



**Unidad de Transparencia y Políticas Anticorrupción**  
Dirección General de Transparencia y Gobierno Abierto

Estimada persona solicitante:

Ciudad de México, a 20 de mayo de 2022

En atención a la solicitud de acceso a la información con número de folio **330026522000926**, de fecha 21 de abril de 2022, en la que requirí:

*“Tomando como referencia lo establecido en el artículo 2, de la Ley Del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (en lo sucesivo LFSPC) que establece lo siguiente:*

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

*De lo anteriormente expuesto, en los términos de la legislación aplicable en materia de transparencia y acceso a la información; solicito a esta Secretaría que cuenta con las facultades de dirigir y operar estar a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública en lo que concierne al Servicio Profesional de Carrera; que se me informe:*

*¿Cuáles son los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en un concurso a ocupar una plaza vacante; cuando dentro de los aspirantes se encuentra un servidor público designado al amparo del artículo 34 de LFSPC, frente a otros aspirantes que no se encuentran en la misma situación?*

*De contar con los mecanismos; solicito que se informe de manera detallada; como son aplicados y que garantiza que sean eficientes y eficaces en dicho proceso.*

*Asimismo, solicito se me informe ¿Cómo se garantiza el principio rector de imparcialidad; en la etapa de entrevista; del superior jerárquico; cuando un aspirante al mismo tiempo ocupa temporalmente la misma plaza al amparo del artículo 34 de LFSPC : ¿Qué permite garantizar que el superior jerárquico no se vea influenciado por dicha situación?*

*Ahora bien, dadas las circunstancias anteriores, cuáles son las estadísticas en los últimos cuatro años de los concursos a ocupar plazas del servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública , en específico; ¿Cuáles son los porcentajes de ganadores que se encontraban ocupando la misma plaza por artículo 34,? y ¿Cuál es el porcentaje de los aspirantes que no se encontraban en el anterior supuesto que ganaron una plaza.?*

*Sin más por el momento quedo al pendiente de su respuesta.” (Sic)*

De conformidad con el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública (RISFP)<sup>1</sup> en relación con el criterio 02/17 emitido por el Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales -INAI- la solicitud de mérito se turnó a:

**1. Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal (UPRHAPF)**

Dicha unidad administrativa informó que, de conformidad con el artículo 53 del citado Reglamento Interior, tiene, entre otras, la atribución de coordinar la implementación de las políticas, estrategias y procedimientos en materia de planeación, prospectiva, administración, organización y profesionalización del servicio público, como del servicio profesional de carrera en las Dependencias, así como llevar a cabo el registro de servidores públicos de la Administración Pública Federal, estructuras orgánicas y ocupacionales, incluidas las plazas del personal de carácter eventual, remuneraciones y tabuladores y contratos de servicios profesionales por honorarios de las Dependencias y Entidades.

<sup>1</sup>Disponible para consulta a través de: <https://www.gob.mx/sfp/documentos/reglamento-interior-de-la-sfp>





En ese sentido, derivado de una búsqueda amplia, exhaustiva y razonable realizada en los archivos documentales y electrónicos con los que se cuenta, así como en el Sistema RHnet, localizó registro de la información relacionada con el tema de su interés, en los siguientes términos:

Para garantizar la igualdad de oportunidades en los concursos de ingreso, se deben realizar conforme a lo establecido en la normatividad en la materia, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), su Reglamento y 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. Además, durante su operación y en cumplimiento a la citada normatividad, los concursos de ingreso deben realizarse en apego a los principios rectores de la LSPCAPF: legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

Entre los mecanismos generales de reclutamiento y selección de personal, se encuentra la constitución de los Comités Técnicos de Profesionalización (CTP) y los Comités Técnicos de Selección (CTS). Este último resulta la autoridad competente en materia de ingreso, en donde participa un Representante de la Secretaría de la Función Pública, generalmente un servidor público adscrito al Órgano Interno de Control en la institución convocante, que tiene la obligación de certificar que los concursos se realicen en apego a la norma.

El proceso de selección está conformado por cinco etapas (art. 34 del Reglamento de la LSPCAPF), en las que cualquier persona interesada en ocupar el puesto podrá solicitar su registro en el Sistema Informático Trabajaen. Este Sistema realiza de manera automática la Revisión Curricular, confrontando la información capturada por el interesado versus el perfil del puesto. Si existe compatibilidad, el sistema arroja un folio de participación al concurso; si no hay correspondencia entre los datos capturados y el perfil del puesto se rechaza la inscripción en el concurso.

A continuación, se aplican los exámenes de conocimientos y aquellos participantes que acrediten la calificación mínima aprobatoria, podrán presentar las evaluaciones de habilidades.

- En la etapa de Revisión Documental la Dirección General de Recursos Humanos, con base en la revisión y análisis de la documentación que presentan los candidatos, evalúa la Experiencia y el Mérito, teniendo en cuenta que los resultados obtenidos por los candidatos serán considerados en la puntuación general, pero no implica el descarte de estos.
- Para esta etapa de Evaluación de la Experiencia y Valoración del Mérito, la Dirección General de Recursos Humanos deberá constatar la autenticidad de la información y documentación incorporada en Trabajaen.
- De acuerdo al orden de prelación de los candidatos que aprueban las etapas I, II, III, con base en los resultados del sistema de puntuación general y reglas de valoración general, se citará a los candidatos a la etapa de entrevista.
- Durante la etapa de Entrevista, el Comité Técnico de Selección formula las mismas preguntas a cada uno de los candidatos y se agregan al reporte final.
- La última etapa es la de Determinación, mediante la cual el Comité Técnico de Selección resuelve el proceso de selección, mediante su determinación, donde se declara ganador del concurso al candidato finalista que obtenga la calificación más alta en el proceso, es decir, la mayor calificación definitiva.
- Los resultados obtenidos por los participantes en cada etapa se difunden a través del Sistema Informático Trabajaen.





Otro mecanismo, es el señalado en el artículo 42 del Reglamento de la LSPCAPF que establece que la Secretaría de la Función Pública a través de su representante en el CTS al término del concurso certifica que el proceso de selección se lleve a cabo conforme a los procedimientos, plazos y requisitos establecidos en las bases de la convocatoria y en la normatividad de la materia, en su caso, dar vista al Área de Quejas del Órgano Interno de Control cuando detecte irregularidades en el proceso.

Por último, si algo no se realiza conforme a lo establecido en las convocatorias y en la normatividad, el sistema contempla la presentación de inconformidades y de recursos de revocación en los procesos de concurso. Las inconformidades se presentan ante el Órgano Interno de Control de la Institución que emite el concurso, mientras que el recurso de revocación se presenta ante la Unidad de Asuntos Jurídicos de esta Secretaría, siendo las únicas instancias que pueden emitir la resolución correspondiente (artículos 93 y 97 del Reglamento de la Ley del SPC).

Por otro lado, los nombramientos temporales bajo el amparo del artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal corresponden a una excepción que obedece a los criterios establecidos en el propio artículo:

*“Artículo 34.- En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes...”*

Cabe aclarar que el servidor público que lo ocupa no tiene derechos respecto al ingreso Sistema del SPC, por ello, los puestos deben ser sometidos a concurso público y abierto, por lo que todos y cada uno de los participantes deben cubrir todas las etapas y requisitos señalados en los párrafos anteriores, en caso de obtener la mayor calificación podrá ser declarado ganador.

Por lo que hace a “Ahora bien, dadas las circunstancias anteriores, cuáles son las estadísticas en los últimos cuatro años de los concursos a ocupar plazas del servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública, en específico; ¿Cuáles son los porcentajes de ganadores que se encontraban ocupando la misma plaza por artículo 34,?” y “¿Cuál es el porcentaje de los aspirantes que no se encontraban en el anterior supuesto que ganaron una plaza.?”; se informa en lo conducente:

AÑO	2019	2020	2021	2022
Total concursos publicados	3005	2449	4550	957
Concursos con estatus de ganador	2333	1863	3408	207
Concursos donde ganó la persona nombrada por artículo. 34	1498	809	1523	65
Porcentaje Ganó 34 / total concursos	50%	33%	33%	7%
Porcentaje Ganó 34 / concursos con ganador	64%	43%	45%	31%





Cabe señalar que de conformidad con los numerales 3, último párrafo y 77 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, la información proporcionada se hace conforme a lo reportado por las Instituciones de la Administración Pública Federal a través del Sistema RHnet y el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP), quienes son responsables de que la información que incorporen, transmitan o entreguen a esta Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, reúna los requisitos de calidad, oportunidad, integridad, veracidad y confiabilidad.

Finalmente le comunicamos que en caso de que la respuesta brindada no colme los conceptos solicitados podrá interponer, por sí mismo o a través de su representante, un recurso de revisión ante el INAI dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de notificación del presente, conforme a lo previsto en el artículo 147 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Para dudas y/o comentarios derivados de la presente solicitud, puede comunicarse al (55) 2000 - 3000 extensión 1387.

ATENTAMENTE  
UNIDAD DE TRANSPARENCIA  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> **Criterio 07/19.** Documentos sin firma o membrete. Los documentos que son emitidos por las Unidades de Transparencia son válidos en el ámbito de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública cuando se proporcionan a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, aunque no se encuentren firmados y no contengan membrete.

