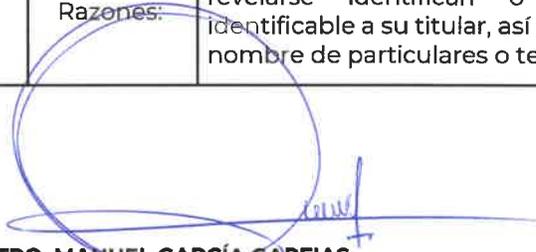




FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



| Versión Pública Autorizada | | | |
|---|--|----------|--|
| Unidad Administrativa: | Unidad de Asuntos Jurídicos/Dirección de Recursos | | |
| Documento: | Resolución de fecha 05/10/2021 que recayó al expediente RR/007/SEGOB/2021 | | |
| 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: | Cuarenta y cuatro (44) fojas | | |
| Fundamento legal: | Arts. 9, 16, 113, frs. I LFTAIP, 3, frs. IX y X, 16, 18 y 23, LGPDPPSO. | 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 |  MTRO. MANUEL GARCÍA GARFIAS. JEFE DE LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS. | | |
| Autorización por el Comité de Transparencia: | Quinta Sesión Ordinaria de 08 de febrero de 2024. | | |

Abreviaturas:

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

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

LGPDPPSO: Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

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

24
mm





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, 2, 4, 5, 7, 14, 15, 16, 17, 19, 25, 26, 27, 31, 34, 35, 40, 41 | 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. |





En la Ciudad de México, a cinco de octubre de dos mil veintiuno.

Vistos para resolver en definitiva los autos del expediente **RR/007/SEGOB/2021**, integrado con motivo del Recurso de Revocación promovido por la **C. [REDACTED]** en contra de la determinación final emitida por el Comité Técnico de Selección del procedimiento de selección con número de Concurso **88712**, para la ocupación del puesto "Supervisor (a) de Tiempos Oficiales de Radio 3", con código **04-710-1-EIC011P-0000777-E-C-D**, convocado por la Secretaría de Gobernación, en la cual se le asignó el folio de participación **10-88712**, y

RESULTANDO

I. En fecha veintinueve de abril de dos mil veintiuno, se recibió en la oficialía de partes de esta Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, el escrito de fecha veintiocho del mismo mes y año, firmado por la **C. [REDACTED]** mediante el cual interpuso recurso de revocación en contra de la determinación emitida por el Comité Técnico de Selección en el procedimiento de selección con número de concurso **88712**, para la ocupación del puesto "Supervisor (a) de Tiempos Oficiales de Radio 3", con código **04-710-1-EIC011P-0000777-E-C-D**, convocado por la Secretaría de Gobernación, en el que se le determinó no finalista y fue declarado como desierto (**fojas 1-2**).

II. Mediante proveído de fecha veintinueve de abril de dos mil veintiuno (**fojas 06 a 11**), se previno a la **C. [REDACTED]** para que dentro del término de cinco días hábiles señalara la fecha en que se hizo de conocimiento el resultado final del concurso **88712**, expresara el acto impugnado y los agravios que le fueron causados con dicha resolución, y exhibiera el documento con el cual acreditara su personalidad; requerimiento que fue atendido por la recurrente mediante escrito presentado en esta Unidad de Asuntos Jurídicos el siete de mayo de dos mil veintiuno (**fojas 12-16**).

III. Por acuerdo de **catorce de mayo de dos mil veintiuno**, se admitió a trámite el recurso de revocación interpuesto por la **C. [REDACTED]** mismo que fue radicado bajo el número de expediente **RR/007/SEGOB/2021**, y se acordó solicitar la información relacionada con el procedimiento de selección del concurso **88712** (**fojas 17 a 20**).

IV. Por oficio número **110.UAJ/2559/2021** del veintiuno de mayo de dos mil veintiuno, se solicitó a la Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración



Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPRSO.



Pública Federal, diversa información relacionada con el concurso 88712, para la ocupación del puesto "Supervisor (a) de Tiempos Oficiales de Radio 3", convocada por la Secretaría de Gobernación (foja 23); requerimiento que fue atendido mediante diverso SRCI/UPRH/DGDHSPCAPF/0467/2021, recibido en esta Unidad de Asuntos Jurídicos el treinta y uno de mayo del presente, a través de la cuenta de correo electrónico julio.portillo@funcionpublica.gob.mx (fojas 27-31).

V. Mediante oficio número 110.UAJ/2560/2021, del veintiuno de mayo de dos mil veintiuno se solicitó a la Subdirectora de Reclutamiento y Selección, y Secretaria Técnica del Comité Técnico de Selección del concurso 88712, de la Secretaría de Gobernación, diversa información relacionada con el procedimiento de selección referido, para ocupar el puesto "Supervisor (a) de Tiempos Oficiales de Radio 3", convocado por dicha dependencia (foja 24); requerimiento que fue atendido mediante diverso número CTS/SEGOB/05/0027/2021, recibido en esta Unidad de Asuntos Jurídicos, mediante correo electrónico de primero de junio de dos mil veintiuno de la cuenta arincon@segob.gob.mx, y en la oficialía de partes de esta unidad administrativa. (fojas 33-42).

VI. Mediante oficio número 110.UAJ/2561/2021, del veintiuno de mayo de dos mil veintiuno, se solicitó al representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección del concurso 88712, que una vez emitida la resolución en el expediente en que se actúa, lleve a cabo la certificación del proceso de selección y resultado final del concurso en comento, para la ocupación de puesto "Supervisor (a) de Tiempos Oficiales de Radio 3", con código 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D, convocado por la Secretaría de Gobernación (foja 25); y a través del similar número 05/AIDMGP/117/2021 del primero de junio de dos mil veintiuno, recibido en la oficialía de partes de la Unidad de Asuntos Jurídicos el dos de junio de dos mil veintiuno, se informó que se tomó conocimiento del referido requerimiento. (fojas 43).

VII. Mediante proveído del tres de julio de dos mil veintiuno, se da cuenta con la recepción de la información y documentación requerida descrita en los resultandos IV, V y VI de la presente resolución, así como, del cumplimiento a los puntos de acuerdo CUARTO, QUINTO, NOVENO y DÉCIMO del proveído de catorce de mayo de dos mil veintiuno; y se ordenó poner a disposición de la promovente C. [REDACTED] las constancias que integran el expediente en que se actúa para que formulara los alegatos correspondientes (foja 44-47), teniéndose éstos, por formulados mediante acuerdo del doce de julio de dos mil veintiuno (foja 55-58).

VIII. Toda vez que se encuentra debidamente integrado el expediente en que se actúa y no existen diligencias por realizar o pruebas pendientes por desahogar, mediante acuerdo del

Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 11.3, fr. I y 11.7 LFTAIIP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGDDPPSO.





catorce de septiembre de dos mil veintiuno, se ordenó el dictado de la resolución que en derecho corresponda (**foja 64-68**).

IX. Resulta procedente el dictado de la resolución que en derecho corresponde, conforme a los artículos 77, fracción VI, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y 98, fracción VI, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con base en los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO. - Competencia. La Dirección de Recursos adscrita a la Coordinación Jurídica, de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, es autoridad competente para conocer, substanciar y resolver el recurso intentado en materia del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, de conformidad con lo previsto en 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, 6, fracción I, apartado B, numeral 1, inciso g), 20, fracción X y 21, apartado E, numerales 1, 3, 5 y 11 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

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 contados a partir del día siguiente en que se hizo de conocimiento, a través del Sistema Informático *Trabajaen*, la determinación del Comité Técnico de Selección, de la que la promovente se **hizo sabedora**; en el caso particular, de la determinación como **desierto** del procedimiento de selección con número de concurso **88712**.

Esto es así, porque la dependencia convocante difundió la determinación del resultado final del concurso de mérito, el **veintiséis de abril de dos mil veintiuno**, en consecuencia, el lapso de diez días que prevé la disposición jurídica en comento, transcurrió del **veintisiete de abril al once de mayo de dos mil veintiuno**, sin contar los días uno, dos, ocho y nueve de mayo del mismo año, por tratarse de sábados y domingos y cinco del mismo mes, por tratarse de día inhábil con motivo de la conmemoración de la Batalla de Puebla; por lo que, si la promovente presentó su escrito de revocación el **veintinueve de abril de dos mil veintiuno**, es evidente que fue dentro del plazo legal establecido para ello.





Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.

TERCERO. – Antes de pasar al estudio y análisis de la cuestión de fondo que aquí se plantea para determinar sobre la debida aplicación o no del procedimiento de selección con número de concurso **88712**, para la ocupación del puesto “*Supervisor (a) de Tiempos Oficiales de Radio 3*”, con código **04-710-1-EIC011P-0000777-E-C-D**, convocado por la Secretaría de Gobernación, conforme al artículo 78, primer párrafo, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, es menester dejar establecido cuál es el acto o actos que la C. [REDACTED] considera irregulares y por tanto le causan agravio.

En ese tenor, la hoy recurrente considera en el procedimiento de selección con número de concurso 88712, para la ocupación del puesto “*Supervisor (a) de Tiempos Oficiales de Radio 3*”, en la Etapa “*IV Entrevistas*” fue calificada arbitraria e injustamente, toda vez que las calificaciones asentadas por el Comité Técnico de Selección carecen de motivación y fundamentación, situación que trasciende a la determinación final del citado órgano colegiado, siendo el resultado final haber sido declarada “No finalista” y el concurso determinado Desierto.

CUARTO. - Precisión de los agravios y manifestaciones realizadas. Respecto a los agravios que hizo valer la C. [REDACTED] estos serán tomados en consideración en la presente resolución, los cuales se tienen por reproducidos como si a la letra se insertaran, ya que su transcripción no es un requisito exigido por la ley, sin que tal determinación vulnere algún derecho del promovente. Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia 447, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo VI, Materia Común, página 414, que a la letra dice:

“CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. EL JUEZ NO ESTÁ OBLIGADO A TRANSCRIBIRLOS. *El hecho de que el Juez Federal no transcriba en su fallo los conceptos de violación expresados en la demanda, no implica que haya infringido disposiciones de la Ley de Amparo, a la cual sujeta su actuación, pues no hay precepto alguno que establezca la obligación de llevar a cabo tal transcripción; además de que dicha omisión no deja en estado de indefensión al quejoso, dado que no se le priva de la oportunidad para recurrir la resolución y alegar lo que estime pertinente para demostrar, en su caso, la ilegalidad de la misma.”*

Sin menoscabo de lo anterior, quien aquí resuelve considera necesario describir la parte esencial de los agravios vertidos por el recurrente, quien manifestó lo siguiente:





FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Unidad de Asuntos Jurídicos
Coordinación Jurídica
Dirección de Recursos

Exp. RR/007/SEGOB/2021

La C. [REDACTED] como agravios manifestó lo siguiente:

A) Que las calificaciones asentadas por el Comité Técnico de Selección carecen de motivación y fundamentación, al no establecer los parámetros o criterios sobre los cuales versaron las preguntas, ya que las mismas partían de la experiencia que tuviera la concursante en los temas cuestionados, y desconoce la forma en que fueron valoradas las respuestas que dio, toda vez que las mismas versaban sobre casos prácticos.

B) Que las calificaciones recibidas denigran su inteligencia al no reflejar las respuestas que expresó durante la Etapa IV "Entrevistas" a la secretaria técnica y al representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección.

C) Que se le impidió acceder a una fuente de trabajo, poniendo en peligro su estabilidad económica y emocional, ya que demostró, en las etapas anteriores tener los conocimientos necesarios para ocupar el puesto en concurso.

D) Que se pone en duda su capacidad laboral para llevar a cabo las actividades del puesto concursado, aun cuando demostró contar con la experiencia necesaria para ocuparlo con la documentación solicitada.

En los alegatos formulados, la citada promovente manifestó lo siguiente:

1. Que respecto de las dos preguntas formuladas por la Secretaria Técnica del Comité Técnico de Participación del concurso 88712 que consistieron en: *"Con base en su experiencia, refiera una ocasión en la cual haya tenido a su cargo la integración de información soporte para contar con el sustento documental necesario en algún proceso"* y *"De acuerdo con su experiencia refiera una ocasión en la cual haya brindado seguimiento a un proceso para presentar un análisis sobre anomalías detectadas"*, dio respuestas con base en su experiencia laboral e indicó la manera en que resolvió la integración de información que tuvo a su cargo; considerando que las preguntas se formularon de manera ambigua y abierta, sin especificar a qué tipo de proceso se refiere la Secretaria Técnica del mencionado órgano colegiado, careciendo de fundamento la justificación del reporte de la entrevista, que menciona que *"las respuesta brindadas por la candidata durante la sesión de entrevista aportaron elementos escasos para identificar*

Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAI, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPSO.





experiencias de integración de información así como en el seguimiento y análisis sobre las anomalías detectadas siendo estas funciones establecidas en el perfil del puesto". (sic)

2. Que, atendiendo al Objetivo General del Puesto, funciones 3 y 4, publicado en la Convocatoria Anual de Puestos del Primer Nivel de Ingreso al Sistema, que indican:

"Función 3. Integrar la información soporte sobre el cumplimiento o incumplimiento de las Transmisiones de los Tiempos Oficiales por parte de las estaciones radiodifusoras, para contar con el sustento documental correspondiente" y "Función 4. Efectuar el seguimiento de los reportes de monitoreo de radio, para presentar análisis comparados sobre las anomalías detectadas de manera recurrente en la Transmisión de Tiempos Oficiales" las preguntas se debieron enfocar en temas específicos del área que ella maneja como recursos humanos, pero planteó casos ambiguos, en los que no es claro si se trataba de procesos administrativos o de supervisión de tiempos oficiales de radio, por lo cual sus criterios de evaluación carecen de sustento objetivo.

3. Que, respecto de las dos preguntas formuladas por el representante de la Secretaría de la Función Pública, que consistieron en: *"Experiencia en el que haya identificado posible conflicto de interés y cómo evitó la actuación bajo esas condiciones"* y *"Experiencia en la que haya logrado resolver diferencias de opinión respecto de alguna encomienda en equipo"*, manifestó, que de acuerdo a su experiencia laboral, no se había presentado de manera personal y directa un posible conflicto de interés, pero que se daría cuenta si en algún momento estuviera expuesta a uno, así mismo, sabría cuál es el procedimiento a seguir, de acuerdo a mi ética profesional y personal; no obstante el representante de la Secretaría de la Función Pública, dudó de su respuesta y reiteró la pregunta, a lo que describió una situación, que a su consideración, fue un conflicto de interés por parte de una compañera involucrada en el tráfico de influencias para ingresar de manera gratuita a un concierto musical, pero fue descubierta en el acto y amonestada. Así mismo, respecto a su experiencia resolviendo diferencias de opinión en un equipo, su respuesta fue que hablando se puede resolver cualquier tipo de conflicto, y durante su trayecto laboral ha tenido jefes, que siempre han atendido sus sugerencias para resolver las diferencias de opinión entre los integrantes de un equipo, considerando que sus respuestas atendieron las preguntas que le realizaron.

4. Que, respecto de la justificación vertida por el representante de la Secretaría de la Función Pública, consistente en: *"la candidata no demostró competencias afines al objetivo y funciones del puesto, aunque conoce de manera general los temas sustantivos del puesto en concurso, en las preguntas de competencias directas y de cultura de legalidad da respuestas muy superficiales y generales"*, puede demostrar que es infundada.





5. Que lo indicado por el representante de la Secretaría de la Función Pública, en el reporte de la entrevista consistente en: "no demostró competencias afines al objetivo del puesto", es una afirmación sin sustento, toda vez que las preguntas del representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección y el objetivo general del puesto en concurso no tienen relación alguna, por lo cual tal señalamiento atenta contra mi inteligencia y experiencia adquirida.

6. Que respecto al señalamiento de que dio respuestas "muy superficiales y generales", a supuestas preguntas de competencias directas (sic) y de cultura de legalidad, no identifica cuáles fueron esas preguntas, ni a qué se refiere con "muy superficiales" y "generales", si los casos estaban basados en su experiencia, y respondió todos los cuestionamientos que se le formularon, por lo cual no son transparentes los criterios que aplicó para determinar que su experiencia tiene un valor de 35 de 100 puntos.

7. Que de acuerdo a sus experiencias anteriores como participante en Comités Técnicos de Selección "las preguntas que se debían formular, tendrían como base la experiencia del concursante, y no aspectos técnicos", ya que el concursante ya habría conseguido superar la etapa del examen de conocimientos, pareciendo en su caso en particular, que sí están calificando aspectos técnicos, ya que el Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección y el representante de la Secretaría de la Función Pública en el referido órgano colegiado, manifestaron que tiene escasos conocimientos para el puesto concursado, otorgándole una puntuación de 50 y 35, respectivamente, lo cual sumando las calificaciones de los tres integrantes del Comité en la entrevista, daban 185, faltando 5 (cinco) décimas, para ser finalista.

8. Que aun cuando la calificación del examen de conocimientos, los documentos que acreditan su experiencia, y la calificación otorgada por el presidente del Comité Técnico de Selección, persona con la que se integraría a trabajar, avalan que tiene los conocimientos y experiencia requerida para ocupar el puesto concursado; personas ajenas al área de donde surge la vacante para ocupar cualquier plaza sean quienes determinen si los concursantes tienen los conocimientos y experiencia idónea para ocuparla, y el presidente del comité técnico de selección de cualquier concurso esté subordinado a las calificaciones y no tiene voto definitivo para que los concursantes se integren a sus equipos de trabajo en el Servicio Público Federal.

En sus escritos de veintiocho de abril y cuatro de mayo de dos mil veintiuno, la **C.** [REDACTED] ofreció como pruebas las siguientes documentales: **a)** Copia simple del escrito de inconformidad dirigido al área de Reclutamiento de la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Gobernación; **b)** Impresión del correo



Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAI, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 IGPDPSO.



electrónico por el que hace llegar el escrito de inconformidad al área de Reclutamiento y Selección de la Secretaría de Gobernación; **c)** Impresión de la captura de pantalla de la página www.trabajaen.com.mx, en el que se observan los resultados del concurso 88712 para el puesto denominado Supervisor de Tiempos Oficiales de Radio 3; **d)** Impresión de la captura de pantalla de la página www.trabajaen.com.mx, en la que se observan las calificaciones que obtuvo en la etapa de entrevista el concursante con folio de participación 10-88712, para el puesto con código 04-710-1-EIC011P-0000777-E-C-D; y e) Copia simple de la Credencial para Votar expedida por el Instituto Nacional Electoral de la recurrente. Documentales que se admitieron y desahogaron por su propia y especial naturaleza en su totalidad mediante proveído del veintiocho de mayo del dos mil veintiuno.

QUINTO.- En primera instancia, resulta menester para esta autoridad señalar que en atención a la naturaleza eminentemente administrativa en que fue pronunciada la determinación materia del presente recurso revocación, opera en la especie el principio de estricto derecho, lo que implica considerar que el análisis de la resolución recurrida se efectuará a la luz de los motivos de disenso esgrimidos por la inconforme, sin que le esté permitido a esta autoridad ampliarlos o suplirlos en su deficiencia, por lo que la parte que se considera perjudicada con la determinación que recurre tiene la carga procesal de demostrar su ilegalidad a través de los agravios correspondientes y las pruebas que para tal efecto ofrezca.

Una vez establecido lo anterior, esta resolutoria **en atención a los agravios y alegatos vertidos por la promovente** en sus escritos de veintiocho de abril, cuatro de mayo y dieciocho de junio de dos mil veintiuno en correlación con los informes y documentación proporcionados por la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal mediante diverso **SRCI/UPRH/DGDHSPCAPF/0467/2021** y por el Comité Técnico de Selección del concurso **88712**, para la ocupación del puesto "*Supervisor de Tiempos Oficiales de Radio 3*", con código **04-710-1-EIC011P-0000777-E-C-D**, convocado por la Secretaría de Gobernación, a través del oficio número **CTS/SEGOB/05/0027/2021**, documentales todas ellas, que se valoran y hacen prueba plena en la emisión de la presente resolución con fundamento en los artículos 93 fracción II, 129, 197 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria a la Ley Federal de Procedimiento Administrativo de conformidad con su artículo 2, ésta a su vez de aplicación supletoria a la materia en términos de lo establecido en el último párrafo del artículo 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; **lleva a cabo por economía procesal el estudio de forma individual o conjunta** de los diversos agravios y alegatos formulados al encontrarse estrechamente relacionados, emitiendo las consideraciones legales inherentes que deriven del mismo.





Sirve de apoyo a lo anterior, la Tesis de Jurisprudencia número (IV Región) 2o. J/5 (10a.), visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, Abril 2016, Tomo III, Décima época, página 2018, que señala:

“CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. PROCEDE SU ANÁLISIS DE MANERA INDIVIDUAL, CONJUNTA O POR GRUPOS Y EN EL ORDEN PROPUESTO O EN UNO DIVERSO.- El artículo 76 de la Ley de Amparo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2013, en vigor al día siguiente, previene que el órgano jurisdiccional que conozca del amparo podrá examinar en su conjunto los conceptos de violación o los agravios, así como los demás razonamientos de las partes, a fin de resolver la cuestión efectivamente planteada, empero, no impone la obligación a dicho órgano de seguir el orden propuesto por el quejoso o recurrente, sino que la única condición que establece el referido precepto es que no se cambien los hechos de la demanda. Por tanto, el estudio correspondiente puede hacerse de manera individual, conjunta o por grupos, en el propio orden de su exposición o en uno diverso.”

En ese entendido, a efecto de garantizar a la recurrente el principio de exhaustividad de las resoluciones previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entendiéndose por tal la obligación de resolver todas las cuestiones sometidas a consideración de esta autoridad, se considera necesario reproducir en primera instancia, lo establecido por los artículos 76 y 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, los cuales a la letra señalan:

“Artículo 76.- En contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de esta Ley, el interesado podrá interponer ante la Secretaría, recurso de revocación dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente en que se haga del conocimiento, el nombre del aspirante que obtuvo la calificación más alta en el procedimiento de selección.

...

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.

...”

De los artículos antes transcritos, se advierte que el análisis de la legalidad de la determinación combatida en vía de recurso de revocación se interpondrá en contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección, mismo que versará exclusivamente en la aplicación correcta del mismo, y en el caso que nos ocupa





específicamente respecto de la aspirante con número de folio **10-88712**, y no en los criterios de evaluación que se hayan instrumentado.

En ese tenor, dicho procedimiento se encuentra descrito en los artículos 29 de la mencionada Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y 34 de su Reglamento, mismos que establecen:

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la
Administración Pública Federal

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

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

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

Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera
en la Administración Pública Federal.

***“Artículo 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.

Como es posible colegir de las anteriores preceptos normativos, el procedimiento de selección comprende la revisión curricular, los exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades, evaluación de la experiencia y valoración del mérito, **así como las entrevistas a los candidatos** y la determinación final del Comité Técnico de Selección, situación que permite aducir, que de conformidad con la normatividad aplicable, el recurso de revocación se avoca exclusivamente a la aplicación correcta del procedimiento compuesto por las etapas antes mencionadas.

SEXTO. - Al analizar en primer término, lo señalado por la hoy recurrente en sus escritos de fecha veintiocho de abril, cuatro de mayo y dieciocho de junio, todos del dos mil veintiuno, se desprende que todas sus manifestaciones versan respecto de la Etapa IV Entrevistas, procediendo esta autoridad a realizar el estudio y análisis correspondiente.

De tal manera respecto del agravio descrito en el inciso **A)** del considerando **CUARTO**, es preciso señalar lo que respecto a la Etapa IV "Entrevistas" establece la normativa aplicable y las Bases de Participación del Concurso 88712.

El Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en su artículo 34, tercer párrafo señala que el **Comité Técnico de Selección**, con sujeción a lo que establezca el Comité Técnico de Profesionalización respecto a las reglas de valoración y el sistema de puntuación general aplicables en el proceso de selección, **determinará**, los criterios para la evaluación de las entrevistas.

De igual manera, en su artículo 36, tercer párrafo el referido Reglamento señala que el Comité Técnico de Selección siguiendo el orden de prelación de los candidatos, establecerá el número de los aspirantes que pasan a la etapa de entrevistas y elegirá de entre ellos, a





los que considere aptos para el puesto de conformidad con los *criterios de evaluación de las entrevistas*.

El numeral 188, fracción VI 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 establece que cuando el Comité Técnico de Selección requiera determinar reglas específicas de valoración, *observará los criterios para la evaluación de entrevistas*, conforme a lo dispuesto en el numeral 230 del ordenamiento en cita; así mismo; en el segundo párrafo del numeral 224 señala que el Comité Técnico de Selección *acordará la metodología a seguir en la entrevista para aplicar correctamente los criterios con los cuales evaluará a los candidatos durante la entrevista*.

Así mismo, los numerales 228, 229 y 230 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 establecen lo siguiente:

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

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

I. ...

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

...

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

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

II. Cada criterio de evaluación tendrá la misma ponderación;

III. **Cada miembro del CTS o, en su caso, especialista, calificará, en una escala de 0 a 100 sin decimales,**





a cada candidato en cada uno de los criterios de evaluación correspondientes;

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

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

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

En la Convocatoria pública y abierta 033/2020, publicada en el Diario Oficial de la Federación el dos de diciembre de dos mil veinte, de los concursos para ocupar las plazas vacantes del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en la Secretaría de Gobernación, entre las cuales se encuentra el puesto de Supervisor de Tiempos Oficiales de Radio 3, con código 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D, en la base **5ª. Presentación de Evaluaciones** de las Bases de Participación, en el apartado **Etapa de entrevista**, se estableció lo que a continuación se reproduce:

Etapa de Entrevista:

Los resultados obtenidos en los diversos exámenes y evaluaciones, serán considerados para elaborar el listado de aspirantes con los resultados más altos a fin de determinar el orden de prelación para la etapa de entrevista, de acuerdo con las reglas de valoración y el sistema de puntuación establecidos en la Secretaría de Gobernación, basada en los numerales 225 y 226 de las Disposiciones.

Por acuerdo del Comité Técnico de Profesionalización de la Secretaría de Gobernación, pasarán a la etapa de Entrevista, los(as) tres candidatos(as) con puntuaciones más altas en estricto apego al orden de prelación registrado. En caso de existir empate en el tercer lugar de acuerdo al orden de prelación, accederán a la etapa de Entrevista el primer lugar, el segundo lugar y la totalidad de candidatos(as) que compartan el tercer lugar. Cabe señalar, que el número de candidatos(as) que se continuaría entrevistando, será como mínimo de tres y sólo se entrevistarían, en caso de no contar al menos con un(a) finalista de entre los(as) candidatos(as) ya entrevistados(as).

El Comité Técnico de Selección podrá sesionar por medios remotos de comunicación electrónica, cuando así resulte conveniente.

Para la evaluación de la entrevista, el Comité Técnico de Selección considerará los criterios siguientes:

- Contexto, situación o tarea (favorable o adverso)
- Estrategia o acción (simple o compleja)
- Resultado (sin impacto o con impacto)
- Participación (protagónica o como miembro de equipo)



Etapa de Determinación:

De lo anterior se desprende que la Etapa IV Entrevistas, es el procedimiento predefinido y ordenado que contiene criterios de evaluación y puntuación para calificar cuantitativa y/o cualitativamente a un candidato, en el cual los integrantes del Comité Técnico de Selección interactúan con los candidatos, a través de la formulación de preguntas que **deberán**





quedar agregadas al reporte individual o plasmarse en los mismos, y las respuestas de los candidatos **procurarán** transcribirse o al menos reproducirse lo más exacto **posible**, en el referido reporte individual o anexarse al mismo.

Así mismo, en dicha etapa cada integrante del Comité Técnico de Selección calificará, en una escala de 0 a 100 sin decimales a cada candidato, en cada uno de los criterios de evaluación correspondientes y las calificaciones otorgadas para cada candidato deberán sustentarse en el reporte.

Por lo expuesto, con relación al agravio descrito en el inciso **A)** del considerando Cuarto de la presente resolución, quien aquí resuelve observa que *no le asiste la razón* a la **C.** [redacted] cuando indica que *las calificaciones asentadas por el Comité Técnico de Selección carecen de motivación y fundamentación, por no establecer los parámetros o criterios sobre los cuales versaron las preguntas*, pues de las documentales que obran en el expediente del concurso a fojas 192 a 196, se observa que en los **Reportes de Entrevista** correspondientes a las preguntas realizadas por cada uno de los integrantes del Comité Técnico de Selección, se describen claramente las preguntas que se realizaron, los criterios de evaluación, la puntuación otorgada en cada uno de los criterios, la calificación final impuesta a la aspirante, la descripción de las respuestas otorgadas por la ésta y el sustento de la calificación otorgada, dando cabal cumplimiento a lo establecido en los artículos 34 tercer párrafo, 36 tercer párrafo y a los numerales 188 fracción VI, 228, 229 y 230 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, antes descritos, que son parte del marco legal que aplica a la Etapa IV "Entrevistas" del procedimiento de selección.

Respecto a la aseveración de la recurrente consistente en que las preguntas que se le hicieron por parte del Comité Técnico de Selección partían de la experiencia que ella tuviera en los temas cuestionados, y desconoce la forma en que fueron valoradas las respuestas que dio, toda vez que las mismas versaban sobre casos prácticos, es preciso indicar que las respuestas que la hoy impugnante dio respecto de las preguntas que le realizaron los tres integrantes del Comité Técnico de Selección, se evaluaron conforme a los criterios de **contexto, estrategia, resultados y participación**, establecidos en la base **5ª. Presentación de Evaluaciones**, de las Bases de Participación del concurso impugnado, en el apartado **Etapas de entrevista**, que indican que para la evaluación de la entrevista los integrantes del Comité Técnico de Selección considerarán dichos criterios, situación que se apega a la normativa antes referida, tal y como consta en los Reportes de Entrevista antes referidos y que para su mayor comprensión se reproducen a continuación:

Nombre de particular(es) o tercero(s). El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAI, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPPDPSO.





FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Unidad de Asuntos Jurídicos
Coordinación Jurídica
Dirección de Recursos

Exp. RR/007/SEGOB/2021

10192



GOBERNACIÓN

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN
REPORTE DE ENTREVISTA

| | | | |
|----------|---|---------|--------------------------------|
| FECHA: | Jueves 22 de abril de 2021 | FOLIO: | 10-88712 |
| NOMBRE: | [REDACTED] | | |
| VACANTE: | Supervisor(a) de Tiempos Oficiales de Radio 3 | CÓDIGO: | 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D |

| CASO O PREGUNTAS | CRITERIO | VALORACIÓN 0 A 100 | CALIFICACIÓN (C+E+R+P)/4 |
|--|---------------|-----------------------|-----------------------------|
| Caso 1: De acuerdo con su experiencia, en caso de que el Poder Judicial no entregara material para usar el Tiempo Fiscal que por ley le corresponde, ¿cómo se solucionaría esta situación? | Contexto | 100 | 100 |
| | Estrategia | 100 | |
| Caso 2: Según tu experiencia, durante las campañas electorales, se debe suspender la propaganda de gobierno, pero los temas de salud y educación están autorizados para mantener su difusión, no obstante, existen campañas que no se deben transmitir, incluso de salud o de educación, puede explicar las razones? | Resultados | 100 | |
| | Participación | 100 | |

COMENTARIOS

Respuesta 1.
 - La ley Orgánica de Comunicaciones Social determina el gobierno que debe cumplir y se dispone de manera proporcional a cada con los permisos que determina la Ley.
 - Dentro de la ley se puede distinguir los impactos que le corresponden al Poder Judicial, a los otros poderes y de esas maneras se solucionaría la situación.

Respuesta 2.
 Dependiendo de la usanza de los programas y del tipo de temas que se trate se pueden que se transmitan a través de los tiempos oficiales y como decir que la usanza debe mencionar con usanza específica de los programas de televisión.

Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LEFTAP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPRSO.





10194



GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

**COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN
REPORTE DE ENTREVISTA**

| | | | |
|----------|---|---------|--------------------------------|
| FECHA: | Jueves 22 de abril de 2021 | FOLIO: | 10-88712 |
| NOMBRE: | [REDACTED] | | |
| VACANTE: | Supervisor(a) de Tiempos Oficiales de Radio 3 | CÓDIGO: | 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D |

| CASO O PREGUNTAS | CRITERIO | VALORACION 0 A 100 | CALIFICACIÓN (C+E+R+P)/4 |
|---|---------------|-----------------------|-----------------------------|
| 1. Con base en su experiencia, refiera una ocasión en la cual haya tenido a su cargo la integración de información soporte para contar con el sustento documental necesario en algún proceso. 2. De acuerdo con su experiencia, refiera un caso en el cual haya brindado seguimiento a un proceso para presentar un análisis sobre anomalías detectadas. | Contexto | 50 | 50 |
| | Estrategia | 50 | |
| | Resultados | 50 | |
| | Participación | 50 | |

COMENTARIOS

Trabajo en radiodifusora, requerimientos por parte del INE:

Actividad: Identificar anomalías del INE hacia cierta emisora; tener información sobre la mesa y poder dar una respuesta. Monitoreo de

Controles: a través de una base de datos de registro semanal con datos de emisión de acuerdo a las emisoras y cortes programáticos para determinar si se efectuó la transmisión.

Ejemplo de cartas programáticas: en caso de que los impactos no se hubieran transmitido, se mandaba un oficio para verificar la situación con la emisora para que a su vez verificara en sus audios, dependiendo de la respuesta, podíamos contestarle al área jurídica lo sucedido.

Ejemplo de ventas, revisión de contratos para referir al área de finanzas, determinar si los contratos estaban bien. Control con base de datos donde se anotaba todo, base disponible para consulta

Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.





FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Unidad de Asuntos Jurídicos
Coordinación Jurídica
Dirección de Recursos

Exp. RR/007/SEGOB/2021

10196



GOBERNACIÓN

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN
REPORTE DE ENTREVISTA

| | | | |
|----------|---|---------|--------------------------------|
| FECHA: | Jueves 22 de abril de 2021 | FOLIO: | 10-88712 |
| NOMBRE: | [REDACTED] | | |
| VACANTE: | Supervisor(a) de Tiempos Oficiales de Radio 3 | CÓDIGO: | 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D |

| CASO O PREGUNTAS | CRITERIO | VALORACIÓN 0 A 100 | CALIFICACIÓN (C+E+R+P)/4 |
|---|---------------|-----------------------|-----------------------------|
| <p>Comparta una experiencia en la que haya identificado un posible conflicto de interés y como evitó la actuación bajo esas condiciones.</p> <p>Comparta alguna experiencia en la que haya logrado resolver diferencias de opinión respecto de alguna encomienda en equipo.</p> | Contexto | 35 | 35 |
| | Estrategia | 35 | |
| | Resultados | 35 | |
| | Participación | 35 | |

COMENTARIOS

Dice que personalmente no le ha tocado ninguno. Pero en una radiodifusora, una compañera quiso entrar gratis a un concierto. Identifica de manera general la diferencia entre conflicto de interés y actuación bajo conflicto de interés.

Menciona que no tiene algún ejemplo, pero que trataría de buscar el diálogo para resolverlo de manera conjunta.

Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAF, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 IGPDPPSO.





En ese tenor es **infundado** el agravio descrito en el inciso **A)** del considerando CUARTO de la presente resolución, toda vez que la Etapa IV Entrevistas y las calificaciones que derivaron de la misma asentadas por cada uno de los integrantes del Comité Técnico de Selección cumplieron evaluar e imponer una calificación por cada uno de los criterios de evaluación de contexto, estrategia, resultados y participación, encontrando sustento en los artículos 34 y 36 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; en los numerales 188, fracción VI, 224 párrafo segundo, 228, 229 y 230 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; y en la base **5ª. Presentación de Evaluaciones**, apartado **Etapa de entrevista** de las Bases de Participación de la Convocatoria pública y abierta 033/2020, publicada en el Diario Oficial de la Federación el dos de diciembre de dos mil veinte, de los concursos para ocupar las plazas vacantes del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en la Secretaría de Gobernación, entre las cuales se encuentra el puesto de Supervisor de Tiempos Oficiales de Radio 3, con código 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D.

Así mismo, es importante indicar que conforme a la base **3ª. Registro de Aspirantes** de las bases de participación de la Convocatoria pública y abierta 033/2020, publicada en el Diario Oficial de la Federación el dos de diciembre de dos mil veinte, al solicitar participar en el concurso la hoy promovente y asignársele un folio de participación, se formalizó su inscripción en el procedimiento de selección, y **aceptó** las referidas Bases de Participación, por tanto aceptó la aplicación de la ya citada y reproducida base **5ª. Presentación de Evaluaciones**, que, en el apartado **Etapa de entrevista**, señala que para la evaluación de la entrevista el Comité Técnico de Selección considerará los criterios de contexto, estrategia, resultado y participación; y como se puede constatar de la reproducción de los tres reportes de entrevista respecto de la entrevista aplicada a la hoy recurrente, la evaluación de la entrevista la llevo a cabo el Comité Técnico de Selección considerando dichos criterios.

Respecto del agravio identificado en el inciso **B)** del considerando Cuarto, este resulta **inoperante**, por tratarse de un argumento ambiguo y superficial que no concreta razonamiento alguno que pueda ser analizado; lo anterior es así, toda vez que la C. Catherine George de Sales, no indica por qué las calificaciones que le otorgaron la Secretaría Técnica y el Representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección, no reflejan las respuestas que expresó durante la etapa de entrevistas; tampoco señala por que las calificaciones que recibió por parte de la Secretaría Técnicas y del Representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección no corresponden a las respuestas que brindó a cada una de ellas.



V



Cobra aplicación la siguiente Tesis de Jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito que refiere lo siguiente:

Registro digital: 173593
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Novena Época
Materias(s): Común
Tesis: I.4o.A. J/48
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Enero de 2007, página 2121
Tipo: Jurisprudencia

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. SON INOPERANTES CUANDO LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS POR EL QUEJOSO O EL RECURRENTE SON AMBIGUOS Y SUPERFICIALES.

Los actos de autoridad y las sentencias están investidos de una presunción de validez que debe ser destruida. Por tanto, **cuando lo expuesto por la parte quejosa o el recurrente es ambiguo y superficial, en tanto que no señala ni concreta algún razonamiento capaz de ser analizado, tal pretensión de invalidez es inatendible, en cuanto no logra construir y proponer la causa de pedir**, en la medida que elude referirse al fundamento, razones decisorias o argumentos y al porqué de su reclamación. Así, tal deficiencia revela una falta de pertinencia entre lo pretendido y las razones aportadas que, por ende, no son idóneas ni justificadas para colegir y concluir lo pedido. Por consiguiente, **los argumentos o causa de pedir que se expresen en los conceptos de violación de la demanda de amparo o en los agravios de la revisión deben, invariablemente, estar dirigidos a descalificar y evidenciar la ilegalidad de las consideraciones en que se sustenta el acto reclamado, porque de no ser así, las manifestaciones que se viertan no podrán ser analizadas por el órgano colegiado y deberán calificarse de inoperantes**, ya que se está ante argumentos non sequitur para obtener una declaratoria de invalidez.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Respecto de los agravios descritos en los incisos **C)** y **D)** del considerando Cuarto, en los que la C. [REDACTED] señaló que se le impidió acceder a una fuente de trabajo, poniendo en peligro su estabilidad económica y emocional, ya que demostró, en las etapas anteriores tener los conocimientos necesarios para ocupar el puesto en concurso, poniendo en duda su capacidad laboral para llevar a cabo las actividades del puesto concursado, aun cuando demostró contar con la experiencia necesaria para ocuparlo con la documentación solicitada, esta resolutoria los considera **infundados**; al tenor de las disposiciones normativas que se citan a continuación:

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

Artículo 13.- El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

- I. ...
- II. Subsistema de Ingreso. Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema;

Artículo 21.- El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, **además de lo que señale la convocatoria respectiva**, los siguientes requisitos:



Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAR, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.



I. ...

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.

...

Artículo 24.- El mecanismo de selección para ocupar las plazas que no sean de primer nivel de ingreso será desarrollado por el Comité de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones relativas.

...

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.**

...

Artículo 30.- La Secretaría emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación que operarán los Comités para las diversas modalidades de selección de servidores públicos de acuerdo con los preceptos de esta Ley y su Reglamento.

Para la calificación definitiva, los Comités aplicarán estos instrumentos, conforme a las reglas de valoración o sistema de puntaje.

En cualquier caso, los comités pugnarán porque prevalezcan los principios rectores a los que hace referencia el artículo 2 de esta Ley.

Artículo 31.- El examen de conocimientos, la experiencia y la aptitud en los cargos inmediatos inferiores de la vacante serán elementos importantes en la valoración para ocupar un cargo público de carrera. **No será elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos**, excepto cuando los aspirantes no obtengan una calificación mínima aprobatoria.

Artículo 32.- Cada dependencia, en coordinación con la Secretaría establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. **Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección.**

...

Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

Artículo 29.- Los procesos del Subsistema de Ingreso tienen como propósito **atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos del Sistema, sustentado en el acceso por méritos y en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.** Ningún puesto del Sistema podrá ocuparse sin que esté previamente registrado en el Catálogo.

...

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

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





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

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

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

Artículo 40.- Un concurso sólo podrá declararse desierto por las siguientes causas:

- I. Porque ningún candidato se presente al concurso;
- II. Porque ninguno de los candidatos obtenga el puntaje mínimo de calificación para ser considerado finalista, o
- III. Porque sólo un finalista pase a la etapa de determinación y en ésta sea vetado o bien, no obtenga la mayoría de los votos de los integrantes del Comité Técnico de Selección.

...

La resolución del Comité Técnico de Selección deberá precisar la causa por la que se determinó declarar desierto el concurso, y en caso de corresponder a la prevista en la fracción III de este artículo, se deberán señalar las conclusiones de la determinación.

El resultado del concurso deberá darse a conocer mediante su publicación en los medios electrónicos establecidos por la dependencia.

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

207. El procedimiento de selección se desahogará conforme a las etapas que el artículo 34 del Reglamento prevé y atendiendo a lo establecido en las reglas de valoración y en el sistema de puntuación general determinados por el CTP, así como en las reglas específicas de valoración que, en su caso, hubiere determinado el CTS.

...

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 Trabaajaen.

...

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

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





227. El resultado obtenido en esta etapa será considerado en el sistema de puntuación general y no implica el descarte de los candidatos.

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.

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

Del estudio a los agravios en correlación con la normatividad antes referida, se observa que no le asiste la razón a la hoy recurrente, y sus manifestaciones son **infundadas**, pues parten de la percepción de que **se le impidió** acceder a una fuente de trabajo, poniendo en peligro su estabilidad económica y emocional, ya que demostró, en las etapas anteriores tener los conocimientos necesarios para ocupar el puesto en concurso, poniendo en duda su capacidad laboral para llevar a cabo las actividades del puesto concursado, aun cuando demostró contar con la experiencia necesaria para ocuparlo con la documentación solicitada.

Al indicar esto la recurrente, es notorio que soslaya lo establecido en las disposiciones legales aplicables respecto de los procedimientos de selección del servicio profesional de carrera en la Administración Pública Federal, incluso lo señalado en la misma Convocatoria Pública y Abierta 033/2020 publicada en el Diario Oficial de la Federación el dos de diciembre de dos mil veinte.

En ese contexto es oportuno precisar que el *Subsistema de Ingreso*, regula los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema, siendo el caso que la misma Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, establece los requisitos que deberá cumplir el aspirante a ingresar al Sistema, y además señala que éstos deben cumplir **lo que señale la convocatoria respectiva**.

De tal manera el reclutamiento es el **proceso que permite** al Sistema atraer **aspirantes** para ocupar un cargo en la Administración Pública Federal con los **perfiles y requisitos** necesarios; siendo el caso, que el **mecanismo de selección** para ocupar las plazas que no sean de primer nivel de ingreso, será desarrollado por el Comité de conformidad con los procedimientos establecidos en la Ley de la materia, su reglamento y demás disposiciones relativas.





La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema; *su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.* El procedimiento de selección comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades, así como los elementos de valoración que determine el Comité respectivo y se justifique en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar.

Se reitera, 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; y cada dependencia, en coordinación con la Secretaría de la Función Pública establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. **Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección.**

Como se indicó anteriormente el procedimiento de selección comprende cinco 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; con reglas de valoración y sistema de puntuación general establecidos por el Comité Técnico de Profesionalización en congruencia con los lineamientos emitidos por la Secretaría de la Función Pública; y con base en dichas reglas de valoración y sistema de puntuación general el Comité Técnico de Selección, determina 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, así como los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación, respectivamente. (Artículo 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal).

De tal manera el procedimiento de selección se llevó a cabo a través del desarrollo de las cinco etapas y en cada una de ellas se efectuó la valoración correspondiente, asignando un puntaje de acuerdo a escalas determinadas, y no se puede aducir que el hecho de obtener un puntaje o calificación las etapas anteriores a la de entrevistas, anula ésta y la de determinación, toda vez que cada una de las etapas tiene como finalidad evaluar algún aspecto del candidato que permite determinar si cuenta o no con el perfil idóneo para ocupar el puesto en concurso; en particular la Etapa IV "Entrevistas", tiene la finalidad de que el Comité Técnico de Selección profundice en la valoración de la capacidad de los





candidatos, de conformidad a los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en Trabajaen y el resultado obtenido en esta etapa será considerado en el sistema de puntuación general y no implica el descarte de los candidatos.

En ese tenor, se observa que el procedimiento de selección del concurso que nos ocupa se desarrolló en las cinco etapas que lo componen atendiendo lo establecido en las reglas de valoración y en el sistema de puntuación general determinados por el Comité Técnico de Profesionalización, así como en las reglas específicas de valoración establecidas en la base **5ª. Presentación de Evaluaciones**, de las Bases de Participación de la Convocatoria pública y abierta 033/2020, publicada en el Diario Oficial de la Federación el dos de diciembre de dos mil veinte, de los concursos para ocupar las plazas vacantes del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en la Secretaría de Gobernación, entre las cuales se encuentra el puesto de Supervisor de Tiempos Oficiales de Radio 3, con código 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D.

Lo anterior es así, pues en la Convocatoria Pública y Abierta 033/2020 publicada en el Diario Oficial de la Federación el dos de diciembre de dos mil veinte, de los concursos para ocupar las plazas vacantes del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de la Secretaría de Gobernación que en la misma se indican, entre ellas la de *Supervisor(a) de Tiempos Oficiales de Radio 3*, con código de puesto 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D, en la base **6ª. Reglas de Valoración y Sistema de Puntuación**, de las Bases de Participación del concurso impugnado se estableció lo siguiente:

6ª. Reglas de Valoración y Sistema de Puntuación

El listado de candidatos(as) en orden de prelación, se integrará de acuerdo a los resultados obtenidos por aquellos con el puntaje más alto en su esquema general de evaluación, de conformidad con el siguiente Sistema de Puntuación General

| Subetapa | Enlace | Jefe(a) de Departamento | Subdirector(a) de Area | Director(a) de Area | Director(a) General y Director(a) General Adjunto(a) |
|-------------------------------|------------|-------------------------|------------------------|---------------------|--|
| II Examen de Conocimientos | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Evaluación de Habilidades | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| III Evaluación de Experiencia | 10* | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Valoración de Mérito | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| IV Entrevistas | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

* Se asignará un puntaje único de 10 puntos para todos los(as) aspirantes a puestos de Enlace, de conformidad con lo señalado en el numeral 185 de las Disposiciones

En el caso de la C. Catherine George de Sales quien participó en el procedimiento de selección que se impugna con el folio 10-88712, de la consulta realizada a la página <https://www.trabajaen.gob.mx/>, en el rubro información sobre concursos, se desprende que obtuvo las siguientes calificaciones en cada una de las etapas:





← → 🔒 https://www.trabajaen.gob.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/jobsite_gjs_visualizador_anonymous_seguimiento.jsp






[Página Principal](#)
[Concursos con Perspectiva de Género](#)
[Concursos para Jóvenes](#)
[Búsqueda de Concursos](#)
[Acceso a Usuarios Registrados](#)
[Regístrate a Trabajaen](#)
[Información sobre Concursos](#)
[Concursos Abiertos](#)

| Concurso No. 88712 | | | | | | | | | | |
|--|-------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------------|-----------------------|---------------------|--|------------------------------|---------------|
| Dependencia u órgano desconcentrado | | | | | Secretaría de Gobernación | | | | | |
| Puesto: SUPERVISOR DE TIEMPOS OFICIALES DE RADIO 3 | | | | | Inicio: 2/12/20 | | | | | |
| Estatus: Desierto | | | | | Puntaje Mínimo de Calificación: 70 | | | | | |
| Días Transcurridos: 145 | | | | | Genador: | | | | | |
| Ver Convocatoria | | | | | | | | | | |
| No. de Folio | AP Ver detalle | Etapa I Rev. Curricular | Etapa II | | Etapa III | | Revisión Documental | Etapa IV Entrevistas Ver detalle | Etapa V Calif. Definitiva | Determinación |
| | | | Conocimientos Ver detalle | Habilidades Ver detalle | Experiencia Ver detalle | Mérito Ver detalle | | | | |
| 10-88712 | | ✓ | 25.8 | 9.6 | 10 | 5.6 | ✓ | 18.5 | 69.50 | NO FINALISTA |
| 29-88712 | | ✓ | 19.8 | | | | | | | DESCARTADO |
| 37-88712 | | ✓ | 16 | | | | | | | DESCARTADO |
| 7-88712 | | ✓ | 16.8 | | | | | | | DESCARTADO |
| 62-88712 | | ✓ | 12.9 | | | | | | | DESCARTADO |

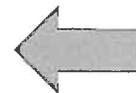
Tal como se observa de la anterior reproducción y en el Acta de Sesión número CTS/SEGOB/04/2020/00202 "Entrevista y Determinación" (a fojas 189-191 del expediente del concurso) la C. [REDACTED] obtuvo una calificación definitiva de **69.50**, y con claridad la base **5ª. Presentación de Evaluaciones**, de las de las Bases de Participación de la Convocatoria Pública y Abierta 033/2020 publicada en el Diario Oficial de la Federación el dos de diciembre de dos mil veinte, en el apartado "Etapa de Determinación", establece lo siguiente:

Etapa de Determinación:

Se considerarán finalistas a los(as) candidatos(as) que acrediten el Puntaje Mínimo de Aptitud en el Sistema de Puntuación General que consiste en una calificación de 70, en una escala de 0 a 100 sin decimales.

En esta etapa, el Comité Técnico de Selección resuelve el proceso de un concurso, mediante la emisión de su determinación declarando:

- a) Ganador(a) del concurso: al finalista que obtenga la calificación más alta en el proceso de selección, es decir, al de mayor Calificación Definitiva, y
- b) Al (la) 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 (la) ganador(a) señalado(a) en el inciso anterior:
 - I. Comunique a la dependencia, antes o en la fecha señalada para tal efecto en la Determinación, su decisión de no ocupar el puesto, o
 - II. No se presente a tomar posesión y ejercer las funciones del puesto en la fecha señalada, o
- c) Desierto el concurso.



Por lo expuesto, al no obtener una calificación mínima de 70, el Comité Técnico de Selección una vez concluida la Etapa IV Entrevistas, asentó en la referida Acta de Sesión número CTS/SEGOB/04/2020/00202 "Entrevista y Determinación" (a fojas 189-191 del expediente del concurso), lo siguiente:



Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIR, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.



-----ACUERDOS ETAPA DE DETERMINACIÓN-----

1. UNA VEZ ACOTADA LA ETAPA DE ENTREVISTA Y CONSIDERANDO QUE LA CANDIDATA NO OBTUVO EL PUNTAJE MÍNIMO DE APTITUD PARA OCUPAR LA PLAZA DE SUPERVISOR(A) DE TIEMPOS OFICIALES DE RADIO 3, EL COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN CONCLUYE QUE SE ACREDITARON LOS ELEMENTOS SUFICIENTES PARA PROCEDER A DECLARAR **DESIERTO EL CONCURSO**, EN APEGO A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 40 FRACCIÓN II DEL RLSPCAPF, TODA VEZ QUE LA CANDIDATA NO ES FINALISTA, POR LO QUE INSTRUYE CONCURSAR NUEVAMENTE LA PLAZA. ASIMISMO, LOS(A) INTEGRANTES DE ESTE COMITÉ TOMARON NOTA RESPECTO A QUE ESTA PLAZA VALENTE **NO PODRÁ** OCUPARSE MEDIANTE EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 34 DE LA LSPCAPF, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 40 DEL RLSPCAPF.

| FOLIO DE REGISTRO | NOMBRE DE LA ASPIRANTES | DETERMINACIÓN |
|-------------------|-------------------------|---------------------|
| 10-88712 | [REDACTED] | NO FINALISTA |

Se observa que en el procedimiento de selección en estudio se cumplieron las disposiciones legales aplicables, las cuales se transcribieron y razonaron anteriormente; y que al inscribirse o registrarse la recurrente en el concurso que impugna, aceptó las Bases de Participación de la Convocatoria Pública y Abierta 033/2020 publicada en el Diario Oficial de la Federación el dos de diciembre de dos mil veinte, de los concursos para ocupar las plazas vacantes del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de la Secretaría de Gobernación que en la misma se indican, entre ellas la de *Supervisor(a) de Tiempos Oficiales de Radio 3, con código de puesto 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D*, en las cuáles además quedó establecido que para ser considerada finalista debía *acreditar un puntaje mínimo de aptitud en el Sistema de Puntuación General que consiste en una calificación de 70*.

De tal manera, se considera que no le asiste la razón a la hoy recurrente cuando indica que se le impidió acceder a una fuente de trabajo poniendo en peligro su estabilidad económica y emocional, y en duda su capacidad laboral; ya que ella de manera libre e informada, decidió participar en el procedimiento de selección con número de concurso 88712, para ocupar un puesto del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que se rige por lo establecido en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, su reglamento y demás disposiciones aplicables, y que además se sujeta a bases de participación contenidas en la Convocatoria respectiva; toda vez que la mera participación en un concurso no la hace de manera automática ganadora del mismo, pues para ser declarada como tal, no solo debió acreditar las etapas anteriores a la de entrevistas y cubrir los requisitos que demostraran su experiencia y permitieran evaluar el mérito; sino que también debió haber obtenido una puntuación en la entrevista que, considerando las obtenidas en las etapas anteriores, fueran suficientes para acreditar haber obtenido el Puntaje Mínimo de Aptitud en el Sistema de Puntuación General, que consistía en una calificación de 70, lo cual no aconteció; estando en libertad la hoy recurrente de buscar otras alternativas laborales, toda vez que el no haber resultado ganadora en el concurso



Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIR, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPSSO.



impugnado no representa impedimento alguno.

Con relación a lo anterior, quien aquí resuelve estima que la causa de pedir, planteada por la hoy recurrente no puede implicar sólo la manifestación de simples afirmaciones sin sustento o fundamento, basadas en premisas falsas, pues no obra elemento de convicción que corrobore los hechos referidos, consistentes en que le impidieron acceder a una fuente de trabajo, que ponen en peligro su estabilidad económica y emocional, y que ponen en duda su capacidad laboral para llevar a cabo actividades en esa plaza, ya que de su estudio se advierte claramente que lo aducido por la C. [REDACTED] no se encuentra dirigido a combatir las resoluciones recaídas en el procedimiento de selección que llevaron al Comité Técnico de Selección a determinarlo como no finalista y concluir como desierto el citado concurso, al analizar dichos argumentos, se colige que se encuentran encaminados a referir diversas situaciones no relacionadas con la determinación de concurso de la plaza de "Supervisor de Tiempos Oficiales de Radio 3" y su determinación.

De ahí lo inoperante de las manifestaciones antes referidas, pues la recurrente señala cuestiones ajenas al procedimiento de selección con número de concurso 88712, así también, es omisa en expresar razonamientos que sustenten la relación del procedimiento con las cuestiones que expresa y con los cuales ponga de manifiesto ante esta autoridad que dichos argumentos se vinculan a la aplicación de alguna de las etapas del concurso y que fue contraria a la normatividad aplicable, pues como ya se dijo, únicamente se limita a enunciar apreciaciones y cuestiones situacionales, mismas que no se relacionan con la aplicación de las etapas del concurso en cita.

Respecto a los **alegatos formulados**, respecto de la manifestación de la recurrente descrita en el numeral **1** del considerando Cuarto, para quien aquí resuelve resulta **inoperante**, toda vez que la C. Catherine George de Sales se limita a emitir apreciaciones subjetivas sin realizar razonamiento alguno que explique por qué considera que las preguntas que le formuló la Secretaría Técnica del Comité Técnico de Selección son ambiguas y abiertas, y que no especificaron a qué tipo de proceso se refieren, y tampoco señala por qué carece de fundamento la justificación del reporte de entrevista, sin concretar razonamiento alguno que pueda ser analizado.

Cobra aplicación la siguiente Tesis de Jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito que refiere lo siguiente:

Registro digital: 173593
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Novena Época



Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFT AJP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPPDPSO.



Materias(s): Común

Tesis: I.4o.A. J/48

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Enero de 2007, página 2121

Tipo: Jurisprudencia

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. SON INOPERANTES CUANDO LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS POR EL QUEJOSO O EL RECURRENTE SON AMBIGUOS Y SUPERFICIALES.

Los actos de autoridad y las sentencias están investidos de una presunción de validez que debe ser destruida. Por tanto, **cuando lo expuesto por la parte quejosa o el recurrente es ambiguo y superficial, en tanto que no señala ni concreta algún razonamiento capaz de ser analizado, tal pretensión de invalidez es inatendible, en cuanto no logra construir y proponer la causa de pedir**, en la medida que elude referirse al fundamento, razones decisorias o argumentos y al porqué de su reclamación. Así, tal deficiencia revela una falta de pertinencia entre lo pretendido y las razones aportadas que, por ende, no son idóneas ni justificadas para colegir y concluir lo pedido. Por consiguiente, **los argumentos o causa de pedir que se expresen en los conceptos de violación de la demanda de amparo o en los agravios de la revisión deben, invariablemente, estar dirigidos a descalificar y evidenciar la ilegalidad de las consideraciones en que se sustenta el acto reclamado, porque de no ser así, las manifestaciones que se viertan no podrán ser analizadas por el órgano colegiado y deberán calificarse de inoperantes**, ya que se está ante argumentos non sequitur para obtener una declaratoria de invalidez.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Respecto a la manifestación formulada a manera de alegato, descrita en el numeral **2** del considerando Cuarto, ésta resolutoria la considera **infundada**, toda vez que no le asiste la razón cuando señala que *las preguntas que formuló la Secretaria Técnica del Comité Técnico de Selección se debieron enfocar en temas específicos del área que ella maneja como recursos humanos, pero planteó casos ambiguos, en los que no es claro si se trataba de procesos administrativos o de supervisión de tiempos oficiales de radio, por lo cual sus criterios de evaluación carecen de sustento objetivo*; pues de conformidad con el numeral 226 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, la etapa de entrevistas tiene la finalidad de que el Comité Técnico de Selección profundice en la valoración de la capacidad de los candidatos, de conformidad a los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en Trabajaen; y la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso, visible en la página <https://www.trabajaen.gob.mx/>, en el rubro Documentos e Información relevante, establecen en el apartado 4. ENTREVISTAS lo siguiente:





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?".





De lo anterior se observa que es **infundado** lo aducido por la recurrente, consistente en que las preguntas se debieron enfocar en temas específicos del área de recursos humanos, y resulta **inoperante** lo que indicó respecto a las preguntas planteadas por la Secretaria Técnica del Comité, señalando que éstas consistieron en casos ambiguos, pues no logra realizar razonamiento alguno con el cual explique por qué considera ambiguas las siguientes preguntas:

CASO O PREGUNTAS

1. Con base en su experiencia, refiera una ocasión en la cual haya tenido a su cargo la integración de información soporte para contar con el sustento documental necesario en algún proceso.
2. De acuerdo con su experiencia, refiera un caso en el cual haya brindado seguimiento a un proceso para presentar un análisis sobre anomalías detectadas.

Observando que las preguntas cumplen con lo establecido en el numeral 226 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*, y en el apartado 4. Entrevistas de la y la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso; toda vez que de su lectura se observa la intención de los integrantes del Comité Técnico de Selección de profundizar en la valoración de la capacidad de la candidata, de conformidad con los criterios de evaluación establecidos en las bases de participación de la convocatoria; ya que a través de las preguntas formuladas por la Secretaria Técnica y el Representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección, se buscaba profundizar en las aptitudes de la aspirante en relación a su experiencia.





Las manifestaciones formuladas como alegatos por la recurrente descritas en los numerales **3, 4, 5 y 8** del considerando Cuarto, resultan **inoperantes e inatendibles**, pues en las mismas se observa que la **C. [REDACTED]** respecto de las preguntas que le formuló el representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección del concurso 88712, se limita a describirlas e indicar lo que respondió a cada una de ellas, señalando que considera que sus respuestas atendieron las preguntas formuladas; que puede demostrar que el sustento de la calificación otorgada por el representante de la Secretaría de la Función Pública es infundado; que respecto a lo asentado en el reporte de la entrevista consistente en que "no demostró competencias afines al objetivo del puesto", es una afirmación sin sustento, pues las preguntas que le hizo y el objetivo general del puesto en concurso no tienen relación alguna; y que personas ajenas al área de donde surge la vacante para ocupar cualquier plaza sean quienes determinen si los concursantes tienen los conocimientos y experiencia idónea para ocuparla, y el presidente del comité técnico de selección de cualquier concurso esté subordinado a las calificaciones y no tiene voto definitivo para que los concursantes se integren a sus equipos de trabajo en el Servicio Público Federal; tales afirmaciones y/o conclusiones, se hacen sin expresar razonamiento alguno que justifique que sus respuestas atendieron a los cuestionamientos planteados, por qué considera que la calificación otorgada por dicho integrante del Comité Técnico es infundada y cómo lo demuestra, limitándose a señalar que puede demostrarlo; por qué considera que las preguntas formuladas y el objetivo general del puesto en concurso no tienen relación alguna; y sin señalar en donde radica la ilegalidad de que en las evaluaciones en la etapa de entrevistas participen dos personas ajenas al área del puesto en concurso; observándose que dichas manifestaciones son puntos de vista y conclusiones no demostradas que no pueden considerarse una justificación o razonamiento, respecto de las cuales esta resolutoria pueda entrar a su estudio, toda vez que no realizó una reflexión en el que haga una comparación del hecho frente al fundamento correspondiente y su conclusión deducida del enlace entre uno y otro, evidenciando de ser el caso que se le causó agravio que derivó de una determinación ilegal; por lo cual de entrar esta resolutoria al estudio de una aseveración que no haya sido razonada y justificada, se estaría resolviendo a partir de argumentos no esbozados por la recurrente; sirve de sustento a lo anterior la Tesis Jurisprudencial (V Región) 2º. J71(10a.) de los Tribunales Colegiados de Circuito, con registro digital 2010038, publicada en la Gaceta del Semanario Judicia de la Federación, Libro 22, Septiembre de 2015, Tomo III, página 1683 de rubro **CONCEPTOS O AGRAVIOS INOPERANTES. QUÉ DEBE ENTENDERSE POR "RAZONAMIENTO" COMO COMPONENTE DE LA CAUSA DE PEDIR PARA QUE PROCEDA SU ESTUDIO.**

Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación ateca al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAMP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.





No obstante, lo antes expuesto, es menester indicar que de conformidad con los artículos 74 y 75 fracción VII de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; y 17 y 34 de su Reglamento; así como los numerales 226, 228 y 229 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; los *Comités Técnicos de Selección* estarán integrados por un funcionario de carrera representante de la recursos humanos de la dependencia que fungirán como Secretario Técnico, un Representante de la Secretaría de la Función Pública y por el superior jerárquico inmediato del área en se haya registrado la necesidad institucional o la vacante, quien lo presidirá; entre las atribuciones del referido Comité Técnico de Selección está la de aplicar exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos; *en particular en la etapa de entrevistas, los Comités Técnicos de Selección* podrán profundizar en la valoración de la capacidad de los candidatos de conformidad con los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria, verificar si reúne el perfil y para desempeñar el puesto a tra és de preguntas y mediante las respuestas que proporcionen el candidato, esto es, que la entrevista permitirá la interacción de **cada uno de los integrantes del Comité Técnico de Selección con los candidatos**, a efecto de que ésta se realice solo pos u presidente o algún otro miembro. De tal manera, se observa que contrario a lo que indica la recurrente, es legal que los tres integrantes del Comité Técnico de Selección participen en la etapa de entrevista en los términos establecidos en las disposiciones legales antes señaladas, y que impongan la calificación correspondiente, no obstante que dos de ellos no pertenezcan al área a la que este adscrita la vacante. Respecto de las preguntas que le formularon la Secretaria Técnica y el Representante de la Secretaria de la Función Pública, tal y como se ha señalado anteriormente cumplen con lo establecido en el numeral 226 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*, y en el apartado 4. Entrevistas de la y la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso; toda vez que de su lectura se observa la intención de los integrantes del Comité Técnico de Selección de profundizar en la valoración de la capacidad de la candidata, de conformidad con los criterios de evaluación establecidos en las bases de participación de la convocatoria; ya que a través de las preguntas formuladas por la Secretaria Técnica y el Representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección, se buscaba profundizar en las aptitudes de la aspirante en relación a su experiencia





Así las cosas, quien aquí resuelve estima que la causa de pedir, planteada por la hoy recurrente no puede implicar sólo la manifestación de simples puntos de vista, afirmaciones y/o conclusiones sin sustento o fundamento, basadas en premisas falsas, pues no obra elemento de convicción que corrobore lo alegado por la impugnante.

También cobra relevancia, el criterio de los Tribunales Colegiados de Circuito, publicado en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, con número de Registro 2016072, V Región, Tesis XVI.1º.P.6 K (10ª.), Décima Época, Libro 50, Tomo IV, Enero de 2018, Página 2046, el cual establece:

“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. 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 propuestos 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.**

Con relación a la manifestación formulada como alegato descrita en el numeral 6 del considerando Cuarto, en la que la promovente indica que no identifica cuales fueron las preguntas de competencias directas (sic) (dice directivas) y de cultura de legalidad a las que dio respuestas superficiales y generales, es preciso indicar que en el Reporte de entrevista correspondiente al Representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección, visible a foja 196 del expediente del concurso; se observa que las preguntas formuladas a la recurrente fueron las siguientes:





FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Unidad de Asuntos Jurídicos
Coordinación Jurídica
Dirección de Recursos

Exp. RR/007/SEGOB/2021

10196



GOBERNACIÓN

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN
REPORTE DE ENTREVISTA

| | | | |
|----------|---|---------|--------------------------------|
| FECHA: | Jueves 22 de abril de 2021 | FOLIO: | 10-88712 |
| NOMBRE: | [REDACTED] | | |
| VACANTE: | Supervisor(a) de Tiempos Oficiales de Radio 3 | CÓDIGO: | 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D |

| CASO O PREGUNTAS | CRITERIO | VALORACIÓN | CALIFICACIÓN |
|---|---------------|------------|--------------|
| | | 0 A 100 | (C+E+R+P)/4 |
| <p>Comparta una experiencia en la que haya identificado un posible conflicto de interés y como evitó la actuación bajo esas condiciones.</p> <p>Comparta alguna experiencia en la que haya logrado resolver diferencias de opinión respecto de alguna encomienda en equipo.</p> | Contexto | 35 | 35 |
| | Estilo | | |
| | Resultados | 35 | |
| | Participación | 35 | |

Las respuestas de la **C.** [REDACTED] fueron evaluadas por el Representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección, imponiendo un puntaje por cada criterio de valoración, sustentando la calificación asignada a la concursante, tal y como consta en el referido formato de Reporte de entrevista, que se reproduce a continuación:



Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LETAPR, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPPDPSO.



FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Unidad de Asuntos Jurídicos
Coordinación Jurídica
Dirección de Recursos

Exp. RR/007/SEGOB/2021

10196



GOBERNACIÓN

SECRETARÍA DE GOBIERNO

COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN
REPORTE DE ENTREVISTA

| | | | |
|----------|---|---------|--------------------------------|
| FECHA: | Jueves 22 de abril de 2021 | FOLIO: | 10-88712 |
| NOMBRE: | [REDACTED] | | |
| VACANTE: | Supervisor(a) de Tiempos Oficiales de Radio 3 | CÓDIGO: | 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D |

| CASO O PREGUNTAS | CRITERIO | VALORACIÓN 0 A 100 | CALIFICACIÓN (C+E+R+P)/4 |
|---|---------------|-----------------------|-----------------------------|
| <p>Comparta una experiencia en la que haya identificado un posible conflicto de interés y como evitó la actuación bajo esas condiciones.</p> <p>Comparta alguna experiencia en la que haya logrado resolver diferencias de opinión respecto de alguna encomienda en equipo.</p> | Conflicto | 35 | 35 |
| | Estrategia | 35 | |
| | Resultados | 35 | |
| | Participación | 35 | |

COMENTARIOS

Dice que personalmente no le ha tocado ninguno. Pero en una radiodifusora, una compañera quiso entrar gratis a un concierto. Identifica de manera general la diferencia entre conflicto de interés y actuación bajo conflicto de interés.

Menciona que no tiene algún ejemplo, pero que trataría de buscar el diálogo para resolverlo de manera conjunta.

Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIR, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPPDPPSO.





0197

| COMENTARIOS |
|-------------|
| Sin texto |

| CONCLUSIÓN |
|---|
|  <p>La candidata no demostró competencias afines al objetivo y funciones del puesto, aunque conoce de manera general los temas sustantivos del puesto en concurso, en las preguntas de competencias directivas y de cultura de legalidad da respuestas muy superficiales y generales. Los ejemplos que ofrece son repetitivos y poco relevantes.</p> |

| PUESTO | NOMBRE | FIRMA | CALIFICACIÓN |
|--|-----------------------------|--|--------------|
| REPRESENTANTE DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA | Luis Enrique Becerra García |  | 35 |





De lo anterior se observa que existe claridad en las preguntas o casos formulados por el Representante de la Secretaría de la Función Pública, que las mismas cumplen lo establecido en el numeral 226 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, que indica que la etapa de entrevistas tiene la finalidad de que el Comité Técnico de Selección profundice en la valoración de la capacidad de los candidatos, de conformidad a los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en Trabajaen; siendo el caso que en la Convocatoria Pública y Abierta 033/2020 de la Secretaría de Gobernación en la base 5ª. **Presentación de Evaluaciones**, de las Bases de Participación del concurso impugnado, en el apartado **Etapa de Entrevista** se establecieron los criterios que debía considerar el Comité Técnico de Selección para la evaluación de la entrevista, tal y como se observa de la siguiente reproducción:

Etapa de Entrevista:

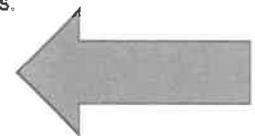
Los resultados obtenidos en los diversos exámenes y evaluaciones, serán considerados para elaborar el listado de aspirantes con los resultados más altos a fin de determinar el orden de prelación para la etapa de entrevista, de acuerdo con las reglas de valoración y el sistema de puntuación establecidos en la Secretaría de Gobernación, basada en los numerales 225 y 226 de las Disposiciones.

Por acuerdo del Comité Técnico de Profesionalización de la Secretaría de Gobernación, pasarán a la etapa de Entrevista, los(as) tres candidatos(as) con puntuaciones más altas en estricto apego al orden de prelación registrado. En caso de existir empate en el tercer lugar de acuerdo al orden de prelación, accederán a la etapa de Entrevista el primer lugar, el segundo lugar y la totalidad de candidatos(as) que compartan el tercer lugar. Cabe señalar, que el número de candidatos(as) que se continuaría entrevistando, será como mínimo de tres y sólo se entrevistarían, en caso de no contar al menos con un(a) finalista de entre los(as) candidatos(as) ya entrevistados(as).

El Comité Técnico de Selección podrá sesionar por medios remotos de comunicación electrónica, cuando así resulte conveniente.

Para la evaluación de la entrevista, el Comité Técnico de Selección considerará los criterios siguientes:

- Contexto, situación o tarea (favorable o adverso)
- Estrategia o acción (simple o compleja)
- Resultado (sin impacto o con impacto)
- Participación (protagónica o como miembro de equipo)



Y se observa que las preguntas que se le formularon a la participante cumplen con 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, visible en la página <https://www.trabajaen.gob.mx/>, en el rubro Documentos e Información relevante, que en el apartado 4. ENTREVISTAS señala lo siguiente:





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?".





Por lo cual se considera **infundada** la manifestación de la recurrente descrita en el numeral 6 del considerando Cuarto de esta resolución, toda vez que del Reporte de entrevistas se observan las dos preguntas formuladas por el representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección:

Comparta una experiencia en la que haya identificado un posible conflicto de interés y como evitó la actuación bajo esas condiciones.

Comparta alguna experiencia en la que haya logrado resolver diferencias de opinión respecto de alguna encomienda en equipo.

Identificando la primera como de cultura de legalidad y la segunda de competencias **directivas**, por lo cual es infundado lo argüido por la recurrente de que no identifica las preguntas a competencias "directas" (sic) y de cultura de legalidad, pues respecto de las preguntas de competencias directas, se trata de un error, ya que el representante de la secretaría de la función pública en el Comité Técnico de Selección lo que indicó fue que "... en las preguntas de competencias **directivas** y de cultura de legalidad ... ; mismas que con claridad se identifican de su simple lectura, y fueron evaluadas conforme a los criterios de contexto, estrategia, resultado y participación, de acuerdo a la normatividad aplicable.

Respecto de la manifestación descrita en el numeral **7**, del Considerando Cuarto de la presente resolución, se considera **infundada**, pues como ya se expuso anteriormente *la etapa de entrevistas es la oportunidad de los integrantes del Comité Técnico de Selección para confirmar y profundizar en la información presentada por los aspirantes y en los resultados obtenidos en sus respectivos exámenes y evaluaciones en las etapas previas del proceso.*

Tal y como se indicó anteriormente el procedimiento de selección impugnado se llevó a cabo a través del desarrollo de las cinco etapas y en cada una de ellas se efectuó la valoración correspondiente, asignando un puntaje de acuerdo a escalas determinadas, y no se puede aducir que el hecho de obtener un puntaje o calificación en las etapas anteriores a la de entrevistas, anula ésta y la de determinación, toda vez que cada una de éstas tiene como finalidad evaluar algún aspecto del candidato que permite determinar si cuenta o no con el perfil idóneo para ocupar el puesto en concurso; en particular la Etapa IV "Entrevistas", tiene la finalidad de que el Comité Técnico de Selección profundice en la valoración de la capacidad de los candidatos, de conformidad a los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en Trabaja en y el resultado obtenido en esta etapa será considerado en el sistema de puntuación general.





Lo anterior, adquiere sustento en los artículos 29 y 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y en los numerales 226 y 227 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, antes transcritos.

Finalmente, es oportuno reiterar que las respuestas se evaluaron conforme a los criterios de evaluación establecidos en las Bases de Participación de la Convocatoria y a lo establecido en el apartado 4. Entrevistas de la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso, visible en la página <https://www.trabajaen.gob.mx/>, en el rubro Documentos e Información relevante; cumpliendo así con lo que al respecto señalan las disposiciones aplicables a la materia.

En razón de lo anterior, para quien aquí resuelve el procedimiento de selección con número de concurso 88712, para la ocupación del puesto Supervisor (a) de tiempos oficiales de radio 3, con código 04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D, y en particular la Etapa IV Entrevistas se desarrollaron en términos de los artículos 21, primer párrafo, 22, 24, 29, 30, 31 y 32 de la ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 29, 34 y 40 de su Reglamento; numerales 188, 207, 226, 227, 228, 229, 230 y 232 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; de las Bases de Participación de la Convocatoria Pública y Abierta 033/2020 de los concursos para ocupar las plazas vacantes del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en la Secretaría de Gobernación que en la misma se indican, publicada en el Diario Oficial de la Federación el dos de diciembre de dos mil veintiuno; y en la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso; por lo cual los agravios y alegatos expresados por la C. [REDACTED] resultaron **infundados e inoperantes** y lo procedente es confirmar la determinación contenida en el Acta número CTS/SEGOB/04/2020/00202, "ENTREVISTA Y DETERMINACIÓN de veintidós de abril de dos mil veintiuno.

Con relación a las pruebas ofrecidas por la recurrente, las cuales se desahogaron por su propia y especial naturaleza mediante acuerdo del veintiocho de mayo de dos mil veintiuno, siendo que para el caso en estudio no se puede conceder valor probatorio alguno respecto



Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAI, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.



del recurso que se resuelve a las probanzas ofrecidas descritas en los incisos a) y b), pues versan respecto de una inconformidad dirigida al área de Reclutamiento de la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Gobernación, que si bien la inconformidad presentada se relaciona con el concurso que se impugna en el recurso de revocación que aquí se resuelve, no acredita la ilegalidad del mismo solo demuestra que previo a interponer el medio de impugnación que nos ocupa la recurrente presentó una inconformidad.

Respecto a las pruebas señaladas en los incisos c) y d), esta resolutoria realizó el análisis de todas y cada una de las constancias que integran el expediente del concurso 88712 y le otorgó el valor probatorio correspondiente a las que se relacionan con el acto que impugna la hoy recurrente, las cuales lejos de beneficiarle, le perjudican, pues contrario a lo que señala en sus agravios y alegatos, de éstas únicamente se desprenden los resultados del concurso y las calificaciones obtenidas por la recurrente en la Etapa IV de Entrevistas del procedimiento de selección impugnado, de las cuales se observa que dicha etapa del procedimiento se llevó a cabo en términos de la normatividad aplicable, tal y como quedo expuesto en el contenido del presente considerando. Sobre la documental ofrecida señalada en el inciso c), con esta únicamente acreditó su personalidad la recurrente.

Por lo expuesto y fundado, se

RESUELVE

PRIMERO. - En atención a los razonamientos lógico jurídicos vertidos en la presente determinación, resultan **inoperantes e infundados** los agravios y alegatos hechos valer por la recurrente analizados en el considerando **QUINTO** por esta autoridad.

SEGUNDO. - Se **CONFIRMA LA DETERMINACIÓN EMITIDA POR EL COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN DEL CONCURSO 88712**, para la ocupación del puesto "Supervisor (a) de Tiempos Oficiales de Radio 3" con código **04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D**, convocado por la Secretaría de Gobernación.

TERCERO. - **Notifíquese personalmente al C. [REDACTED]** en su calidad de recurrente, en el domicilio o medio señalado para tal efecto.

CUARTO. - **Comuníquese** esta resolución al Comité Técnico de Selección del concurso **88712**, para la ocupación del puesto "Supervisor (a) de Tiempos Oficiales de Radio 3" con código **04-710-1-E1C011P-0000777-E-C-D** convocado por la Secretaría de Gobernación, a través de la Secretaria Técnica del propio órgano colegiado.



Nombre de particular(es) o tercero(s): El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAMP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.



Al efecto, devuélvanse a la convocante el original del expediente del concurso **88712**, con el que deberá realizar las acciones correspondientes a efecto de preservar en sus términos el expediente administrativo del concurso.

Asimismo, **comuníquese esta resolución al Representante de esta Secretaría, ante el Comité Técnico de Selección** para los efectos legales conducentes.

QUINTO. - La presente resolución podrá, en su caso, ser impugnada mediante el Juicio Contencioso Administrativo Federal, previsto en la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, en los plazos que dicha ley establece, atento a lo señalado en el artículo 80 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

SEXTO. - **Archívese** el presente expediente como total y definitivamente concluido, no obstante, manténgase la reserva de la información contenida en el mismo hasta por el tiempo establecido conforme a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y demás disposiciones normativas y reglamentarias aplicables.

Finalmente, no se omite mencionar que, 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.

Cúmplase.

Así lo proveyó y firma por triplicado, la Directora de Recursos adscrita a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, previo acuerdo con el Coordinador Jurídico, con fundamento en el artículo 21, apartado E, numerales 3, 5 y 11 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, para los efectos legales a que haya lugar.

Conste.

FCR/MERM/JJCG

LIC. MIRNA ESTELA ROMO MARTÍNEZ

