

SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA

ACUERDO que tiene por objeto establecer los lineamientos que deberán observar las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada y sus órganos desconcentrados en la operación del Subsistema de Ingreso; así como en la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de la Función Pública.

EDUARDO ROMERO RAMOS, Secretario de la Función Pública, con fundamento en los artículos 37 fracción VI bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 13 fracción II, 30 y 69 fracciones V, XIV, XV y XVII de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 15 fracción V, 27 y transitorio segundo del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y 5 fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, y

CONSIDERANDO

Que en términos de lo previsto por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, la Secretaría de la Función Pública es responsable de dirigir y coordinar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, el cual es el mecanismo que permitirá garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito e impulsar el desarrollo de dicha función en beneficio de la sociedad;

Que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, se integra de siete subsistemas, entre ellos, el de Ingreso, cuya operación está a cargo de cada una de las Dependencias de la Administración Pública Federal y de sus Organos Desconcentrados, y

Que en atención a que la Ley de la materia faculta a la Secretaría de la Función Pública para emitir los lineamientos generales para la operación del Subsistema de Ingreso, así como para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación en el proceso de selección, con el fin de asegurar la selección de candidatos bajo procedimientos confidenciales, objetivos, imparciales y confiables, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO

Primero.- El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los lineamientos que deberán observar las Dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada y sus Organos Desconcentrados en la operación del Subsistema de Ingreso; así como en la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección.

Segundo.- Corresponderá a las Direcciones Generales de Recursos Humanos, homólogas, equivalentes o a la unidad encargada de dichos recursos de las Dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada y de sus Organos Desconcentrados, así como a los Comités de Selección respectivos, observar y aplicar los presentes lineamientos.

Las Dependencias procurarán incorporar fundamentalmente en aquellos documentos dirigidos a las personas interesadas en participar en algún concurso, la leyenda "Igualdad de Oportunidades, Mérito y Servicio" y evitar hacer señalamientos que induzcan a cualquier discriminación por razón de género.

Tercero.- Para los efectos del presente Acuerdo, en adición a los términos que definen la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, se entenderá por:

Aspirante: Cualquier persona que pretenda ocupar un puesto vacante considerado dentro del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada.

Bases: Las condiciones particulares a que deberán sujetarse las personas interesadas en participar en un concurso público y abierto para acceder a un puesto dentro del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, que sean determinadas por el Comité de Selección para ser incluidas en la Convocatoria.

Base de Datos de Talentos: Registro de candidatos que acreditaron en un concurso las evaluaciones correspondientes, sin resultar seleccionados. Dichos aspirantes permanecerán en esta base de datos hasta en tanto los resultados de las evaluaciones respectivas se encuentren vigentes, por lo que podrán considerarse en otros concursos.

Candidato: Persona que ha cumplido los requisitos y acreditado las evaluaciones correspondientes en un proceso de selección.

Capacidades: Conocimientos, habilidades, actitudes y valores expresados en comportamientos, requeridos para el desempeño de un puesto en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera.

Centro de evaluación: Técnica de observación y recopilación de evidencias de comportamiento, mediante simulaciones o situaciones equiparables a las que pueden presentarse en el desempeño de un puesto, que permite evaluar las capacidades gerenciales de los aspirantes.

Dependencias: Secretarías de Estado, Organos Desconcentrados y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

DGRH: Direcciones Generales de Recursos Humanos, homólogas o equivalentes, o a la unidad encargada de dichos recursos cualquiera que sea su denominación.

Evaluaciones: Mecanismos empleados para medir las capacidades, conocimientos y habilidades de los aspirantes.

Perfil del puesto: Requisitos y capacidades que debe satisfacer una persona para desarrollar adecuadamente las funciones del puesto.

TrabajaEn: Herramienta diseñada para administrar la información relacionada con los procesos de reclutamiento y selección, sirve como ventanilla única para la recepción y procesamiento de las solicitudes de ingreso a los concursos públicos y abiertos, integra la Base de Datos de Talentos y está disponible en la página electrónica:

Cuarto.- Es responsabilidad de las DGRH llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección con personal capacitado e implantar al interior de la Dependencia, mecanismos de control que permitan dar seguimiento puntual de esos procesos, así como identificar áreas de oportunidad y mejora.

La Unidad podrá solicitar en todo momento la información que estime pertinente y realizar visitas para verificar la observancia de los principios que rigen el Sistema y proporcionará la asesoría que resulte necesaria para la corrección o mejora de los procesos.

Quinto.- Las DGRH conforme a lo establecido por la Secretaría deberán describir, perfilar y valorar los puestos sujetos a la Ley. La descripción, perfil y valuación respectivos se someterá a la validación del Comité de Profesionalización correspondiente.

Sexto.- Cuando las DGRH tengan noticia de la eventual vacancia de una plaza, podrán identificar posibles candidatos registrados en la Base de Datos de Talentos a través de la herramienta "TrabajaEn" para, en su oportunidad, invitarlos a participar en el concurso respectivo.

Séptimo.- La información que se integre durante el desarrollo de los procesos de reclutamiento y selección se podrá reservar, conforme a su naturaleza, en los términos de las disposiciones de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y demás disposiciones aplicables.

Los DGRH mantendrán actualizada la información estadística relacionada con los concursos, como son entre otros, el número y nivel de las plazas concursadas, número de concursantes, número de concursantes cuyas calificaciones sea superior a una media aritmética, número de ocasiones que se integró el Comité de Selección, sesiones realizadas por los Comités de Profesionalización y Selección, número de reuniones en que intervinieron los suplentes y demás indicadores pertinentes, información que es de carácter pública.

Los datos personales de los concursantes serán considerados como confidenciales aun después de concluido el concurso, en los términos de la Ley de la materia y demás disposiciones aplicables.

Octavo.- Los resultados de cada fase o etapa de los procesos de reclutamiento y selección, se darán a conocer mediante listas que contendrán los folios correspondientes a cada uno de los aspirantes que hayan acreditado cada fase o etapa y continúen en el concurso, señalando la fecha de su emisión, dichas listas serán difundidas en la página electrónica de la Dependencia, que estará vinculada a la dirección electrónica: www.trabajaen.gob.mx

Noveno.- La DGRH podrá elaborar una sola convocatoria que incluya diversas plazas y la someterá a la aprobación de cada uno de los Comités de Selección integrados para concursarlas, quienes podrán determinar que la suscripción de ésta se lleve a cabo por el Titular de la DGRH, en su calidad de Presidente de los propios Comités.

Décimo.- Las convocatorias serán publicadas por una sola vez en el **Diario Oficial de la Federación**. No podrán cambiarse o alterarse las condiciones establecidas en las bases de la convocatoria.

La DGRH concentrará las convocatorias aprobadas por los Comités de Selección y gestionará que su publicación en el **Diario Oficial de la Federación** se lleve a cabo preferentemente los miércoles de cada semana. La Unidad establecerá los mecanismos de coordinación que sean necesarios para apoyar la publicación oportuna de dichas convocatorias.

Décimo Primero.- "TrabajaEn" generará de manera automática un primer registro y folio consecutivos a cada aspirante que utilice esta herramienta, por el tiempo en que permanezcan sus datos registrados en la misma.

Décimo Segundo.- La entrega de solicitudes para la inscripción a un concurso y el registro de los aspirantes al mismo se realizará a través de la herramienta "TrabajaEn", la que les asignará un nuevo folio al aceptar las condiciones del concurso, formalizando su inscripción a éste, e identificándolos durante el desarrollo del proceso, y asegurando así el anonimato del aspirante.

El plazo de recepción de solicitudes de aspirantes a través de esta herramienta no será menor a diez días hábiles contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria en el **Diario Oficial de la Federación**.

Décimo Tercero.- Concluido el plazo para recibir solicitudes, la Dependencia difundirá en los sitios de atención y difusión institucionales, a través de su portal electrónico en Internet y en "TrabajaEn", un listado con el total de aspirantes registrados, señalando únicamente el número de folio y plaza por la que concursan.

Décimo Cuarto.- Con independencia de que las bases de la convocatoria lo establezcan, las Dependencias garantizarán la atención y resolución de las dudas que los aspirantes formulen con relación a las plazas y los procesos de reclutamiento y selección en general, estableciendo, en su caso, un sistema de preguntas frecuentes que se podrá consultar en su portal electrónico en Internet, módulos de atención y/o vía telefónica.

Décimo Quinto.- Las Dependencias utilizarán la herramienta "TrabajaEn" para llevar a cabo una revisión curricular que identifique la compatibilidad puesto-persona de los aspirantes que cumplan con el perfil del puesto, los requisitos legales y los previstos en las bases de la convocatoria, para así determinar quiénes continúan en el proceso correspondiente.

Décimo Sexto.- Las Dependencias se reservarán la facultad de llevar a cabo, durante el desarrollo del proceso y previo a la entrevista ante el Comité de Selección, la revisión de los documentos con que los aspirantes acrediten el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley y en las bases de la convocatoria respectiva.

Las Dependencias establecerán mecanismos confiables que les permitan corroborar la información proporcionada por el aspirante.

Décimo Séptimo.- Concluida la revisión curricular, la Dependencia elaborará el listado de aquellos aspirantes reclutados, que continúan en el concurso y pasan a la siguiente etapa.

Décimo Octavo.- El esquema general de evaluación de capacidades previsto en el artículo 27 del Reglamento, se desarrollará conforme a lo siguiente:

- I. En la etapa de evaluación de Visión del Servicio Público, se aplicarán las herramientas que permitan al aspirante demostrar los valores de bien común, transparencia, rendición de cuentas e integridad.
- II. En la etapa de evaluación de Capacidades Gerenciales, se aplicarán las herramientas que permitan al aspirante demostrar su nivel de dominio respecto de las dos capacidades gerenciales de acuerdo al perfil del puesto, determinadas previamente por el Comité de Profesionalización de entre las siguientes: visión estratégica, liderazgo, orientación a resultados, trabajo en equipo y negociación.
- III. La evaluación de Capacidades Técnicas será establecida por cada Dependencia conforme al perfil del puesto, cuyo resultado de dominio deberá ser documentado utilizando una escala calificación de cero a cien.
- IV. Todos los aspirantes serán evaluados, de manera general, en capacidades de visión de servicio público, gerenciales y técnicas. Cuando la vacante en concurso sea de los niveles de Director General o Director General Adjunto, adicionalmente se aplicará el mecanismo de simulación denominado Centro de Evaluación.

La Dependencia podrá aplicar las evaluaciones de las diversas capacidades en el orden que juzgue apropiado.

Décimo Noveno.- Los Comités de Selección de cada Dependencia aplicarán los mecanismos y herramientas de evaluación a través de las DGRH en las instalaciones de la Dependencia, sus delegaciones estatales, o en las instalaciones que al efecto determine la Unidad.

La DGRH deberá asegurar que el lugar se encuentre en orden y condiciones de uso aceptables, y permitan la concentración de los aspirantes en la aplicación de los mecanismos o herramientas de evaluación.

Vigésimo.- Las evaluaciones de las capacidades de visión de servicio público y gerenciales serán puestas a disposición de las Dependencias por la Secretaría para su aplicación a todos los aspirantes que acrediten las etapas de evaluación. Su acreditación es indispensable para pasar a la siguiente etapa.

Vigésimo Primero.- Las herramientas de evaluación para medir capacidades gerenciales serán realizadas con base a dos capacidades gerenciales seleccionadas por el Comité de Profesionalización para el puesto específico dentro de las cinco establecidas. Dichas herramientas serán determinadas por la Secretaría.

Vigésimo Segundo.- Las Dependencias definirán el grado de dominio de las capacidades técnicas previamente determinadas y que requieran los aspirantes para desempeñar de forma adecuada el puesto sujeto a concurso, tomando como base el perfil.

Vigésimo Tercero.- Los mecanismos o herramientas de evaluación de las capacidades técnicas serán validados por el Comité de Profesionalización a propuesta de la DGRH.

En el caso de que las Dependencias opten por evaluar conocimientos, las baterías y reactivos deberán ser suficientes para no repetir de un concurso a otro la misma batería.

La confianza, certeza y validez del mecanismo deberán ser garantizados a través de la adopción de prácticas para su resguardo, la identificación del servidor público que tiene acceso a ellas, así como de aquel o aquellos que están autorizados para determinar su vigencia, o si deben ser reemplazadas por desuso.

Vigésimo Cuarto.- Concluida la etapa de evaluaciones, la DGRH elaborará y difundirá los listados de aspirantes, que pasan a la siguiente etapa, señalando, en su caso, la etapa o fase que continúa, fecha, hora y lugar de éstas.

Vigésimo Quinto.- Las capacidades gerenciales y técnicas se calificarán considerando el nivel de dominio requerido en el perfil del puesto que se concursa.

La calificación, resultado de la evaluación se reportará en forma porcentual, en una escala de 0 a 100 puntos.

Vigésimo Sexto.- El Comité de Selección de cada Dependencia establecerá el parámetro de puntaje de calificación de los resultados de las evaluaciones conforme a lo siguiente:

- a) Para capacidades gerenciales, mínimo aprobatorio de 70% y máximo de 100%.
- b) Para capacidades técnicas, mínimo aprobatorio de 60% y máximo de 100%.

Vigésimo Séptimo.- La DGRH determinará el factor de ponderación para evaluar las capacidades de cada puesto a concursar y el Comité de Selección lo considerará al aprobar la convocatoria.

La DGRH tomará como marco de referencia o adoptará las ponderaciones que a continuación se señalan:

- a) **Enlace, Jefe de Departamento:** La ponderación dada a las Capacidades Técnicas será 80% y 20% a las Capacidades Gerenciales.
- b) **Subdirector de Área:** La ponderación será 50% a las Capacidades Técnicas y 50% a las Capacidades Gerenciales.
- c) **Director de Área:** La ponderación será de 60% para las Capacidades Gerenciales y 40% para las Capacidades Técnicas.
- d) **Director General Adjunto:** La ponderación para las Capacidades Gerenciales y las reportadas con la recopilación de comportamiento en el Centro de Evaluación será del 70% la asignada a las Capacidades Técnicas será del 30%.
- e) **Director General:** La ponderación para las Capacidades Gerenciales y las reportadas con la recopilación de comportamiento en el Centro de Evaluación será del 80% la asignada a las Capacidades Técnicas será del 20%.

Vigésimo Octavo.- El Comité de Selección considerará los resultados de los aspirantes a ocupar un puesto de Director General o Director General Adjunto, obtenidos en las evaluaciones de Capacidades Gerenciales y Técnicas, para determinar el número que de ellos deberán sujetarse al mecanismo de simulación denominado Centro de Evaluación, el que podrá ser de hasta diez aspirantes por plaza vacante de entre los que hubieran obtenido los resultados más altos en el esquema general de evaluación.

Vigésimo Noveno.- El titular de la DGRH y el representante de la Secretaría podrán designar a un suplente para cada proceso de selección en que deban integrar el Comité de Selección.

Los suplentes serán del nivel de puesto inmediato inferior al de los propietarios, pero superior al de la plaza vacante. En aquellos casos justificados en los que no pueda designarse al suplente en el nivel inmediato inferior se solicitará autorización a la Unidad para designar al suplente, el cual en ningún supuesto podrá ser de nivel inferior o igual al de la plaza que se concursa.

En el caso de que la vacante sea de nivel de Director General o Director General Adjunto, el Comité de Selección deberá conformarse por los integrantes propietarios.

Trigésimo.- Las DGRH elaborarán el listado de los aspirantes que hubieran obtenido los resultados más altos en el esquema general de evaluación y por orden de prelación conforme a la calificación respectiva, anexando la documentación y datos referentes necesarios.

La DGRH presentará el listado al Comité de Selección, quien determinará los candidatos a entrevistar, pudiendo ser hasta diez por plaza vacante, conforme a los artículos 29 y 30 del Reglamento.

Todo integrante del Comité de Selección deberá excusarse cuando en el concurso respectivo participen candidatos con los que guarde algún tipo de relación en los términos de la fracción XI del artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Trigésimo Primero.- La entrevista que aplique el Comité de Selección permitirá considerar el nivel de dominio de las capacidades y conocimiento al tiempo que permitirá profundizar en aspectos de aptitud y actitud hacia el servicio público y sus principios rectores.

Al final de cada una de las entrevistas, cada miembro del Comité elaborará un reporte que considerará, entre otros aspectos, la evaluación global del candidato. El Comité seleccionará por consenso a los candidatos finalistas que integren la terna, otorgándoles una calificación en la escala de cero a diez con dos decimales.

El reporte contendrá la información de los antecedentes, los resultados y particularidades de cada entrevista.

Trigésimo Segundo.- El Comité realizará preferentemente por consenso la determinación del seleccionado; y de no llegar a éste, la calificación otorgada a los candidatos se obtendrá del promedio aritmético emitido por cada integrante del Comité de Selección, debiendo utilizar la escala de cero a diez con dos decimales.

En el caso de presentarse empate, se resolverá conforme a los siguientes criterios:

- a) Si es entre un candidato interno y un externo, tendrá preferencia el interno.

- b) Si es entre internos, se considerará el siguiente orden de prelación:
1. Mayor grupo y grado de responsabilidad del puesto
 2. Mejores resultados en evaluaciones de desempeño
 3. Mayor antigüedad
 4. Mayor nivel académico.
- c) Si es entre candidatos externos, se considerará el siguiente orden de prelación:
1. Mayor experiencia laboral, considerando esencialmente los niveles de responsabilidad
 2. Mayor nivel académico.

Trigésimo Tercero.- En los concursos que involucren más de una plaza del mismo perfil, grado y nivel, el Comité podrá seleccionar de entre los mismos finalistas hasta tres seleccionados, sin necesidad de formar una nueva terna; para cuatro o más plazas del mismo grado y nivel, deberán integrarse ternas adicionales.

Las reglas de deliberación y selección se desahogarán en estricta observancia a lo previsto por el artículo 31 del Reglamento.

Trigésimo Cuarto.- “TrabajaEn” integrará una base de datos de talentos con la información de los candidatos preseleccionados que se encuentren registrados, evaluados y hayan llegado a la etapa final de un concurso, a efecto de mantenerlos en cartera y ser invitados en posteriores convocatorias previo su consentimiento.

Asimismo, cada Comité de Selección establecerá el procedimiento necesario para hacer entrega de un escrito de agradecimiento personalizado y suscrito por el Secretario Técnico del Comité de Selección, por el que les notifique de su permanencia en la Base de Datos de Talentos.

Trigésimo Quinto.- El nombramiento será entregado por el superior jerárquico en la toma de posesión del puesto, previa protesta del mismo, de conformidad a lo previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Secretaría instrumentará lo conducente a efecto de que el nombramiento respectivo se elaboré a través de un medio electrónico digitalizado (tipo credencial) el que señalará: nombre de la dependencia, del servidor público, puesto y adscripción, así como el carácter del nombramiento y, en su caso, la vigencia del mismo y su fotografía; dicho nombramiento integrará la firma electrónica de la autoridad competente y del servidor público.

Trigésimo Sexto.- La inducción deberá otorgarse al servidor público de carrera a más tardar a los 15 días de su ingreso al servicio público, por el superior jerárquico inmediato con el apoyo de la DGRH.

Trigésimo Séptimo.- Corresponderá a la Unidad Interpretar para efectos administrativos, los lineamientos contenidos en el presente Acuerdo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

SEGUNDO. Cuando las Dependencias lleven a cabo la ocupación temporal de puestos clave con base en lo dispuesto por el artículo tercero transitorio del Reglamento, deberán garantizar a los servidores públicos designados para tales efectos la reincorporación a su puesto de origen una vez concluido dicho encargo.

Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, Distrito Federal, a tres de junio de dos mil cuatro.- Por ausencia del C. Secretario de la Función Pública y de los Subsecretarios de Atención Ciudadana y Normatividad y de Control y Auditoría de la Gestión Pública, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 72 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, el Subsecretario de la Función Pública, **Jesús Antonio Mesta Delgado**.- Rúbrica.