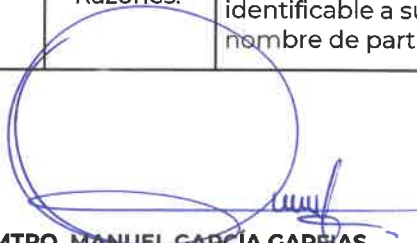




Versión Pública Autorizada			
Unidad Administrativa:	<b>Unidad de Asuntos Jurídicos/Dirección de Recursos</b>		
Documento:	<b>Resolución de fecha 01/07/20 que recayó al expediente RR/029/PROFEPA/2019</b>		
Partes o Secciones que se clasifican:	Las que se indican en el Índice de Información que se Suprime, Elimina o Testa.	Fojas:	Las que se identifican en el citado Índice.
Total de fojas, incluyendo el índice:	Treinta y cinco (35) fojas		
Fundamento legal:	Arts. 9, 16, 113, frs. I LFTAIP, 3, frs. IX y X, 16, 18 y 23, LGPDPSO.	Razones:	Se trata de datos personales que de revelarse identifican o hacen identificable a su titular, así como el nombre de particulares o terceros.
Nombre y Firma del Titular del Área o Unidad Administrativa	 <b>MTRO. MANUEL GARCÍA GARFIAS.</b> <b>TITULAR DE LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS.</b>		
Autorización por el Comité de Transparencia:	Décima Quinta Sesión Ordinaria de 19 de abril de 2023.		

**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

Handwritten signature in blue ink.





## 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, 3, 4, 9, 23, 24, 26, 29 y 32	Artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.	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, por lo que su protección resulta necesaria.





99

**UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS**  
Dirección de Recursos

EXPEDIENTE: **RR/029/PROFEPA/2019**

**RESOLUCIÓN RECURSO DE REVOCACIÓN**

En la Ciudad de México, a los primero días del mes de julio de dos mil veinte.-----

**Vistos**, para resolver en definitiva los autos del expediente **RR/029/PROFEPA/2019**, integrado con motivo de la recepción del escrito de veintisiete de noviembre de dos mil diecinueve, suscrito por el C. [REDACTED] por el cual interpone Recurso de Revocación en contra de la determinación final emitida por el Comité Técnico de Selección en el concurso **85416**, para la ocupación del cargo denominado "Coordinador de Inspectores D", adscrito a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con número de código de puesto **16-E00-1-EIC011P-0003724-E-C-D**, y; -----

**RESULTANDOS**

**I.** Mediante escrito de veintisiete de noviembre de dos mil diecinueve, recibido en misma fecha en la oficialía de partes de la Unidad de Asuntos Jurídicos, Secretaría de la Función Pública, el C. [REDACTED] interpuso recurso de revocación en contra de la determinación final emitida con motivo del procedimiento de selección del concurso **85416**, para la ocupación del cargo denominado "Coordinador de Inspectores D", adscrito a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con número de código de puesto **16-E00-1-EIC011P-0003724-E-C-D** (visible de foja 1 a la 11 de actuaciones). -----

**II.** En fecha seis de diciembre de dos mil diecinueve, se admitió a trámite el recurso de revocación interpuesto por el C. [REDACTED] en contra de la determinación final emitida con motivo del procedimiento de selección del concurso **85416**, para la ocupación del cargo denominado "Coordinador de Inspectores D", adscrito a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con número de código de puesto **16-E00-1-EIC011P-0003724-E-C-D**, radicado bajo el expediente administrativo **RR/029/PROFEPA/2019**; igualmente, se acordó solicitar diversa información relacionada con el procedimiento de selección (visible a fojas 25 a 27 de actuaciones). -----

**III.** Mediante oficio **110.UAJ/4841/2019**, de nueve de diciembre de dos mil diecinueve, esta Unidad de Asuntos Jurídicos, solicitó al Presidente del Comité Técnico de Selección de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, diversa información relacionada con el procedimiento de selección del concurso **85416**, para el cargo denominado "Coordinador de Inspectores D", adscrito a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con número de código de puesto **16-E00-1-EIC011P-0003724-E-C-D** (visible a foja 28 de actuaciones). -----

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, 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. 1, 117 LFTIAP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.





100

**IV.** A través del oficio **110.UAJ/4843/2019**, de nueve de diciembre de dos mil diecinueve, se solicitó al Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, diversa información relacionada con el procedimiento de selección del concurso **85416**, para el cargo denominado "*Coordinador de Inspectores D*", adscrito a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con número de código de puesto **16-E00-1-EIC011P-0003724-E-C-D** (visible a foja 29 de actuaciones). -----

**V.** Por oficio **110.UAJ/4842/2019**, de nueve de diciembre de dos mil diecinueve, esta Unidad precisó a la Representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección del Concurso de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, que una vez que se emitiera la resolución en el recurso de revocación, sobre el procedimiento de selección del concurso **85416**, para el cargo de "*Coordinador de Inspectores D*", adscrito a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con número de código de puesto **16-E00-1-EIC011P-0003724-E-C-D**, lleve a cabo la certificación de dicho proceso y de su resultado final (visible a foja 30 de actuaciones). -

**VI.** A través de oficio sin número de diecinueve de diciembre de dos mil diecinueve, la Representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección correspondiente al concurso **85416**, informó que llevó a cabo la certificación del proceso de selección, en fecha tres de diciembre de dos mil diecinueve; esta Unidad Administrativa el veinte de diciembre de dos mil diecinueve, emitió un acuerdo en el que se tuvieron por realizadas las manifestaciones vertidas por la representante en cita (visible a fojas 32 y 33 de actuaciones). -----

**VII.** Mediante oficio **SSFP/408/DGDHSPC/0592/2019**, de dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve, presentado en la oficialía de partes de esta Unidad de Asuntos Jurídicos el veintitrés del mismo mes y año, el Director General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera, de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, remitió la información consistente en: i) mensajes enviados a los aspirantes con número de folio de participación 6-85416, 2-85416 y 30-85416; y ii) la fecha en la que se difundió en el Sistema Informático de Trabajo, el resultado final del concurso, el día **doce de noviembre de dos mil diecinueve**, declarado con ganador (visibles a fojas 34 a la 43 de actuaciones).-----

A través de acuerdo de **dos de enero de dos mil veinte**, esta Unidad tuvo por desahogada en tiempo y forma la vista ordenada en el acuerdo admisorio del expediente en que se actúa (visible a foja 44 de actuaciones).-----

**VIII.** Por oficio de dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve, presentado en la oficialía de partes de esta Unidad Administrativa el veinticuatro del mismo mes y año, el Comité Técnico de Selección de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, rindió informe respecto del concurso **85416**, precisando lo siguiente: que el **doce de noviembre de dos mil diecinueve**, se publicaron a través del Sistema Informático de Trabajo, los resultados del concurso y, de igual forma, se comunicó a los aspirantes con número de folio 6-85416, 2-85416 y 30-85416, dicho resultado final, adjuntando la impresión de pantallas de los mensajes enviados a los concursantes en los que se





101

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, 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 LFTAP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.

aprecian las fechas de lectura; con el escrito de referencia, se exhibió copia certificada del expediente del concurso, además de dar respuesta puntual a todos y cada uno de los hechos y agravios vertidos por el recurrente (visibles a fojas 45 a la 62 de actuaciones).

En virtud de lo anterior, se emitió acuerdo el dos de enero de dos mil veinte, por medio del cual se tuvo por desahogada en tiempo y forma la vista ordenada en el acuerdo admisorio de seis de diciembre de dos mil diecinueve (visible a foja 63 de actuaciones).-----

**IX.** Por acuerdo de veintitrés de enero de dos mil veinte, se tuvo por desahogado el requerimiento formulado a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, ordenando dar vista al candidato designado como ganador, la **C. [REDACTED]** en su carácter de tercera interesada, para que manifieste lo que a su derecho convenga (visible a foja 64 de actuaciones).-----

**X.** Mediante oficio sin número de veintinueve de enero de dos mil diecinueve, se solicitó apoyo interinstitucional al Presidente del Comité Técnico de Selección en el concurso **85416**, para la ocupación del cargo denominado "Coordinador de Inspectores C", para que proporcione el domicilio para oír y recibir notificaciones de la tercera interesada a fin de que se le notifique el acuerdo de veintitrés de enero de dos mil veinte (visible a foja 65 de actuaciones).-----

**XI.** A través de oficio **PFPA/5.1/2C.20.1/01239**, de diez de febrero de dos mil veinte, el Presidente del Comité Técnico de Selección en el concurso **85416**, para la ocupación del cargo denominado "Coordinador de Inspectores C", proporcionó domicilio para oír y recibir notificaciones de la tercera interesada (visible a foja 66 de actuaciones).-----

Por acuerdo de once de febrero de dos mil veinte, se tuvo al Comité Técnico de Selección, por conducto de su Presidente, en respuesta al oficio sin número de veintinueve de enero de dos mil veinte, señalando el domicilio para oír y recibir notificaciones de la tercera interesada (visible a foja 67 de actuaciones).-----

**XII.** El veinticuatro de febrero de dos mil veinte, la **C. [REDACTED]** en su carácter de tercera interesada, desahoga la vista ordenada en auto de fecha veintitrés de enero del mismo año, manifestando lo que a su derecho convino (visibles a fojas 73 a la 77 de actuaciones); en consecuencia, el veinticinco de febrero del año en curso, esta Unidad de Asuntos Jurídicos tuvo por realizadas, en tiempo y forma, las manifestaciones vertidas por la tercera interesada, ordenando poner las actuaciones a disposición del recurrente para la formulación de los correspondientes alegatos (visible a foja 78 de actuaciones).-----

**XIII.** Mediante escrito de fecha cinco de marzo de dos mil veinte, recibido el mismo día, con fundamento en el artículo 31 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, el recurrente solicitó ampliación de plazo para formular alegatos, adjuntando constancia médica (visibles a fojas 84 A 85 de actuaciones); derivado de lo anterior, por acuerdo de nueve de marzo de dos mil veinte, se concede al solicitante una prórroga de (2) dos días hábiles, contados a partir de que surtiera sus efectos la notificación, para el desahogo de alegatos (visible a foja 86 de actuaciones).-----







102

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, 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 LFTAMP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.

**XIV.** Por escrito de diez de marzo de dos mil veinte, recibido el mismo día, el **C.** [redacted] formuló manifestaciones en forma de alegatos, atendiendo la vista ordenada en auto de veinticinco de febrero del mismo año (visible a fojas 88 a 95 de actuaciones); a través de acuerdo de once de marzo del citado año, se tuvieron por realizadas en tiempo y forma las manifestaciones vertidas por el recurrente en vía de alegatos, poniendo los autos en estado de resolución (visible a foja 96 de actuaciones). -----

Una vez que se encuentra debidamente integrado el expediente, esta autoridad determina procedente el dictado de la resolución que en derecho corresponde, de conformidad con el artículo 77, fracción VI, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, teniendo en cuenta los siguientes: -----

**CONSIDERANDOS**

**PRIMERO. Competencia.** El Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, es la autoridad competente para sustanciar y resolver el presente recurso de revocación en materia del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en términos de lo dispuesto 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 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 3 letra A, fracción VI, subfracción VI.5, 16, fracciones XII y XXIV, y 26, fracción III, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública publicado en el Diario Oficial de la Federación el diecinueve de julio de dos mil diecisiete; y Cuarto transitorio del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública vigente.-----

**SEGUNDO. Oportunidad del recurso.** El recurso de revocación a resolver se promovió dentro del plazo legal establecido en el artículo 76 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, al haberse presentado dentro de los diez días siguientes a partir de que se hizo del conocimiento, el nombre del servidor público que tuvo la calificación más alta en el procedimiento de selección. -

Esto es así, porque la convocante difundió el resultado final del concurso que nos ocupa el **doce de noviembre de dos mil diecinueve**, como se desprende del acervo probatorio que obra en el expediente administrativo del recurso que se resuelve, en consecuencia, el lapso de diez días que prevé la disposición jurídica en comento, transcurrió del miércoles trece de noviembre de dos mil diecinueve al miércoles **veintisiete de noviembre del mismo año**, sin contar los días dieciséis, diecisiete, veintitrés y veinticuatro de noviembre por tratarse de sábados y domingos, así como el dieciocho del mes y año citado, al tratarse de un día inhábil; mientras que el recurso de revocación fue presentado el miércoles **veintisiete de noviembre de dos mil diecinueve**, ante la oficialía de partes de esta Unidad de Asuntos Jurídicos. -----





103

**TERCERO. Agravios hechos valer por el recurrente.** En su escrito de interposición de recurso de revocación, presentado el veintisiete de noviembre de dos mil diecinueve, el recurrente manifiesta lo siguiente: -----

[...]

### I. DE LA MATERIA DEL RECURSO DE REVOCACIÓN

Haciendo uso de las facultades otorgadas por el art. 76 y el art. 77 de la ley del servicio profesional de carrera en la administración pública federal (en adelante "la ley"); y su reglamento complementario, se extiende el presente documento **en contra de la resolución del proceso de selección (o concurso) no. 85416** del servicio profesional de carrera. Se ha **considerado que durante el desarrollo de las diversas etapas del concurso se cometieron faltas graves, que merman la garantía de la igualdad de oportunidades al acceso a la función pública que menciona el artículo 2 de la ley.**

De manera puntual, los agravios que se observaron durante algunas etapas del proceso son las siguientes (posteriormente se detallaran y se anexaran las pruebas que la parte promovente ha considerado pertinentes):

1. Examen de Conocimientos.
  - 1.1. **Desapego a lo establecido por el numeral 2, para la redacción de los exámenes de conocimientos de la "Guía para la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección del subsistema de ingreso".**  
Dando como resultado preguntas con estructura deficiente, confusa, y en algunas de ellas, inadecuadas según el perfil del puesto.
2. Entrevista.
  - 2.1. **Desapego a lo establecido, por el numeral 4, referente a cómo debía estructurarse la entrevista ante los concursantes "Guía para la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección del subsistema de ingreso".**
  - 2.2. **La única pregunta técnica que elaboró el presidente del Comité de Selección no presentó relación alguna con alguno de los apartados establecidos en el temario de la convocatoria del puesto.**

### II. SUBSISTEMA ABIERTO Y SUBSISTEMA CERRADO

Habiendo sido partícipe y un fuerte creyente del SPC desde mi primera participación (concurso no. 73892, abril de 2017), y habiendo experimentado los procesos de selección en más de tres decenas de veces, es que lastimosamente, puedo declarar, que no solo sobre el presente proceso que se interpone este recurso de revocación, es que se pueden observar una diversidad de faltas y agravios en las distintas etapas que las componen [...] es un problema común en la mayoría de los concursos del Servicio Profesional de Carrera (SPC). Aun resultando ganador en dos ocasiones para distintos cargos en la administración pública federal, es **inevitable pensar e intuir que la corrupción ha permeado al Sistema Profesional de Carrera.**

El SPC se compone por cinco grandes etapas: a) exámenes de conocimientos, b) evaluación de habilidad, c) evaluación de la experiencia, d) valoración del mérito y e) entrevista. Sin embargo, la parte promovente, basándose en los instrumentos que rigen al SPC (ley, reglamento, manual, guías, etc., disponibles desde el portal [trabajaen.gob.mx](http://trabajaen.gob.mx) considera que las anteriores etapas se pueden clasificar dos subsistemas.

1. **Subsistema "abierto", compuesto por:**
  - 1.1. El examen de conocimientos.
  - 1.2. La entrevista.
2. **Subsistema "cerrado", compuesto por:**
  - 2.1. LA evaluación de habilidades.
  - 2.2. Evaluación de la experiencia.
  - 2.3. Valoración del mérito.

Dentro del subsistema abierto en donde se encuentra el posible problema de corrupción. A continuación, se explicarán las razones y se presentarán las pruebas que la parte promovente considera pertinentes en el presente caso.

Se considera subsistema abierto debido a que depende en gran parte a la discreción del comité técnico de selección de cada uno de los procesos. Lo que las convierte en etapas subjetivas, que por lo





104

que he experimentado en más de 30 procesos, pareciera obedecer a intereses particulares de algunos servidores públicos.

- a) Por un lado, el **examen de conocimientos es elaborado por el Presidente del mismo comité**, bajo el entendido de que es de su entera responsabilidad lo que pasé con este recurso (no debe entregarlo a terceros, **lo que pudiera representar el otorgar una ventaja en el proceso de selección**; debe seguir las guías de elaboración, ya mencionadas, emitidas por la Secretaría de la Función Pública, SFP).
- b) La **etapa de entrevista**, y aunque está presente en ésta un representante de la SFP, si **el proceso desde un principio esta "encausado" hacia un participante en específico, la igualdad de oportunidades se ve mermada**. Es una **etapa que, de no seguir las guías emitidas por la SFP, puede no cumplir con su objetivo primordial**; conocer mejor a los participantes y ampliar la información que un examen de conocimientos no pueda otorgar, y así emitir una resolución más objetiva.

**Dentro del subsistema cerrado es difícil enunciar inconformidades o anomalías.** Afortunadamente son etapas más alejadas a las decisiones del Comité Técnico de Selección y son realizadas por servidores públicos que no cuentan con intereses particulares hacia el proceso de selección, lo que se traduce en etapas seguras, confiables y objetivas.

### III. DE LOS AGRAVIOS CAUSADOS Y DE SUS PRUEBAS.

Aquí se detallarán los agravios en el apartado I., así como también se mencionarán situaciones periféricas que de igual forma impactan de manera negativa en la percepción de un adecuado proceso de selección.

**El punto más controvertido**, no solo en este no. concurso (85416), sino en la gran mayoría de los procesos de selección se refiere al **contenido del examen de conocimientos**. Faltas en diversos aspectos a lo dictado en la "guía para la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección del subsistema de ingreso", parecieran ser la norma, si un respeto a que

- a) **Cada reactivo esté centrado en un solo tema**, a fin de facilitar la comprensión de lo que se está preguntando o solicitando.
- b) **Cada reactivo esté redactado en lenguaje claro y sencillo**, siguiendo la estructura básica de sujeto, verbo y predicado.
- c) **Cada reactivo sea independiente de los demás que integran la prueba**, a fin de evitar que la respuesta a la primera pregunta de varias premie o castigue indebidamente el resultado global.
- d) **La pregunta sea presentada de manera afirmativa** (ejemplo: "¿Cuál de los siguientes conceptos se refiere a una característica de personalidad?", y no: "¿Cuál de los siguientes términos no es un elemento químico?";
- g) **Haya una y solo una respuesta correcta.**

Sumado a lo anterior, se presentan **exámenes en exceso rebuscados, que premian la memorización y no la interpretación y la resolución de problemas o situaciones reales que pudieran presentarse al ejercer el puesto de trabajo** (nuestro propio sistema educativo, proveniente de la SEP, desapueba la memorización). **Parecieran estar hechos para no ser aprobados. Exhorto a una revisión del examen del presente concurso para encontrar dichas anomalías.** Como lo dicta el sistema de ingreso al SPC, ningún participante puede obtener o reproducir posteriormente las evaluaciones aplicadas, por lo que a priori la parte promovente no puede presentar dicha evaluación como prueba, sin embargo la revisión de dicha evaluación es determinante para una correcta resolución del presente recurso de revocación.

De nuevo parecieran estar hechos para no ser aprobados, y sin embargo logran ser aprobados con puntajes realmente sobresalientes. Al haber recorrido tantos concursos, es sorprendente, observar "participantes", que aun con los exámenes mal diseñados, obtengan dos o tres preguntas incorrectas en ellos. Y extrañamente, en las etapas del subsistema cerrado, sus resultados no son tan favorables: **resaltando más la discrepancia entre el examen de conocimientos y evaluación de habilidades.** En muchas ocasiones, en escala de diez, la relación entre examen de conocimientos y evaluación de habilidades es de nueve a seis; y estadísticamente, concursantes más equilibrados no presentan brechas tan grandes en esa relación.

Lo anterior lástima, porque la parte promovente en más de 30 procesos creyó en que las cosas eran distintas, que el SPC funcionaba, y que premiaba a las personas capacitadas y aptas para tomar la gran responsabilidad de un cargo público. **Todo apunta a corrupción, a que de alguna manera dentro de las instituciones se comparte previamente los exámenes de conocimientos a personas**







**seleccionadas (rompiendo la igualdad de oportunidad que supuestamente, garantiza el SPC).** Específicamente hablando de la **SEMARNAT, y de PROFEPA**, instituciones en las que, por el perfil profesional del promovente se ha participado más intensamente en sus procesos de selección.

Además de la brecha y discrepancia entre las evaluaciones mencionadas, lo siguiente también sirve de sustento a la parte promovente para evidenciar algunas prácticas que impiden un ingreso en igualdad de oportunidades al SPC:

- 1) Los **procesos de selección en las oficinas centrales de las instituciones son los que están llenos de anomalías.** Los procesos de selección y aplicación de exámenes de conocimientos adecuados parecieran ser situaciones exclusivas de lugares que se apartan de las oficinas centrales de ambas instituciones.

Como ejemplo lo ocurrido en los siguientes concursos:

- a) Concurso 76584. Promovido por la PROFEPA, con residencia en Nuevo León. Examen con apego a las guías, con preguntas claras y sencillas; claramente elaborado con la intención de otorgar igual de oportunidades a todos los participantes que concursaron en el proceso.
- b) Concurso 79619. Con residencia en Ensenada, Baja California, cumplía a cabalidad los lineamientos. Baja California tienen muy poca población, lo que dificulta encontrar profesionistas alineados a la vacante del puesto; oficina que promovió la plaza no tiene intereses particulares en entregar a alguien específico el puesto.
- c) Concurso 79620. Mismo caso y justificación que el concurso 79619. Incluso la parte promovente resultó ganadora del concurso.
- d) Concurso 80822. Promovido por la Residencia General del Organismo de Cuenca aguas del Valle de México de la CONAGUA, con oficinas en la Zona Federal Lago de Texcoco. La parte promovente resulta ganadora y cumple con el nombramiento de Servidor Público de Carrera Eventual por un año. Dicha residencia solo contaba con personal operativo (sindicalizado). El presidente del comité técnico de selección para ese concurso no tenía intereses particulares porque algún participante del proceso resultara ganador.

En el resto de los concursos, aunque se han obtenido resultados aprobatorios, éstos, son alcanzados aun con exámenes deficientes en su elaboración.

- 2) Algunos puestos comparten funciones o conocimientos, sin embargo, cada puesto, deseablemente, debe contar con la elaboración de un único examen de conocimientos, alienado a los requisitos y al temario presentes en la convocatoria del concurso, lamentablemente, esto no ocurre así. En repetidas ocasiones se observan preguntas compartidas en más de un examen de conocimientos, preguntas incluso, de las mal redactadas, dando la impresión de no ser un examen personalizado a cada puesto de trabajo y que dentro de las instituciones se cuenta con una terna, con un número finito de preguntas, que solo van seleccionando cuando se requiera un nuevo examen técnico / de conocimientos para un nuevo proceso de selección.  
La guía para la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección del subsistema de ingreso menciona claramente que **cuando los reactivos sean elaborados por la dependencia en cuestión se llevará un proceso y se levantará el acta circunstanciada.** La parte promovente, **exhorta entonces, a la presentación y sobre todo a la revisión de dicha carta**, que además, permitió la inclusión de reactivos que no seguían los lineamientos establecidos.

- 3) A posteriori de muchos concursos, porque solo hasta que se emite la resolución del concurso es que se puede conocer el nombre del ganador. Resalta que en una gran mayoría de los concursos esos ganadores corresponden a servidores públicos que ya trabajaban en la correspondiente institución, siendo muy cercanos al área que solicitó y llevó a cabo el proceso de selección, existiendo dos caminos.

- a) **Que por la misma cercanía entre los funcionarios públicos del área, exista la facilitación de los reactivos vertidos en el examen de conocimientos. La parte promovente apuesta bastante a esta dirección**, recordando que los exámenes de conocimientos parecieran aplicarse y elaborarse con la intención de que los concursantes externos no puedan aprobarlos, y que **extrañamente (aún con exámenes, objetivamente absurdos y mal redactados/elaborados) los servidores públicos, que de alguna manera ya laboraban en la institución, en áreas muy cercanas a la promovente del concurso, aprueben el examen de conocimientos con solo uno o dos reactivos incorrectos.**

Y aunque La ley es clara en su artículo 32:

**“En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia, procurando el equilibrio entre ambos géneros”.**





es también claro que **no debe entenderse como un "favoritismo" desmedido** y que nunca debe quebrantarse el artículo 2 que vela por la igual de oportunidades para el ingreso a la función pública.

- b) El concursante al haber estado en un área similar al del puesto solicitante tendrá más de los conocimientos requeridos. **Específicamente para el concurso que motiva el presente escrito y teniendo como prueba (ver anexo número 1) el nombramiento de Ilse Dennise Flores Muños (también ganadora del concurso en discordia) como Servidora Pública Eventual, por el cargo "Coordinador de Inspectores D", bajo el artículo 34, es que se desea expresar lo siguiente:**

- i) **Aunque está conforme a derecho, el promovente sumado a lo anteriormente turbio que ha plasmado y ha observado en los procesos, no puede más que considerar un abuso premeditado del artículo 34 de la ley, para al final colocar, a la antes mencionada servidora pública, en el puesto también mencionado; solo que ahora ya dentro, y con todos los derechos que ofrece el SPC.**

En este sentido, observando en retrospectiva (y aunque el promovente tiene el conocimiento de que la "laguna" del artículo 34 se utiliza mucho), incluso parece débil y laxa la justificación del nombramiento temporal de la servidora pública, referente a la existencia del peligro o la alteración de los servidores públicos (según lo mostrado en nombramiento del anexo 1), **y hace un llamado a tomar más esfuerzos a cambiar este panorama, pues se puede considerar ilegítimo el uso del art. 34 de la ley.**

**En caso de existir ese uso ilegítimo y premeditado del recurso del artículo 34 la situación es más injusta o no igualitaria.** El promovente, por circunstancias que rebasan el alcance del presente escrito, y como lo dicta la ley y reglamento, debió renunciar (no cumplía con los tres años: uno como servidor público de carrera eventual, al ser de nivel de enlace; y dos como servidor público de carrera titular), estando ya dentro del SPC, para poder participar en otros procesos de selección del mismo SPC. Aunque lo marca bien la ley, es imposible no percibir un desbalance en situaciones como la presente: un servidor público de carrera, habiendo tenido que someterse a difíciles, complejos, tardados, y por observaciones personales, **corruptos procesos de selección, no puede participar, en el mejor de los casos, hasta haber pasado 2 años en el puesto, y sin embargo, un servidor público colocado por designación directa (reiterando que en lo particular, ahora pareciera una designación con una justificación muy laxa), haciendo uso del art. 34, puede participar sin ninguna penalización en el proceso de selección que se abra para cubrir de manera permanente el puesto que actualmente ya ocupa;** y aún más grave: la impresión de que ya todo está encausado para servidor público.

En relación con los agravios cometidos durante la etapa de entrevista atienden a los siguientes:

- 1) Según la guía para la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección del subsistema de ingreso se considera la **etapa de entrevista** como una oportunidad para confirmar y profundizar en la información presentada por los aspirantes y en los resultados de estos en sus respectivos exámenes y evaluaciones en las etapas anteriores del proceso. Igualmente menciona que se considerarán preferentemente los conocimientos, habilidades, experiencia y/o mérito del participante. Entre otras cosas la guía también menciona que se elaboraron preguntas (en plural) para esta etapa.

Aunque en ningún momento se menciona explícitamente la cantidad de preguntas que debe contener la entrevista, o la cantidad de preguntas que debe formular cada integrante del comité técnico de selección, por lo vertido en el párrafo anterior, **es de intuir que por lo menos se elaboren un par de preguntas de los entrevistadores hacia cada uno de los concursantes. Durante la etapa de la entrevista del concurso 85416, solamente se observaron tres preguntas (una por cada miembro del comité de selección. Igualmente, y más allá del bajo número de preguntas, que bajo criterio de la parte promovente, son pocas, específicamente la pregunta del presidente del comité técnico de selección solicitaba una respuesta de memorización, sin cumplir criterios del párrafo anterior, y al mismo tiempo sin cumplir lo siguiente:**

*"Pedir ejemplos, casos, experiencias y situaciones específicas relacionadas con las acciones y resultados esperados de los aspirantes para tal desempeño en el puesto. Son particularmente útiles las respuestas que hacen referencia a situaciones particulares (en cuanto a tiempo, lugar y problemática o asunto enfrentado), las acciones realizadas en ellas y los resultados obtenidos."*





167

**Tampoco se menciona que deba levantarse algún acta o algún documento para validar esta etapa. Solo se menciona que para la determinación los integrantes del comité deberán obtener nota de las respuestas de los participantes, para posteriormente tomar la determinación final. En caso de que si exista algún acta levantada, el promovente, exhorta a que ésta, siempre y cuando no fuese manipulada malintencionadamente, pueda ser tomada como prueba en la reconstrucción de los hechos.**

Por otra parte, en otras instituciones que cuentan y se rigen por su propio Servicio Público de Carrera, la entrevista se desarrolla más dinámica y satisfactoria para ambas partes. Y aunque tienen sus propias reglas de operación, el número de preguntas (10 en total para el caso del INECC) son las suficientes para conocer el actuar bajo diversos supuestos del participante, alineándose mejor a lo establecido en la guía para la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección del subsistema de ingreso del SPC de la administración pública federal. **En el anexo no. 2 se demuestra la determinación de un proceso de selección en el que participó la parte promovente, y que aunque no fuese ganadora, al no existir anomalías o faltas durante todo el proceso (el servidor público ganador de ese concurso tiene una amplia carrera y publicaciones, relacionadas al puesto concursado), y no observarse anomalía alguna, no puede no estar de acuerdo con la determinación final.**

- 2) Para brindar certeza jurídica a los candidatos y orientar sobre los conocimientos y/o habilidades que el puesto requiere es que en cada convocatoria, el Comité Técnico de Selección, debe facilitar una guía de estudio (o temario).

**Puede que el agravio más grande cometido en el mencionado proceso de selección sea que la única pregunta elaborada por el presidente del CTS fuera una que no correspondía a ninguno de los apartados vertidos en la guía de estudio de la convocatoria.**

Lo llamativo es que, de nuevo, la servidora pública, [REDACTED] fuera capaz de responder, **según la consideración del presidente, de forma adecuada en un 90 % a ésta. Lo que lleva de nuevo a dos escenarios: a) que previamente sabía de la interrogante, b) como por el art. 34 de la ley está ocupando el puesto tiene mayor conocimiento del tema. En cualquiera de los casos anteriores es claro que existe una situación injusta y en una falta a varios principios y artículos que rigen el ingreso SPC, siendo uno de los principales y que reiteradamente se ha mencionado el art. 2 de la ley, y que dice:**

*"El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base al mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad."*

**La pregunta en específico versaba:**

**"¿Que debe contener una bitácora para el control de los residuos peligrosos?"**

**La respuesta a dicha interrogante se encuentra en el artículo 71 del Reglamento de la Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos. Nuevamente la respuesta correcta premia a la memorización y no a la obtención de información solicitada o requerida por la etapa según la guía para la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección del subsistema de ingreso; pero sobre todo, el artículo 71 del mencionado reglamento, no se encuentra en ninguno de los tópicos vertidos dentro de la guía de estudios, incluso el mismo reglamento, supuestamente, no era requerido como materia de estudio. En el anexo no. 3 se muestra la convocatoria del concurso 85416 como prueba de que en el apartado del temario no existe, ni se menciona dicho reglamento.**

[...]. (sic)

(Énfasis añadido)

**CUARTO. Estudio de los argumentos del recurrente.** En principio, el recurrente se inconforma en contra de la determinación final emitida con motivo del procedimiento de selección del concurso **85416**, para la ocupación del cargo denominado "Coordinador de Inspectores D", adscrito a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con número de código de puesto **16-E00-1-E1C011P-0003724-E-C-D**; argumentando que, en las diversas etapas de dicho procedimiento, se cometieron anomalías y faltas graves que, a su decir, merman la garantía de igualdad de

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, 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 LFTAIR, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.



108

oportunidades al acceso a la función pública, prevista en el artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, impactando de manera negativa la percepción de un adecuado procedimiento de selección, señalando como parte de sus agravios los siguientes: -----

**a) Que durante la Etapa de exámenes de conocimientos del concurso 85416, el Comité Técnico de Selección:** -----

- i. No se apegó a lo establecido en el numeral 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y no se alineó a la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso, específicamente por lo que hace a la elaboración del examen de conocimientos, porque este resultó en exceso rebuscado y premia la memorización; -----
- ii. Las preguntas contaron con una estructura deficiente, confusa, y afirma que algunas de ellas, son inadecuadas según el perfil del puesto; -----
- iii. Los reactivos que fueron elaborados por la dependencia convocante, no cumplieron con el proceso establecido en los lineamientos de la guía en cita y tampoco cubrieron los requisitos siguientes: estar centrados en un solo tema, redactados en lenguaje claro y sencillo (siguiendo estructura básica: sujeto y predicado), independientes de cada reactivo que integra la prueba, presentados de manera afirmativa y contener una sola respuesta correcta; ---
- iv. Cuando los reactivos son elaborados por la Dependencia convocante, debe levantarse un acta circunstanciada y/o una carta, afirmando que en caso de que se hubiere levantado, estas permitieron la inclusión de reactivos que no siguieron los lineamientos establecidos.-----

**b) Que durante la Etapa de Entrevista del concurso 85416, el Comité Técnico de Selección:** -----

- i. No se apegó a lo establecido en el numeral 4 de la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso, referente a la estructura que debía observar la entrevista ante los concursantes; -----
- ii. Los miembros del Comité Técnico de Selección formularon sólo una pregunta por cada entrevistador, considerándolas pocas; -----
- iii. Asevera que el agravio más grande cometido en el proceso de selección es que la única pregunta técnica que hizo el presidente de dicho Comité fue de memorización: “¿Qué debe contener una bitácora para el control de los residuos peligrosos?” -----
- iv. La pregunta técnica no correspondía a ninguno de los apartados vertidos en la guía de estudios de la convocatoria; -----







1091

- v. A fin de brindar certeza jurídica a los candidatos y orientar sobre los conocimientos y/o habilidades que el puesto requiere en cada convocatoria, el Comité Técnico de Selección, debe facilitar una guía de estudio o temario;
- vi. Dicha pregunta incumple con los criterios siguientes: ejemplos, casos, experiencias y situaciones específicas relacionadas con las acciones y resultados esperados de los aspirantes para tal desempeño en el puesto; -----
- vii. Las preguntas no contenían respuestas que hicieran referencia a situaciones particulares (en cuanto a tiempo, lugar y problemática o asunto enfrentado), las acciones realizadas y los resultados obtenidos; -----
- viii. El Comité Técnico de Selección tampoco precisó si se levantaría algún acta o documento para validar la etapa de entrevista, que únicamente se mencionó que los integrantes del mismo obtendrían las notas de las respuestas de los participantes y posteriormente tomarían la determinación final y, en caso de que existiera esta y no estuviera manipulada mal intencionadamente, pidió se le considerara como prueba. -----

Los argumentos vertidos por el recurrente en los agravios anteriormente relacionados, devienen **infundados**, en razón de lo siguiente: -----

Los artículos 37, fracción VII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 7, fracción I, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el diecinueve de julio de dos mil diecisiete, precisan que le corresponde a la Secretaría de la Función Pública conducir las políticas, establecer las normas, criterios correspondientes y emitir las disposiciones de carácter general necesarias en materia de planeación y administración de recursos humanos, contratación del personal y el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal. -----

Por su parte, los artículos 28 y 29 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, establecen que la selección es el procedimiento que permite analizar las capacidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema, cuyo propósito es garantizar el acceso a los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo; para lo anterior, se publican en el Diario Oficial de la Federación, convocatorias públicas abiertas dirigidas a todo interesado que desee ingresar al sistema, señalando en las mismas, los requisitos y lineamientos generales a seguir durante el procedimiento de selección -reglas a las que todo concursante debe sujetarse-. **El procedimiento comprende 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, asegurando la participación en igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito. -----

El artículo 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, prevé lo siguiente: -----







**"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."

(Énfasis añadido)

Del precepto legal antes invocado, resulta de particular interés para el caso a estudio, las **Etapas II. "Exámenes de conocimientos y evaluación de habilidades", y IV. "Entrevistas"**, como consecuencia de las anteriores, también la **V. "Determinación"**; toda vez que, el recurrente se inconforma de manera particular respecto al contenido del examen de conocimientos, argumentando que éste resultó en exceso rebuscado y que, a su decir, premia la memorización; aseverando que el agravio más grande que se le cometió en el proceso de selección radica en que **la única pregunta técnica que se le formuló** durante la entrevista por el presidente del comité, fue de memorización y no corresponde a ninguno de los apartados vertidos en la guía de estudios de la convocatoria.

Cabe destacar que el Comité Técnico de Selección, con sujeción a las reglas de valoración y al sistema de puntuación general que determine el Comité Técnico de Profesionalización aplicables al proceso de selección, en congruencia con los lineamientos emitidos por la Secretaría de la Función Pública, es el órgano encargado de **determinar los exámenes de conocimientos, los criterios para la evaluación de las entrevistas aplicables para cada puesto**, así como para adoptar la **determinación respectiva.**

Asimismo, el artículo 30 de Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, dispone que es la Secretaría de la Función Pública el ente facultado para emitir las guías y lineamientos para la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación que operen los Comités para las diversas modalidades de selección de servidores públicos.

En ese tenor, la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso,





111

en su punto 2, establece los lineamientos aplicables durante la **Etapa II** del proceso de selección, particularmente por lo que hace a los **exámenes de conocimientos**, en los términos siguientes: -----

**"2. EXÁMENES DE CONOCIMIENTOS Y EVALUACIONES DE HABILIDADES**  
**Examen de Conocimientos**

El término "Examen de conocimientos" se refiere a una **diversidad de posibles pruebas mediante las cuales se busca evaluar el grado con que una persona, por ejemplo, recuerda o reconoce, comprende, aplica, analiza, sintetiza y/o evalúa datos e información de una o varias disciplinas o áreas de conocimiento.**

Estos exámenes pueden ser **orales o escritos**, si bien para fines del Servicio Profesional de Carrera y a fin de darles mayor transparencia, imparcialidad y equidad **se recomienda que sean escritos.**

Las preguntas (o reactivos) formuladas para estos exámenes pueden ser abiertas o de ensayo (en ambos casos, la persona evaluada escribe la respuesta) o bien, de opción múltiple (se brindan varias opciones de respuesta y la persona selecciona la o las que considera que son correctas, según aplique).

En general, cuando se utilicen pruebas de conocimientos, **es recomendable** que los reactivos sean de opción múltiple, ya que los criterios de calificación son claros, en cuanto que **hay una respuesta correcta establecida.**

En caso de recurrirse a preguntas de **opción múltiple se recomienda utilizar cuatro posibles opciones de respuesta (una correcta, tres incorrectas)**, si bien la estructura de la pregunta misma **pudiera partir de una de las siguientes posibilidades, entre otras:**

- a) Pregunta directa;
- b) Relación entre columnas de datos (ejemplo: palabras y su definición);
- c) Ordenar una secuencia de pasos o valores;
- d) Identificar el orden jerárquico de datos, y
- e) Cuestionamiento respecto a un caso descrito como referencia para una o varias preguntas.

Tanto para el caso de preguntas con respuestas abiertas como las de **opción múltiple**, es importante que los reactivos estén redactados en lenguaje claro y sencillo **y considerar que, preferentemente, entre otros aspectos:**

- a) Cada reactivo esté centrado en un solo tema, a fin de facilitar la comprensión de lo que se está preguntando o solicitando;
- b) Cada reactivo esté redactado en lenguaje claro y sencillo, siguiendo la estructura básica de sujeto, verbo y predicado;
- c) Cada reactivo sea independiente de los demás que integran la prueba, a fin de evitar que la respuesta a la primera pregunta de varias premie o castigue indebidamente el resultado global.
- d) La pregunta sea presentada de manera afirmativa (ejemplo: "¿Cuál de los siguientes conceptos se refiere a una característica de personalidad?", y no: "¿Cuál de los siguientes términos no es un elemento químico?");
- e) Los distractores (opciones de respuesta incorrecta) correspondan al tema o disciplina que se esté evaluando, para propiciar que se valore con mayor precisión el conocimiento o habilidad de que se trate;
- f) Los distractores tengan aproximadamente la misma cantidad de palabras o letras, y
- g) Haya una y sólo una respuesta correcta.

En caso de utilizarse preguntas con respuestas abiertas o de ensayo, será importante contar con:

- a) **Criterios claros de los puntos, conceptos, palabras o elementos clave que permitan calificar y distinguir entre una respuesta correcta, una respuesta incorrecta y, cuando aplique, alguna respuesta que pudiera ser parcialmente correcta; y**
- b) **Cuánto valdrá cada respuesta correcta, en particular si este valor pudiera variar en función de algún criterio (claro y preciso) de ponderación por dificultad o importancia de la pregunta respecto al total de la prueba.**

Con relación a los exámenes de conocimientos, para los bancos de reactivos respectivos, cuando éstos sean desarrollados por la propia **Dependencia**, es **recomendable que las DGRH recopilen e integren la totalidad de reactivos, en un evento que cuente con la presencia de un representante del Órgano Interno de Control y se levante acta circunstanciada a la que se agregue una carta**





**suscrita por cada una de las personas que intervinieron en su integración, manifestando, bajo protesta de decir verdad, la entrega a la DGRH de la totalidad de los ejemplares de los reactivos, en su caso, exámenes de los que tuvo conocimiento, tanto en dispositivo físico como magnético.**

*En caso de realizar evaluaciones en línea, la DGRH procurará asignar claves de acceso para la captura de los reactivos de los exámenes y evaluaciones de que se trate, sin que tales claves sean de conocimiento de personas ajenas al responsable.*

*Asimismo, por motivos de seguridad de la información, es importante establecer un período máximo para captura y corrección de evaluaciones y llevará una bitácora electrónica de los accesos y modificaciones que se realicen en el sistema.*

*En caso de realizar evaluaciones en papel, el Comité Técnico de Selección establecerá en acta, el nombre del responsable de la elaboración y calificación del examen técnico."*

*(Énfasis añadido)*

En suma, lo transcrito en el punto 2 de la guía de referencia, precisa que los exámenes de conocimientos: -----

- a) Son una diversidad de posibles pruebas mediante las cuales **se busca evaluar el grado con que una persona, recuerda o reconoce, comprende, aplica, analiza, sintetiza y/o evalúa datos e información de una o varias disciplinas o áreas de conocimiento;** -----
- b) Pueden ser **orales o escritos**, recomendándose que se realicen por escrito; ----
- c) Cuando se trate de **pruebas de conocimientos**, deben formularse con **reactivos de opción múltiple**, con una sola respuesta correcta; -----
- d) Se **recomienda** que, cuando se trate de preguntas de opción múltiple, se utilicen **cuatro posibles opciones de respuesta**, y la estructura de las preguntas, pueden partir de una de las siguientes posibilidades: -----
  - i. Pregunta directa, -----
  - ii. Relación entre columna de datos, -----
  - iii. Ordenar una secuencia de pasos o valores, -----
  - iv. Identificar el orden jerárquico de datos o cuestionamiento de un caso descrito como referencia para una o varias preguntas. -----
- e) Los reactivos deben redactarse considerando **preferentemente** los aspectos siguientes: i) centrados en un solo tema, ii) lenguaje claro y sencillo (estructura básica de sujeto, verbo y predicado), iii) independientes de los demás que integran la prueba, presentados de **manera afirmativa**, distractores (opciones incorrectas) relacionados con el tema o disciplina a evaluar, distractores que tenga aproximadamente la misma cantidad de palabras o letras, y **iv) que haya una sola respuesta correcta.** -----
- f) También es **recomendable** que, en la Dependencia, la Dirección General de Recursos Humanos recopile e integre la totalidad de reactivos, en un evento en el que se cuente con la presencia de un representante del Órgano Interno de Control y **se levante un acta circunstanciada a la que se agregue una carta**





en la que obre la entrega de los reactivos del examen de conocimientos a la Dirección General de Recursos Humanos de la dependencia. -----

Conforme a lo antes expuesto, se desprende claramente que los agravios que intenta hacer valer el recurrente, en el sentido de que el Comité Técnico de Selección al elaborar el examen de conocimientos "no se alineó y no cumplió con el proceso establecido en la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso, ya que contaba con una estructura deficiente, confusa y que algunas de sus preguntas eran inadecuadas para el perfil del puesto"; afirmando que los reactivos no estaban centrados "en un solo tema, no contenían lenguaje claro y sencillo", que no eran "independientes de cada uno de los que integran la prueba" y que no "contenían una sola respuesta correcta", devienen en **infundados** porque el actor refiere meras manifestaciones sin fundamento legal o medio probatorio alguno. -----

En efecto, del acervo probatorio con el que cuenta esta autoridad administrativa resolutora, no obra agregada prueba alguna con la que se demuestre el extremo de las aseveraciones vertidas por el promovente en los agravios de referencia. -----

Por otra parte, la *Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso*, funciona como una herramienta de apoyo con criterios orientadores para que los Comités Técnicos de Selección cuenten, de manera enunciativa más no limitativa, con las pautas generales para el diseño, elaboración y aplicación de los exámenes de conocimientos; afirmación que se sustenta en la interpretación literal de lo establecido en el propio ordenamiento en cita, que en repetidas ocasiones hace referencia a **recomendaciones o consideraciones preferentes**. -----

Del contenido del examen de conocimientos técnicos, que obra a fojas 25 a 31 del expediente del concurso **85416**, se desprende que el Comité Técnico de Selección atendió de manera puntual los criterios establecidos en la guía de referencia, al elaborar y diseñar el examen de conocimientos técnicos para la plaza de "Coordinador de inspectores C", integrando reactivos que evalúan datos e información de la disciplina o área de conocimiento relacionada con el perfil del puesto sujeto a concurso, ello de conformidad con lo descrito en el temario que viene inserto en la propia convocatoria del concurso de referencia, el cual obra a fojas 23 y 24 de actuaciones; igualmente, se observa que, el examen de conocimientos técnicos se conforma de preguntas directas y afirmativas, de opción múltiple, redactadas con lenguaje claro y sencillo, centradas en un solo tema, independientes de las demás que integran la prueba y los distractores empleados están relacionados con el mismo tema a evaluar (respuestas incorrectas), además de que, cada pregunta cuenta cuando menos con cuatro posibles opciones de respuestas y **una sola es la correcta**. -----

En cuanto a los argumentos esgrimidos por el recurrente en relación a que supuestamente el Comité Técnico de Selección *no se apegó a lo establecido en el numeral 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en la elaboración del examen de conocimientos*, devienen **infundados**, puesto que, no demuestra con medio de convicción alguno sus aseveraciones; por el contrario,





114

de las constancias que obran a fojas 15, 18 a 24 del expediente del concurso, se advierte que se elaboró un examen único de capacidades técnicas para ser aplicado sin distinción alguna a todos los participantes del concurso **85416**, para el cargo denominado "Coordinador de Inspectores D", adscrito a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, **garantizando con ello la igualdad de oportunidades para el acceso a la función pública con reconocimiento al mérito**, en términos del artículo 2 de la Ley en comento.-----

Los argumentos vertidos por el recurrente, en los cuales manifiesta que, "cuando los reactivos son elaborados por la Dependencia convocante, debe levantarse un acta circunstanciada y/o una carta", son **infundados**, ya que del acervo probatorio, especialmente lo que se visualiza de la foja 13 a la 15 del expediente de dicho concurso, se acredita que el Comité Técnico de Selección cumplió con el proceso que establecen las disposiciones analizadas sobre el examen de conocimientos, **al obrar constancia escrita** de la entrega a la Dirección General de Recursos Humanos de la Dependencia, respecto de la documentación relativa a la evaluación de capacidades técnicas, consistente en: -----

1. Temario y bibliografía; -----
2. Perfil del puesto firmado por el jefe inmediato de la vacante sujeta a concurso;
3. **Examen de conocimientos** constante de treinta reactivos de opción múltiple, acompañado de sus respectivas respuestas, presentadas en sobre cerrado; ----
4. Una pregunta con repuesta para la evaluación de capacidades técnicas para ser usada durante la entrevista; -----
5. Acta de la Primera Sesión del Comité Técnico de Selección para el puesto de "Coordinador de Inspectores D" de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, fechada el cinco de septiembre de dos mil diecinueve, debidamente formalizada ante la presencia del Comité Técnico de Selección, así como de un representante del Órgano interno de Control, que en términos del artículo 17 del Reglamento de la ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, es un integrante del comité, el Representante de la Secretaría de la Función Pública; y, -----
6. La Carta Compromiso del día cinco de septiembre del mismo año, debidamente signada por el presidente del Comité Técnico de Selección. -----

Con base a las documentales citadas y a lo expuesto con antelación, esta autoridad llega al convencimiento de que el recurrente no demostró los argumentos vertidos en los agravios identificados con el inciso **a)** de este considerando, toda vez que de la valoración de los elementos de convicción que obran en el expediente administrativo del presente recurso, se colige que las aseveraciones previamente señaladas no fueron acreditadas por el promovente; llegando a la válida conclusión que el Comité Técnico de Selección observó lo previsto por el artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y aplicó el procedimiento del examen de







conocimientos conforme a lo dispuesto en el punto 2, de los lineamientos de la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso, previamente reproducidos; y, en consecuencia, la **Etapa II. "Exámenes de conocimientos y evaluación de habilidades"**, en el procedimiento de selección que nos ocupa, se llevó a cabo con total apego a la legislación aplicable. -----

Ahora bien, con relación a los agravios identificados con el inciso **b)** precisados en este considerando, resulta menester señalar que la Secretaría de la Función Pública establece, en el punto 4, de la *Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso*, los lineamientos aplicables a la **Etapa IV. "Entrevistas"**, en los términos siguientes: -----

#### "4. ENTREVISTAS

La etapa de entrevistas representa una **oportunidad para confirmar y profundizar en la información presentada por los aspirantes y en los resultados de estos en sus respectivos exámenes y evaluaciones en las etapas anteriores del proceso.**

Entre los elementos de valoración a incluir en la entrevista y en su respectiva calificación, se **considerarán preferentemente los conocimientos, habilidades, experiencia y/o mérito**, sobre cuyo cumplimiento haya surgido alguna duda en las etapas anteriores.

Para este propósito, y si el perfil del puesto para fines de ingreso lo requiere es de utilidad enfocarse en la trayectoria profesional de los aspirantes, como fuente de información del desempeño que cabe esperarse de ellos de ocupar el puesto en concurso.

Para la realización de esta etapa, es imponente:

- a) Definir el tipo de entrevista(s) a realizar, como pueden ser, entre otros:

##### **Entrevista por capacidades**

Entrevista por casos  
Entrevista profunda

- b) Definir a los responsables de llevarla a cabo, como pueden ser:

Panel de Expertos  
**Comité Técnico de Selección**  
Proveedor Externo

c) Identificar con claridad los **elementos de valoración que se evaluarán durante la entrevista y que deben preservar la igualdad de oportunidades respecto a los temas generales y cantidad de preguntas para los diferentes aspirantes**, al tiempo que por su diversidad de experiencias y habilidades pudiera variar en su contenido, con base en sus respuestas durante esta misma etapa, así como a lo surgido como fortalezas y áreas de oportunidad en sus resultados de etapas anteriores.

d) **Establecer de antemano la duración aproximada de cada sesión de entrevista, así como las preguntas y, en su caso, tareas que se planteara a los aspirantes durante la sesión correspondiente** para recabar la información necesaria sobre su **cumplimiento de los diversos elementos del perfil** del puesto en concurso.

e) Que los **entrevistadores conozcan con la anticipación suficiente la información curricular y resultados de los aspirantes a entrevistar**, a fin de que estén en posibilidad de **formular preguntas que te permita recabar la información necesaria para valorar qué requisitos cumple cada candidato**, de aquellos establecidos en la convocatoria y previstos en el perfil del puesto en concurso.

Al formular preguntas para esta etapa, se requiere tener claridad de los **puntos críticos para el desempeño del puesto**, así como:

- a) Pedir ejemplos, casos, experiencias y situaciones específicas relacionadas con las acciones y resultados esperados de los aspirantes para tal desempeño en el puesto. Son particularmente útiles





las respuestas que hacen referencia a situaciones particulares (en cuanto a tiempo, lugar y problemática o asunto enfrentado), las acciones realizadas en ellas y los resultados obtenidos.

b) **Realizar preguntas abiertas;** es decir, que requieran que el aspirante describa la situación sobre la que se pregunta y no solamente un "sí" o "no" o alguna otra palabra corta afirmando o denegando lo dicho por el entrevistador o bien, la supuesta frecuencia, momento o lugar de una acción.

c) Solicitar referencia, una pregunta a la vez, tanto de casos que el aspirante considere que hayan sido exitosos como sobre situaciones difíciles o fallidas.

d) No incluir en la pregunta la respuesta esperada de la misma; es decir, que no se induzca al aspirante a responder de una manera particular.

e) Plantear las preguntas en torno a acciones ya realizadas y situaciones vividas, más que sobre casos hipotéticos o a futuro, a fin de obtener información más precisa sobre lo que el aspirante sabe hacer, puede hacer y tiene orientación a hacer. Un ejemplo de pregunta sobre un caso hipotético es: "Si llega a ocupar el puesto en concurso, ¿qué es lo primero que haría?".

Durante la entrevista, es importante que cada uno tome sus notas sobre la información que vaya recabando, pues les será útil al final de la entrevista para su calificación y para la etapa de determinación.

Para este propósito es valioso contar con formatos que faciliten la organización de las respuestas de los aspirantes, conforme vayan contestando, respecto de los diferentes aspectos a evaluar.

**Para la calificación de la entrevista, se podrá recurrir a alguno de los siguientes esquemas:**

a) Calificación global de la entrevista, **mediante apreciación subjetiva** en una escala determinada por el Comité Técnico de Selección. Por ejemplo, 1 a 5 o 0 a 100.

[...]."

(Énfasis añadido)

Acorde con los lineamientos previstos en el punto 4 de la guía en cita, en la etapa de entrevista el Comité Técnico de Selección tiene la oportunidad para confirmar y profundizar en la información presentada por los aspirantes y en los resultados de estos en sus respectivos exámenes y evaluaciones anteriores del proceso; en dicha etapa se puede considerar **preferentemente los conocimientos, habilidades, experiencia y/o mérito**, sobre cuyo cumplimiento haya surgido alguna duda en las etapas previas. ----

**El Comité Técnico de Selección está facultado para:** -----

1. **Definir** el tipo de entrevista a realizar (por capacidades, por casos o profunda); -
2. Los elementos de valoración durante la entrevista (preservando la igualdad de oportunidades respecto a los temas generales); -----
3. El número de **preguntas a realizar;** -----
4. La **duración aproximada de cada sesión;** -----
5. Las **preguntas que se plantearan a los aspirantes a fin de recabar la información necesaria que permita verificar el cumplimiento de los diversos elementos del perfil del puesto sujeto a concurso.** -----

En términos de lo antes precisado, se advierte que los agravios que intenta hacer valer el actor, en el sentido de que el Comité Técnico de Selección y/o el Presidente de dicho comité, no se apegaron "a lo establecido en el numeral 4 de la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso referente a la estructura que debía





117

observar la entrevista ante los concursantes, ya que solo formularon una pregunta por cada entrevistador y que éstas no contenían respuestas que hicieran referencia a situaciones particulares (en cuanto tiempo, lugar y problemática o asunto enfrentado), las acciones realizadas y resultados obtenidos”, devienen en **infundados**, toda vez que el recurrente se limitó a realizar meras manifestaciones sin sustento jurídico alguno, ni medio de convicción que acreditara los extremos de su pretensión. -----

Asimismo, porque la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso, como ya se destacó previamente, es una herramienta de apoyo con criterios orientadores para que los Comités Técnicos de Selección cuenten, de manera enunciativa más no limitativa, con pautas generales para la estructura de las entrevistas, **siguiendo recomendaciones o consideraciones preferentes**; y en ese tenor, el Comité Técnico de Selección, haciendo uso de las facultades conferidas en el artículo 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, puede **determinar el contenido o número de preguntas a formular** durante la sesión respectiva, **en función de las necesidades del perfil del puesto sujeto al procedimiento de selección**, conforme a las reglas de valoración y al sistema de puntuación general, establecidos en la propia convocatoria del concurso **85416**. -----

Ahora bien, por lo que se refiere a los argumentos consistentes en que el “agravio más grande cometido en el proceso de selección es que la única pregunta técnica que le hizo el presidente” del Comité Técnico de Selección fue de memorización: “**¿Qué debe contener una bitácora para el control de los residuos peligrosos?**”, considerando que esta “no correspondía a ninguno de los apartados de la guía de estudios de la convocatoria”, misma que debía facilitarse para brindar certeza jurídica a los candidatos y orientarlos sobre los conocimientos y habilidades que el puesto requiere; agregando que dicha pregunta no cumplía con los criterios siguientes: “ejemplo, casos, experiencias y situaciones específicas o particulares, acciones realizadas y resultados obtenidos”, son **infundados**, para desvirtuar la legalidad de la determinación final emitida en el procedimiento de selección de mérito, en razón de lo siguiente: -----

Como ya se hizo mención con antelación, los integrantes del Comité Técnico de Selección tienen la facultad para **determinar el contenido o número de preguntas a formular durante la sesión respectiva, acorde con las necesidades del perfil del puesto sujeto a concurso**, ello con la finalidad de analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema, lo anterior de conformidad con lo previsto por el artículo 29, párrafo primero, de la Ley de Servicio de Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, precepto legal que se cita de manera literal para mayor claridad: -----

**“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.**

[...]”

(Énfasis añadido)





118

De la transcripción anterior se advierte que, el propósito esencial del procedimiento de selección es **garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer todos los requisitos y ser los más aptos para desempeñar los cargos** en la Administración Pública Federal. -----

En esa misma guisa argumentativa, los numerales 226, primer párrafo, y 228 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, disponen lo siguiente: -----

*"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.*

[...]"

*"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."*

(Énfasis añadido)

Como se observa de la reproducción anterior, las preguntas que se formulan a los concursantes en la entrevista, **tienen por objeto profundizar en la evaluación de los candidatos que llegaron a esa etapa del concurso**, esto es, verificar si, aun cuando acreditaron las etapas previas, reúnen el perfil para ocupar el cargo, por lo que el resultado obtenido constituye un elemento objetivo que permite confirmar o desacreditar la idoneidad de un sustentante; motivo por el cual, los integrantes del Comité Técnico de Selección, están facultados para formular en la entrevista, las preguntas que consideren necesarias, a fin de garantizar el acceso al servicio público federal de los candidatos que demuestren ser los más aptos para ocupar el cargo convocado. -----

Así lo estableció el Poder Judicial de la Federación al emitir el siguiente criterio: -

**"SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA. EL RESULTADO OBTENIDO EN LA ETAPA DE ENTREVISTA ES UN ELEMENTO OBJETIVO SUFICIENTE PARA JUSTIFICAR EL VETO IMPUESTO POR EL PRESIDENTE DEL COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN AL FINALISTA ELECTO POR LA MAYORÍA.**<sup>1</sup> De los numerales 226, primer párrafo y 228 de las Disposiciones en las materias de recursos humanos y del Servicio Profesional de Carrera en la administración pública federal centralizada se obtiene que las preguntas que se formulan a los concursantes y sus respuestas en la etapa de entrevista **tienen por objeto profundizar en la evaluación de los candidatos que llegaron a esa etapa del concurso**, es decir, **verificar si, aun cuando acreditaron las etapas previas, reúnen el perfil para ocupar el cargo, por lo que el resultado obtenido constituye un elemento objetivo que permite confirmar o desacreditar la idoneidad de un sustentante**, motivo por el cual, puede servir para justificar el veto impuesto por el presidente del comité técnico de selección al finalista electo por la mayoría."

(Énfasis añadido)

<sup>1</sup> Registro: 2016272. I.Io.A.195 A (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 51, Febrero de 2018, Pág. 1557.





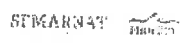
119

Por otra parte, a fojas 23 y 24 del expediente administrativo del presente recurso, obra constancia con la que se acredita que se publicó en la convocatoria del concurso **85416**, la guía o temario para la evaluación de conocimientos y habilidades que requiere el puesto denominado "*Coordinador de Inspectores D*", adscrito a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente; por lo tanto, de lo anterior se desprende que, dicho temario o guía fue facilitada sin distinción alguna, a todos los aspirantes del procedimiento de selección que nos ocupa, ello con la finalidad de orientarlos respecto de los conocimientos y habilidades mínimas requeridas, para estar en posibilidad de ocupar el cargo como servidor público federal. -----

Igualmente, del análisis de las tres preguntas formuladas por los entrevistadores, mismas que obran a fojas 261 a 269 del expediente del concurso, se aprecia fehacientemente que el Comité Técnico de Selección, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, garantizó la igualdad de oportunidades para el acceso a la función pública, con reconocimiento al mérito, al aplicar exactamente las mismas preguntas a los tres concursantes que llegaron a la etapa de entrevista. -----

Aunado a lo anterior, dentro del acervo probatorio observamos que la pregunta que fuera formulada en la etapa de entrevista fue entregada de manera previa y pactada dentro de los criterios de evaluación, lo que se corrobora con la carta compromiso suscrita por el mismo Presidente del Comité Técnico de Selección, el cinco de septiembre de dos mil diecinueve, mismo que para pronta referencia se reproduce a continuación:

Conv. 02-2019 **015**



**PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL  
AMBIENTE (PROFEPA)**  
**SÉRVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

**013**

**CARTA COMPROMISO**

A quien corresponda:

El que suscribe Enrique Castañeda Sánchez, en mi carácter de superior jerárquico inmediato de la plaza de Coordinador de Inspectores D, con código 16-E00-1-E1C011P-0003724-E-C-D que se encuentra en proceso de ser publicada mediante concurso público y abierto en los términos de la Ley del Servicio Profesional de Carrera y demás disposiciones legales aplicables, y con el propósito de coadyuvar en el proceso de reclutamiento y selección de aspirantes para ocupar la plaza de referencia, por este medio me comprometo a entregar en carácter de confidencial, a la Dirección Adjunta de Profesionalización de esta Procuraduría las herramientas correspondientes a las distintas etapas de evaluación de capacidades técnicas que comprende:

- Temario y bibliografía para la evaluación de capacidades técnicas.
- Perfil del puesto firmado por el jefe inmediato.
- Herramienta para la evaluación de capacidades técnicas (examen) de 30 preguntas y que







sean de opción múltiple.

- Respuestas correctas de la herramienta para la evaluación de capacidades técnicas en sobre cerrado.
- Una pregunta con respuesta para la evaluación de capacidades técnicas que se utilizará durante la entrevista con el Comité Técnico de Selección.

De acuerdo con lo establecido en el Capítulo III, Sección II de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.

Declaro que el contenido y/o los reactivos de la herramienta de evaluación de capacidades técnicas guardan total afinidad con el perfil de la plaza y con el temario elaborado para este fin y que las herramientas son suficientes y han sido actualizadas para determinar el grado de conocimientos que requiere la plaza.

Asimismo, asumo la responsabilidad de entregar dichos materiales antes de la fecha en que se ha programado la publicación de la plaza en el Diario Oficial de la Federación, ya que de lo contrario no será incluida en la convocatoria respectiva.

Ciudad de México, a 05 de septiembre de 2019.

**ATENTAMENTE**

Enrique Castañeda Sánchez

Director General de Delitos Federales contra el Ambiente y Litigio

00000013

Por tal motivo, en términos del artículo 78 de la Ley del Servicio profesional de Carrera, podemos precisar que el recurso **de revocación no puede versar sobre los criterios de evaluación**, en el caso específico de la consideración de formular una pregunta para ahondar en los conocimientos del recurrente, ya que, como se dijo en su oportunidad, la misma pregunta fue formulada para todos los candidatos que fueron entrevistados, generando igualdad de circunstancias en dicha etapa del procedimiento de selección. Siendo únicamente la materia del presente recurso la correcta aplicación del procedimiento de selección, y no así el criterio de evaluación.

Por tanto, queda corroborado lo **infundado** de los argumentos del hoy promovente.

Con relación a las aseveraciones realizadas por el recurrente, al manifestar que el Comité Técnico de Selección *"tampoco precisó si se levantaría algún acta o documento para validar la etapa de entrevista, que únicamente se mencionó que los integrantes del mismo obtendrían las notas de las respuestas de los participantes y posteriormente tomarían la determinación final y, en caso de que existiera esta y no estuviera manipulada mal intencionadamente, se considerara como prueba"*, devienen **infundados**.

Lo anterior así porque, el once de noviembre de dos mil diecinueve, el Comité Técnico de Selección, en las **Etapas IV. "Entrevistas"** y **V. "Determinación"** (que se verificaron en la misma fecha), procedió a levantar el *"Acta de Segunda Sesión de*





12

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, 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 LFTAMP, 3, fr. IX y X, 16, 16 y 23 LGPDPPSO.

Entrevista 2019", relativa a la plaza de "Coordinador de Inspectores D", correspondiente al concurso **85416**, adscrita a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, misma que aparece visible a foja 271 del expediente del concurso, documental en la que se hace constar lo siguiente: -----

1. Se explicó la dinámica para la aplicación de la entrevista, se resuelven dudas y se hace entrega del formato "Reporte de Entrevista del Comité Técnico de Selección"; -----
2. La aplicación de entrevistas a candidatos y que se requisitaron los formatos de entrevistas para la asignación de calificaciones; -----
3. Presentación de resultados preliminares de las etapas del concurso dados a conocer a los integrantes del Comité Técnico de Selección para la formulación de comentarios sobre lo observado en las entrevistas de candidatos (notas); -
4. Formatos de reportes de entrevista debidamente signados por los miembros del comité y formatos de integración de resultados de entrevista, así como calificaciones finales del proceso para su procesamiento en *Trabajaen* (a foja 270). -----

De igual forma, ese mismo día, el Comité Técnico de Selección emitió el "Acta de la Segunda Sesión de Determinación 2019", que obra a foja 272 del expediente del concurso, por medio de la cual se da a conocer el resultado final y se hace constar que **la única candidata FINALISTA** para ingresar a la PROFEPA como servidora pública de carrera para ocupar el cargo de "Coordinador de Inspectores D", con el código de puesto **16-E00-1-EIC011P-0003724-E-C-D**, fue la **C. [REDACTED]** con número de folio de participación **6-85416**, quien, por **acuerdo y consenso unánime, fue seleccionada** por dicho comité **como ganadora**; haciendo notar que, en el documento de referencia, se precisa claramente que el **C. [REDACTED]** con número de folio de participación **30-85416** y el **C. [REDACTED]** con número de folio de participación **2-85416**, no fueron incorporados a la reserva **por no haber obtenido el porcentaje mínimo aprobatorio** (igual o mayor a 70) para reunir el carácter de **FINALISTAS** y, en consecuencia, los participantes en cita, no calificaron para la etapa **V. "Determinación"**. -----

Con base a lo antes expuesto y a los medios de convicción que obran en los autos del recurso de revocación materia de análisis, se advierte que el Comité Técnico de Selección actuó, tanto en la **Etapa IV. "Entrevistas"** como en la **Etapa V. "Determinación"**, con total apego a la legalidad. -----

El recurrente continúa afirmando lo siguiente: -----

- c) Que los procesos de selección son corruptos, que el examen de conocimientos pareciera estar hecho para no ser aprobado por externos, que al ser el Presidente del Comité Técnico de Selección quien elabora la prueba mencionada y que derivado a la cercanía que existe entre la participante ganadora y los funcionarios públicos del área, todo apunta a que se compartieron previamente los exámenes de conocimientos a personas seleccionadas para otorgar una ventaja en el proceso de selección, rompiendo





con la igualdad de oportunidades protegida por el artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. -----

d) Del mismo modo afirma, que la C. [REDACTED] fue capaz de responder de manera adecuada y en un 90% (noventa por ciento) a la entrevista, según la consideración del presidente, por dos posibles situaciones: que previamente sabía de la interrogante o porque al ocupar el puesto por artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, ella contaba con un mayor conocimiento del tema, pero que en cualquiera de los casos anteriores, existe una situación injusta que falta a los principios del artículo 2 de la Ley en cita, rompiendo con la igualdad de oportunidades. -----

Por lo que respecta a los agravios vertidos por el recurrente, apenas parafraseados, éstos resultan **inoperantes**, en razón de que se limita a realizar meras manifestaciones sobre la existencia de una supuesta violación a los preceptos legales que invoca, sin presentar un razonamiento lógico-jurídico tendiente a establecer la manera en que se actualizan los perjuicios a que se refiere y tampoco explica las consecuencias que en su caso se produjeron; siendo claro que la simple cita de los artículos 2 y 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y la mera expresión de sus manifestaciones generales y abstractas, no resultan suficientes para acreditar la existencia de un agravio, por lo tanto sus aseveraciones no causan convicción en esta autoridad. -----

Lo que guarda sustento legal en la tesis aislada que se transcribe para pronta referencia: -----

**“AGRAVIOS INOPERANTES. LO SON AQUELLOS EN LOS QUE EL RECURRENTE SÓLO MANIFIESTA QUE LA SENTENCIA IMPUGNADA VIOLA DIVERSOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES O LEGALES Y LOS TRANSCRIBE.”** <sup>2</sup> Los **agravios constituyen el conjunto de enunciados concretos respecto a cuestiones debatidas en un juicio, manifestados a través de razonamientos lógico-jurídicos tendientes a desvirtuar los argumentos y conclusiones del órgano jurisdiccional.** Por tanto, la transcripción de los preceptos constitucionales o legales que se consideran violados no puede ser suficiente para formular un agravio, pues **no basta la simple expresión de manifestaciones generales y abstractas, sino que es necesario precisar la manera en que se actualizan los perjuicios a que se refiere y explicar las consecuencias que, en su caso, se hayan producido.** En ese sentido, si el recurrente únicamente se limita a manifestar que la sentencia impugnada viola en su perjuicio diversas disposiciones constitucionales o legales y las transcribe, careciendo de una estructura lógico-jurídica, **dicho agravio debe calificarse de inoperante.”**

(Énfasis añadido)

Igualmente, devienen **inatendibles**, toda vez que, el actor se limita a poner de manifiesto la existencia de supuestas motivaciones ilegítimas de la autoridad a la que señala como responsable, sin que haya demostrado con elemento de convicción alguno las aseveraciones vertidas; en consecuencia, estas constituyen meras conjeturas y apreciaciones subjetivas, sin respaldo probatorio. -----

El argumento anterior encuentra sustento legal en la jurisprudencia que se transcribe para pronta referencia -----

<sup>2</sup> Registro: 2011952. 2a. XXXII/2016 (10a.). Segunda Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 31, Junio de 2016, Pág. 1205.

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, 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 LFTAMP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.



**“AGRAVIOS INATENDIBLES EN EL RECURSO DE INCONFORMIDAD. LO SON AQUELLOS EN LOS QUE EL RECURRENTE. SE LIMITA A PONER DE MANIFIESTO LA EXISTENCIA DE SUPUESTAS MOTIVACIONES ILEGÍTIMAS DE LA AUTORIDAD RESPONSABLE ANTE EL JUEZ DE DISTRITO.”<sup>3</sup> Los agravios son los enunciados por medio de los cuales se exponen los razonamientos lógico-jurídicos tendentes a desvirtuar los argumentos que dan sustento a las determinaciones jurisdiccionales. Por tanto, si en el recurso de inconformidad los proponentes por el recurrente, **se limitan a pretender poner de manifiesto la existencia de supuestas motivaciones ilegítimas de la autoridad responsable** en su actuar frente al Juez de Distrito, empero, **sin que sus afirmaciones encuentren asidero probatorio**; es inconcuso que dichos motivos de inconformidad no pueden considerarse un aporte argumentativo dirigido a desentrañar la ilegalidad de la determinación judicial que se recurre, sino simplemente **meras conjeturas y apreciaciones subjetivas sin respaldo probatorio** y, por ello, **los agravios de esa naturaleza son inatendibles”**.**

(Énfasis añadido)

En efecto, como se puede observar del contenido del escrito inicial y del acervo probatorio con el que cuenta esta Unidad para resolver el presente asunto, no obra medio de convicción alguno que demuestre que efectivamente se compartió el examen con la candidata finalista ganadora, ni que previamente se le haya hecho de su conocimiento la pregunta a formular para la etapa de entrevista; máxime que, como se expresó con anterioridad, el mismo cuestionamiento se formuló a los tres concursantes, y de manera unánime, el Comité Técnico de Selección determinó declarar a la única finalista, como ganadora del concurso **85416**.

Por cuanto hace al hecho que, la candidata finalista ganadora ocupara el puesto a concurso con base en el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, pudiera haberle dado una ventaja por conocer los términos o conceptos que se manejan en dicha área, es **parcialmente fundado pero insuficiente** para revocar el fallo de selección.

Lo anterior, porque si bien la ganadora del concurso ocupaba el puesto de manera previa (en lo que resulta fundado su argumento), dicha situación **no puede considerarse un impedimento para concursar o para que ella no utilizara su experiencia a la hora de realizar las diferentes etapas del concurso**, sino que, el subsistema de ingreso busca reclutar y retener a aquéllas personas con la capacidad, la experiencia y que cubran los requisitos necesarios así como el perfil del puesto a concurso, como lo establece el artículo 22 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que es del tenor literal siguiente:

**Artículo 22.-** Reclutamiento es el proceso que permite al Sistema **atraer aspirantes** a ocupar un cargo en la Administración Pública **con los perfiles y requisitos necesarios**.

(Énfasis añadido)

Asimismo, resulta necesario precisar que el primer párrafo, del artículo 29, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, establece de manera precisa que el propósito es atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos. El citado numeral es del tenor siguiente:

**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.

(Énfasis añadido)

<sup>3</sup> Registro: 2016072. (XVI Región) Io. P.6 K (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 50, Enero de 2018, Pág. 2046.





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, 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 LFTAI, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPPDPPSO.

Ahora bien, es necesario traer a colación el contenido del artículo 34 de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que establece lo siguiente:

**“Artículo 34.- En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.**

*Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma.”*

*Énfasis añadido)*

De conformidad con el precepto legal transcrito, se observa que, en casos excepcionales, se podrá autorizar el nombramiento temporal para ocupar un cargo en la Administración Pública Federal, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección respectivo, enfatizando que dicho personal **no generará derechos** respecto al ingreso al Sistema. -----

Por su parte, el artículo 28 de la misma ley, señala de manera literal lo siguiente: -

**“Artículo 28.- Se entenderá por convocatoria pública y abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que desee ingresar al Sistema, mediante convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación y en las modalidades que señale el Reglamento.**

*Las convocatorias señalarán en forma precisa los puestos sujetos a concurso, el perfil que deberán cubrir los aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para los exámenes, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes y el fallo relacionado con la selección de los candidatos finalistas.”*

*(Énfasis añadido)*

Conforme a una convocatoria pública abierta, todo servidor público en general o todo interesado que desee ingresar al Sistema, puede participar libremente en el procedimiento de selección, por lo que el hecho de que la concursante ganadora estuviera contratada en términos del artículo 34 transcrito, no era un obstáculo para concursar, máxime si el ocupar el puesto no le generó ninguna clase de derechos respecto al ingreso al Sistema. -----

Se hace notar, que en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 177 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual de Servicio Profesional de Carrera, en fecha **tres de septiembre de dos mil diecinueve**, la C. [REDACTED] (tercera interesada en el presente recurso de revocación), presentó escrito firmado de puño y letra por medio del cual se excusa de participar en la elaboración y determinación de las herramientas de evaluación, manifestando interés en participar en el procedimiento de selección materia de estudio, tal y como se acredita con la constancia que obra a foja 16 del expediente del concurso; apreciándose







125

fehacientemente que la servidora pública antes mencionada, cumplió con su deber legal excusándose de dicha actividad, por mantener interés personal para ocupar el cargo sujeto a concurso. -----

No obstante lo anterior, es de señalarse que conforme a las pruebas documentales que obran a fojas 272 y 273 del expediente del concurso **85416**, se prueba que el Comité Técnico de Selección determinó declarar ganadora a la finalista que obtuvo la calificación más alta en el proceso de selección, siendo la candidata ganadora la del folio de participación **6-85416**, con una calificación definitiva de **81.60**, quien se ubicó como única finalista por encima del candidato NO FINALISTA (hoy recurrente) con folio **30-85416**, quien no obtuvo el puntaje mínimo de calificación requerida (70), para pasar a la etapa de determinación, sino que solamente alcanzó **64.60** puntos. -----

La determinación del Comité Técnico de Selección se realizó bajo el amparo del numeral 235 de *Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera*, así como del *Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización* y el *Manual del Servicio Profesional de Carrera*, como se desprende del "Acta de Segunda Sesión de Determinación 2019", con motivo del procedimiento de selección del concurso **85416**, de fecha once de noviembre de dos mil diecinueve; cuyo numeral en cita establece lo siguiente:-----

**"235.** El CTS resolverá el proceso de selección, mediante la emisión de su determinación, declarando:

I. Ganador del concurso, **al finalista que obtenga la calificación más alta en el proceso de selección**, es decir, al de mayor calificación definitiva;

II. Al finalista con la siguiente mayor calificación definitiva, que podrá llegar a ocupar el puesto sujeto a concurso en el supuesto de que por causas ajenas a la dependencia, el ganador señalado en la fracción anterior:

a) Comunique a la dependencia, antes o en la fecha señalada para tal efecto en la determinación, su decisión de no ocupar el puesto, o

b) No se presente a tomar posesión y ejercer las funciones del puesto en la fecha señalada, o

III. Desierto el concurso.

[...]"

(Énfasis añadido)

Ante la falta de comprobación de los dichos del recurrente, resulta aplicable a todo lo anterior, el siguiente criterio: -----

**"PRUEBA.- SU CARGA CUANDO SE HACEN AFIRMACIONES."**<sup>4</sup> De acuerdo con lo establecido en el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria en materia fiscal, si el actor apoya su acción en determinadas afirmaciones, debe aportar pruebas que las demuestren para que la Juzgadora pueda valorarlas, por lo que, si no lo hace, sus simples imputaciones no son suficientes para desvirtuar la presunción de legalidad que tienen los actos y resoluciones de la autoridad, en los términos del artículo 68 del Código Fiscal de la Federación en vigor.

(Énfasis añadido)

<sup>4</sup> R.T.F.J.A. Octava Época. Año IV. No. 39. Octubre 2019. p. 11.





126

Igualmente, no se puede pasar por alto que si el recurrente afirma una supuesta ventaja en el concurso, debe comprobarlo, como lo establece el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la materia en términos del artículo 1, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, también de aplicación supletoria a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el cual literalmente señala lo siguiente: -----

**"ARTÍCULO 81.-** El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones."

Ahora bien, es cierto que el hecho de ocupar un puesto puede redundar en experiencia, lo que a su vez, no debe traducirse como una ventaja, sino como parte de su experiencia profesional, la que puede ser analizada en la etapa de entrevista, como se ha visto; por tanto, si se trata de la *expertise* de una persona lo que se evalúa, no puede decirse que el hecho de conocer temas, fórmulas, conceptos o cualquier otra información de experiencia deba considerarse una ventaja suficiente para descartar a la persona para ocupar el puesto, porque precisamente lo que se busca con el Subsistema de Ingreso es el reclutar al talento y a las personas mejor calificadas para cada puesto; de lo contrario, caeríamos en el absurdo de que tenga que contratarse a alguien por el sólo hecho de participar aun cuando no reúna las características o el perfil del puesto, cuando la experiencia de cada candidato es un elemento esencial, a fin de no entorpecer la actividad constante de la Administración Pública, por lo que, es insuficiente el hecho de que una persona tenga experiencia en un área específica y otra no, para revocar el fallo protector y descalificar a un participante. -----

Tan ocurre lo anterior que, el Poder Judicial, al analizar los numerales 226, primer párrafo y 228 de las Disposiciones en las materias de recursos humanos y del Servicio Profesional de Carrera en la administración pública federal centralizada estableció en criterio jurisprudencial que las preguntas que se formulen a los concursantes y sus respuestas en la etapa de entrevista **tienen por objeto profundizar en la evaluación de los candidatos** que llegaron a esa etapa del concurso, es decir, **verificar si**, aun cuando acreditaron las etapas previas, **reúnen el perfil para ocupar el cargo**, por lo que el resultado obtenido constituye un elemento objetivo **que permite confirmar o desacreditar la idoneidad de un sustentante**, incluso, puede servir para justificar el **veto** del presidente del comité técnico de selección al finalista electo por la mayoría. En este contexto, es insuficiente para revocar el fallo de determinación.

Sirve de sustento a lo anterior, el siguiente criterio:

**SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA. EL RESULTADO OBTENIDO EN LA ETAPA DE ENTREVISTA ES UN ELEMENTO OBJETIVO SUFICIENTE PARA JUSTIFICAR EL VETO IMPUESTO POR EL PRESIDENTE DEL COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN AL FINALISTA ELECTO POR LA MAYORÍA.**<sup>5</sup> De los numerales 226, primer párrafo y 228 de las Disposiciones en las materias de recursos humanos y del Servicio Profesional de Carrera en la administración pública federal centralizada se obtiene que las preguntas que se formulen a los concursantes y sus respuestas en la etapa de entrevista tienen por objeto profundizar en la evaluación de los candidatos que llegaron a esa etapa del concurso, es decir, verificar si, aun cuando acreditaron las etapas previas, reúnen el perfil

<sup>5</sup> Época: Décima Época, Registro: 2016272, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 51, Febrero de 2018, Tomo III, Materia(s): Administrativa, Tesis: I.1o.A.195 A (10a.), Página: 1557





127

para ocupar el cargo, por lo que el resultado obtenido constituye un elemento objetivo que permite confirmar o desacreditar la idoneidad de un sustentante, motivo por el cual, puede servir para justificar el veto impuesto por el presidente del comité técnico de selección al finalista electo por la mayoría.

Por otra parte, el recurrente continúa argumentando lo que se indica a continuación: -----

e) Que aunque está conforme a derecho el proceso de selección materia de estudio, sumado a lo turbio que plasmó en su escrito de revocación y a lo que ha observado en los procesos en los que ha participado, considera que hubo un abuso premeditado del artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, al colocar a la C. [REDACTED] en el puesto sujeto a concurso, quien ya laboraba en la institución como servidora pública eventual por designación directa, en el cargo de "Coordinador de Inspectores D"; señalando que hay una laguna en dicho artículo que es usada de manera débil y laxa, para justificar que un servidor público que por artículo 34 es colocado a través de designación directa en un cargo temporal, sea posteriormente dicho servidor público el que pueda participar sin ninguna penalización, en el proceso de selección del puesto que actualmente ocupa y que en caso de existir ese uso ilegítimo de dicho precepto legal, sería una situación injusta y no igualitaria. -----

Por lo que respecta al argumento del recurrente, en donde manifiesta un supuesto abuso premeditado del artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, al colocar a la C. [REDACTED] en el puesto sujeto a concurso, devienen en **inoperantes**, en razón de que, el artículo en estudio establece los casos excepcionales en los que puede realizarse una contratación para ocupar un puesto de servicio profesional de carrera, y en términos del artículo 78 de la Ley en cita, el recurso de revocación **no puede versar sobre cuestiones diferentes al procedimiento de selección**. -----

En este caso, la aplicación o uso del artículo 34 en cita, escapa de las facultades para analizar de esta autoridad, toda vez que dicho uso proviene de un momento distinto (previo) al inicio del procedimiento de selección en estudio, pues, no es consecuencia del mismo ni se presenta durante la tramitación de dicho procedimiento.

Por lo anterior, resultan **inoperantes** los argumentos del recurrente, al escapar de la esfera de análisis que puede realizar esta autoridad, puesto que en su escrito, no combate las consideraciones de la determinación final emitida por el Comité Técnico de Selección del concurso **85416**, se limita a plantear cuestiones ajenas al procedimiento de selección que nos ocupa, mismas que no forman parte de la materia del presente recurso. -----

Resulta aplicable de manera análoga la jurisprudencia que lleva por rubro y texto los siguientes: -----

**REVISIÓN EN AMPARO DIRECTO. ES INOPERANTE EL AGRAVIO TENDENTE A CUESTIONAR EL CRITERIO CONTENIDO EN LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, EN EL QUE SE SUSTENTÓ LA SENTENCIA RECURRIDA EN CUANTO AL TEMA DE**

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, 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 LFTAI, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPPDPSO.



128

**CONSTITUCIONALIDAD.**<sup>6</sup> Conforme a los artículos 107, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 83 de la Ley de Amparo, en el recurso de revisión en amparo directo, competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sólo pueden analizarse cuestiones propiamente constitucionales. En ese sentido, cuando el agravio propuesto en amparo directo en revisión tenga como objeto impugnar un criterio jurisprudencial emitido por el Máximo Tribunal, en el cual, el Tribunal Colegiado de Circuito sustentó su determinación sobre la cuestión de constitucionalidad sometida a su consideración, **es inoperante por ser un aspecto ajeno a la materia de este medio de impugnación.**

(Énfasis añadido)

El recurrente, continúa afirmando: -----

**f)** Que la ley en comento es su artículo 32, es clara al señalar que, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia, procurando el equilibrio entre ambos géneros; y que es también claro que, esto no debe entenderse como un "favoritismo" desmedido y que nunca debe quebrantarse el artículo 2 de la misma ley. El recurrente asevera que, en las oficinas centrales de las instituciones, los procesos de selección están llenos de anomalías porque están "encausados" desde un principio a un participante específico, viéndose mermada la igualdad de oportunidades y que los ganadores corresponden a servidores públicos que ya trabajaban en la institución, siendo muy cercanos al área que solicitó y llevó a cabo el proceso de selección, existiendo intereses particulares. -----

Los argumentos vertidos por el recurrente devienen **inoperantes**, en razón de que realiza meras afirmaciones de carácter abstracto e hipotético, sin aterrizar o concluir cómo existió el supuesto favoritismo en el concurso que se analiza, sino que lo realiza de manera genérica y subjetiva, sin que, dentro del acervo probatorio que obra en el expediente administrativo del recurso de revocación que se resuelve (así como del expediente administrativo exhibido por la autoridad emisora del acto recurrido), obre prueba alguna de la que se desprenda que la finalista ganadora haya sido favorecida de alguna manera y, menos, de forma desmedida, por alguna de las situaciones enumeradas por el recurrente, atendiendo que no existe ningún medio probatorio que compruebe el extremo de su dicho. -----

Resultan aplicables al caso concreto, las siguientes jurisprudencias: -----

**"AGRAVIOS INOPERANTES EN LA REVISIÓN. LO SON LAS SIMPLES EXPRESIONES GENÉRICAS Y ABSTRACTAS CUANDO NO PROCEDE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE.**<sup>7</sup> Si no se está en el caso de suplir la deficiencia de los agravios en términos del artículo 76 Bis, fracción VI, de la Ley de Amparo, **no basta que el recurrente exprese sus agravios en forma genérica y abstracta**, es decir, que se concrete a hacer simples aseveraciones para que el Tribunal Colegiado emprenda el examen de la legalidad de la resolución recurrida del Juez de Distrito a la luz de tales manifestaciones, sino que **se requiere que el inconforme en tales argumentos exponga de manera razonada los motivos concretos en los cuales sustenta sus propias alegaciones**, esto es, en los que explique el porqué de sus aseveraciones, pues de lo contrario los agravios resultarán inoperantes."

(Énfasis añadido)

<sup>6</sup> Época: Décima Época, Registro: 2020102, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 67, Junio de 2019, Tomo III, Materia(s): Común, Tesis: 2a./J. 84/2019 (10a.), Página: 1978

<sup>7</sup> Registro: 176045. I.IIo.C. J/5. Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro XXIII, Febrero de 2006, Pág. 1600.





174

**“CONCEPTOS DE VIOLACIÓN Y AGRAVIOS. SON INOPERANTES CUANDO TIENDEN A DEMOSTRAR LA INCONSTITUCIONALIDAD DE ALGÚN PRECEPTO, SUSTENTÁNDOSE EN UNA SITUACIÓN PARTICULAR O HIPOTÉTICA.”<sup>8</sup> Los argumentos que se hagan valer como conceptos de violación o agravios en contra de algún precepto, cuya inconstitucionalidad **se haga depender de situaciones o circunstancias individuales o hipotéticas, deben ser declarados inoperantes**, en atención a que no sería posible cumplir la finalidad de dichos argumentos consistente en demostrar la violación constitucional, dado el carácter general, abstracto e impersonal de la ley.”**

(Énfasis añadido)

**“AGRAVIOS EN LA REVISIÓN. INOPERANCIA DE LOS.”<sup>9</sup> Son inoperantes los motivos de inconformidad que hace valer el recurrente, **cuando no combate eficazmente los motivos y fundamentos en que se sustentó el Juez de Distrito para emitir la sentencia constitucional, pues la simple afirmación genérica en el sentido de que la resolución impugnada le causa perjuicio resulta insuficiente por sí sola para demostrar la ilegalidad de tal acto.**”**

(Énfasis añadido)

Finalmente, es necesario destacar el contenido del artículo 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, mismo que dispone lo siguiente: -----

**“Artículo 78.- El recurso de revocación contenido en el presente Título, versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.**

*Los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del presente recurso.*

*Se aplicará supletoriamente la Ley Federal de Procedimiento Administrativo a las disposiciones del presente Título.”*

(Énfasis añadido)

De la reproducción del precepto legal en cita, se aprecia fehacientemente que la materia del presente recurso de revocación versa exclusivamente en la correcta aplicación del procedimiento de selección y no en los criterios de evaluación que se instrumenten en el mismo; lo anterior, en correlación con el diverso 92 de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo, artículo que a la letra dice: -----

**Artículo 92.- 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 dicho punto.** La autoridad, en beneficio del recurrente, podrá corregir los errores que advierta en la cita de los preceptos que se consideren violados y examinar en su conjunto los agravios, así como los demás razonamientos del recurrente, a fin de resolver la cuestión efectivamente planteada, pero sin cambiar los hechos expuestos en el recurso. Igualmente, deberá dejar sin efectos legales los actos administrativos cuando advierta una ilegalidad manifiesta y los agravios sean insuficientes, pero deberá fundar cuidadosamente los motivos por los que consideró ilegal el acto y precisar el alcance en la resolución. Si la resolución ordena realizar un determinado acto o iniciar la reposición del procedimiento, deberá cumplirse en un plazo de cuatro meses.”

(Énfasis añadido)

Por lo tanto, del estudio y análisis anterior, esta Unidad de Asuntos Jurídicos llega a la conclusión que los argumentos del recurrente, hechos valer por el recurrente en contra del fallo emitido el once de noviembre de dos mil diecinueve, en el “Acta de Segunda Sesión de Determinación 2019”, derivada del procedimiento de selección del concurso **85416**, para el cargo denominado “Coordinador de Inspectores D”, adscrito a

<sup>8</sup> Registro: 183118. 2a./J. 88/2003. Segunda Sala. Novena Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo XVIII, Octubre de 2003, Pág. 43.  
<sup>9</sup> Registro: 209885. XV.2o. J/8. Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 83, Noviembre de 1994, Pág. 77.







130

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, 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 LFTAFP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.

la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con número de código de puesto **16-E00-1-EIC011P-0003724-E-C-D**, **resultan insuficientes para desvirtuar la legalidad del procedimiento de selección**, por lo que con fundamento en los artículos 76, 77, fracción VI, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 97 y 98, fracción VI, de su Reglamento; y 16, fracción X, 32 y 92 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, lo legalmente procedente es **CONFIRMAR EL FALLO RECURRIDO**. -----

En la presente resolución se realizó la disociación de datos personales, en términos de los artículos 3, fracciones IX, X, y XX, 17, 18, 19 y 23, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, debido a que las autoridades deben adoptar medidas para garantizar la protección de éstos, máxime cuando en modo alguno se cuenta con la anuencia de sus titulares para hacerlos públicos.-----

Por todo lo expuesto y fundado, es de resolverse y se; -----

**RESUELVE**

**PRIMERO.-** Se **CONFIRMA LA DECLARACIÓN DE GANADOR** emitida por el Comité Técnico de Selección, correspondiente al concurso **85416**, para el cargo denominado "*Coordinador de Inspectores D*" de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con número de código de puesto **16-E00-1-EIC011P-0003724-E-C-D**, contenida en el "*Acta de Segunda Sesión de Determinación 2019*", de fecha **once de noviembre de dos mil diecinueve**, por los motivos, fundamentos legales y razones precisadas en el considerando Cuarto de esta resolución. -----

**SEGUNDO. - Notifíquese personalmente al C.** [REDACTED] en el domicilio o por el medio señalado para tal efecto. -----

**TERCERO. - Comuníquese** esta resolución al Comité Técnico de Selección del concurso **85416**, para el puesto denominado "*Coordinador de Inspectores D*" de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con número de código de puesto **16-E00-1-EIC011P-0003724-E-C-D**, a través del Secretario Técnico del propio Comité.-----

Al efecto devuélvase la copia certificada del puesto denominado "*Coordinador de Inspectores D*" de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, previa digitalización que del mismo se realice y se almacene en el equipo de cómputo habilitado como servidor institucional creado para este efecto.-----

De igual forma, la convocante deberá realizar las acciones correspondientes a efecto de preservar en sus términos el expediente administrativo. -----

Asimismo, comuníquese esta resolución al Representante de esta Secretaría para efectos, en su caso, 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. -----





131

**CUARTO.** - En caso de que el recurrente se encuentre inconforme con la presente determinación, podrá acudir ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa a interponer el juicio de nulidad, 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 totalmente 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 normativas y reglamentarias aplicables.

**Cúmplase.** -----

Así lo resolvió el Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, para los efectos legales a que haya lugar. **Conste.** -----



**LIC. MANUEL GARCÍA GARFIAS**

