesal, debe, en los términos de la fracción III del último de los preceptos mencionados, mandar reponer el procedimiento administrativo. En esta hipótesis, resulta obvio que la autoridad fiscal no tiene porqué avocarse al estudio de los agravios a través de los cuales se estén impugnando cuestiones de fondo, pues dicha reposición del procedimiento tiene como efecto dejar insubsistente el acto impugnado, resultando por tanto ocioso el análisis de tales agravios. En este caso, se actualiza el supuesto previsto en la parte final del párrafo tercero del artículo 136 del Código Fiscal del Estado de Puebla, antes transcrito, que dice: "Pero cuando uno de los agravios sea suficiente para desvirtuar la validez del acto impugnado bastará con el examen de éste."

En ese orden de ideas, atento a las razones o motivos que según los argumentos exteriorizados por la recurrente, que tilda de discriminatoria la actitud de los miembros del Comité Técnico de selección, con motivo de la opinión vertida ocasionada por la subjetividad de las preguntas en la entrevista, asimismo, en relación a los señalamientos expresos en el sentido de que "no respetan el derecho de petición, el daño patrimonial y ocasionado con el regreso anticipado para de su viaje a Cuba, incluso la relativa a la aplicación de sanciones administrativas a los servidores públicos", se dejan a salvo los derechos que se estima le asisten, para que la recurrente los haga valer ante las instancias competentes que considere oportunas en defensa de sus intereses.

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, y último párrafo del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, se revoca la declaración de Ganadora, contenida en Acta Minuta del Comité Técnico de Selección (Cierre del Concurso) de 29 de noviembre 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 Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, subsane las violaciones de procedimiento advertidas por esta autoridad en las etapas de Entrevistas y de Determinación.

Lo anterior, para efectos de que el Comité Técnico de Selección instrumente las acciones encaminadas a subsanar las inconsistencias legales advertidas por esta autoridad, atento a lo señalado en el Considerando Tercero, y por consiguiente, esté en aptitud de emitir una nueva resolución con libertad



de actuación, en su caso, declarando ganador, 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, tomando en cuenta las constancias del expediente del concurso y lo resuelto por esta autoridad.

Al efecto, el Comité Técnico de Selección deberá sesionar a efecto 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 20, 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 las etapas de Entrevistas y de Determinación del proceso de selección; y en su caso, analice y provea en el ámbito de sus atribuciones sobre la congruencia entre la convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación y la difundida en Trabajaen.

II. Comunicar a los candidatos con números de folio 17-82905, 26-82905 y 28-82905 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 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 34, fracción IV y párrafo tercero, y 36, párrafo tercero, de su Reglamento, y numerales 224, 226, 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 evaluación de entrevistas.
- b) La construcción de los reactivos sea objetiva y transparente.
- c) No repetir reactivos contenidos en la entrevista aplicada en primera instancia.
- d) Que los reactivos tiendan a profundizar sobre las capacidades de los aspirantes entrevistados.
- e) Formular en igualdad de condiciones los mismos reactivos a los candidatos objeto de entrevista.

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

V. Una vez realizada la entrevista, el Comité Técnico de Selección deberá elegir de entre los candidatos entrevistados a los que considere Aptos para el puesto, según las Calificaciones Definitivas que al efecto obtengan los entrevistados y señalar en su caso, las que corresponda de acuerdo con la evaluación de los resultados obtenidos.

VI. En la etapa de Determinación, elegir de entre los candidatos finalistas, al ganador o declarar 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 que emita.

VII. Instruir se notifique a los candidatos entrevistados 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 nombre y número de folio del candidato ganador o en su caso desierto el concurso.

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 de cumplimiento, 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 Ganador del Comité Técnico de Selección del puesto denominado Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, que se contrae la Minuta del Comité Técnico de Selección (Cierre del Concurso) de 29 noviembre de 2018, para los efectos precisados en los Considerandos Tercero y Cuarto de esta resolución.

SEGUNDO.- Comuníquese esta resolución al Comité Técnico de Selección del puesto de Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, a través de la Directora General Adjunta de Remuneraciones de la Dirección General de Recursos Humanos y Secretaría Técnica del propio Comité.

Al efecto, devuélvase las constancias del expediente del puesto Denominado Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, previa certificación que obre en el expediente principal en que se actúa, las constancias objeto de análisis en presente resolución.

De igual forma, 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.

Asimismo, comuníquese esta resolución a la Representante de esta Secretaría para efectos de 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.

TERCERO.- Asimismo, comuníquese esta resolución al Director 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 de la Secretaría de Desarrollo Social, lleve a cabo en Trabajaen, las adecuaciones y modificaciones conducentes, 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.- La recurrente y la tercero interesado podrán 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.

QUINTO.- Archívese este expediente como concluido, no obstante manténgase la reserva de la información contenida en el mismo hasta por el tiempo establecido conforme a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y demás disposiciones reglamentarias y normativas aplicables.

Notifíquese.

Así lo resolvió, el Director de Recursos de Revocación previa designación con número de oficio 100.- 788 de 26 de marzo de 2019, con adscripción a la Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales adscrita a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, a los **veintiséis días del mes de marzo de dos mil diecinueve**. Para los efectos legales conducentes.- Conste.



Rodolfo Javier Jiménez Zárate