

SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA

ACUERDO que tiene por objeto establecer los criterios que permitan a las dependencias de la Administración Pública Federal y a los órganos desconcentrados de las mismas, identificar las áreas susceptibles de integrar los Gabinetes de Apoyo a que refiere el artículo 7 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; establecer las bases para fijar los requisitos que deberán cubrir las personas que ocupen un puesto en dichos Gabinetes, así como determinar el procedimiento conforme al cual la Secretaría de la Función Pública autorizará y registrará las estructuras de estos Gabinetes.

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 lo dispuesto por los artículos 37 fracción XVIII bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 7 y 8 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 6 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 por las funciones propias de su cargo los Secretarios de Estado, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefes o Titulares de Unidad, Titulares de Organos Desconcentrados y equivalentes, cuentan con personal que les auxilia de manera directa en la realización de diversas actividades vinculadas con aquéllas, y que integran lo que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal denomina Gabinetes de Apoyo;

Que los Gabinetes de Apoyo, por disposición expresa de la Ley de la materia, están excluidos del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, lo que no obsta para que las personas que desempeñen las funciones inherentes a los puestos que integren estos Gabinetes cumplan con los requisitos mínimos que se establezcan;

Que es facultad de la Secretaría de la Función Pública autorizar las estructuras de los Gabinetes de Apoyo, previo dictamen de impacto presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo que con el propósito de que las dependencias de la Administración Pública Federal y los órganos desconcentrados de las mismas, estén en posibilidad de identificar con claridad las áreas susceptibles de conformar los Gabinetes de Apoyo y establecer los requisitos para el ingreso del personal que ocupe los puestos respectivos, así como conocer el procedimiento para la autorización de las estructuras de dichos Gabinetes, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO

ARTICULO PRIMERO.- El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los criterios que permitan a las dependencias de la Administración Pública Federal y a los órganos desconcentrados de las mismas, identificar las áreas susceptibles de integrar los Gabinetes de Apoyo a que refiere el artículo 7 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; establecer las bases para fijar los requisitos que deberán cubrir las personas que ocupen un puesto en dichos Gabinetes, así como determinar el procedimiento conforme al cual la Secretaría de la Función Pública autorizará y registrará las estructuras de estos Gabinetes.

ARTICULO SEGUNDO.- Para los efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

- I. Coordinación de Asesores:** Area de apoyo del Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Jefe o Titular de Unidad, Titular del Organo Desconcentrado o equivalentes, cuyos integrantes realizan funciones de orientación, asesoría técnica y, en su caso, de apoyo logístico en actividades claramente definidas o determinadas;
- II. Coordinación de Comunicación Social:** Area de apoyo encargada de la difusión de las actividades de la dependencia o del órgano desconcentrado y de conducir la relación con los medios de comunicación;
- III. Dependencias:** Las Secretarías de Estado, los Organos Desconcentrados de las mismas, y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal;
- IV. Gabinete de Apoyo:** Cada una de las unidades administrativas adscritas a los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefes o Titulares de Unidad, Titulares de Organos Desconcentrados

y equivalentes, que pueden integrarse, de acuerdo con la capacidad presupuestaria de la Dependencia, por las siguientes áreas: secretaría particular, coordinación de asesores, coordinación de comunicación social, y de servicios de apoyo.

Los servidores públicos que formen parte de estos Gabinetes serán nombrados y removidos libremente por su superior jerárquico inmediato y estarán impedidos para ejercer atribuciones que correspondan a los servidores públicos de carrera. Dichos servidores públicos estarán sujetos a la evaluación de su desempeño;

V. **Ley:** La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal;

VI. **Reglamento:** El Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal;

VII. **Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública;

VIII. **Secretaría Particular:** Área que se encarga de organizar, coordinar y registrar la audiencia y atención al público, las agendas de actividades y compromisos oficiales, así como de transmitir y dar seguimiento a las instrucciones y órdenes de los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefes o Titulares de Unidad, Titulares de Organos Desconcentrados y equivalentes, a la que esté adscrita;

IX. **Secretaría Técnica o equivalente:** Área adscrita a la Secretaría Particular o a los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefes o Titulares de Unidad, Titulares de Organos Desconcentrados y equivalentes, encargada de la recepción y despacho de correspondencia y del control de gestión;

X. **Servicios de Apoyo:** Área conformada en exclusiva por el personal y sus mandos, que realiza las actividades administrativas, secretariales, de mensajería, servicios de comedor, de chofer y otros servicios de naturaleza análoga que, en su caso, se requieran para auxiliar a los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefes o Titulares de Unidad, Titulares de Organos Desconcentrados y equivalentes en el desempeño de sus funciones, y

XI. **Unidad:** Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos en la Administración Pública Federal.

ARTICULO TERCERO.- El Gabinete de Apoyo, de conformidad con el presupuesto autorizado, estará conformado por los servidores públicos que sean nombrados por su superior jerárquico para desempeñar puestos que de manera exclusiva correspondan a alguna de las siguientes áreas: secretaría particular, secretaría técnica o equivalente, coordinación de asesores, coordinación de comunicación social y de servicios de apoyo.

La conformación de estas áreas se deberá circunscribir a las plantillas de personal y presupuesto autorizado, de acuerdo al rango de los servidores públicos mencionados.

ARTICULO CUARTO.- Las Dependencias, por conducto de las Direcciones Generales de Recursos Humanos o sus equivalentes, establecerán los perfiles de los puestos de las áreas que integren los Gabinetes de Apoyo y conforme a dichos perfiles, determinarán los requisitos que deberán cubrir las personas para la ocupación de un puesto en dichas áreas, sin mediar concurso alguno, los cuales no podrán ser menores a los que establece el artículo 21 de la Ley para los servidores públicos de carrera.

Asimismo las Dependencias definirán los mecanismos de evaluación que serán aplicables, en su caso, para conocer el grado de dominio de las capacidades, los conocimientos o habilidades requeridos para el desempeño del puesto de que se trate.

ARTICULO QUINTO.- Corresponderá a los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefes o Titulares de Unidad, Titulares de Organos Desconcentrados o equivalentes que cuenten con Gabinetes de Apoyo, justificar la estructura de los mismos en congruencia con la disponibilidad presupuestaria y las funciones que desarrollan los servidores públicos que integran el Gabinete.

El Oficial Mayor o equivalente de la dependencia, integrará las justificaciones de las estructuras de los Gabinetes de Apoyo y las remitirá a la Unidad.

La Unidad, en coordinación con la Dirección General Estructuras y Puestos, analizará las justificaciones que reciba y, en su caso, autorizará y registrará las estructuras de los Gabinetes de Apoyo en un plazo de 10 días hábiles, contado a partir de la fecha de su recepción.

Transcurrido el plazo a que se refiere el párrafo anterior, sin que la dependencia sea notificada del resultado de su solicitud, se entenderá que la estructura de que se trate fue autorizada y registrada.

Sólo podrá negarse la autorización y registro de una estructura en los siguientes casos:

- I. Si la solicitud respectiva no se acompaña del dictamen favorable de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que acredite que se cuenta con suficiencia presupuestaria;
- II. Si los puestos que integran el Gabinete de Apoyo no corresponden a alguna de las áreas identificadas en el artículo tercero de este Acuerdo, y
- III. Si las funciones que se pretenda desempeñen los servidores públicos adscritos a los Gabinetes de Apoyo resulten de la competencia de servidores públicos de carrera.

ARTICULO SEXTO.- La Secretaría, previa consulta con los Oficiales Mayores o sus equivalentes de las dependencias, la cual no será vinculante, emitirá en un plazo de 120 días naturales, contados a partir de la fecha de publicación de este Acuerdo, las políticas para la descripción, valuación y registro de los puestos, así como para el diseño, la dimensión y, en su caso, la estrategia de ajuste a las estructuras de los Gabinetes de Apoyo, basadas en mejores prácticas de organización y eficiencia administrativa. La consulta se realizará en los primeros 60 días naturales del plazo antes señalado.

TRANSITORIO

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

Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, Distrito Federal, a los tres días del mes de junio de dos mil cuatro.- El Secretario de la Función Pública, **Eduardo Romero Ramos**.- Rúbrica.

ACUERDO que tiene por objeto establecer los criterios de carácter general que deberán observar las dependencias de la Administración Pública Federal y los órganos desconcentrados de las mismas, en la definición de los puestos que por excepción podrán ser de libre designación, así como el procedimiento para su aprobación por parte de la Secretaría de la Función Pública.

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 lo dispuesto por los artículos 37 fracción VI bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 5, 69 fracción XVI y 75 fracción II de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 5, 15 fracción I y 71 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 5 fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, y

CONSIDERANDO

Que es facultad de la Secretaría de la Función Pública emitir los criterios de carácter general para determinar los puestos que por excepción serán de libre designación en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada y los órganos desconcentrados de las mismas, en función de los principios de competencia por mérito e igualdad de oportunidades que tutela la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal;

Que es acorde con la finalidad de la Ley que los puestos comprendidos en los rangos de Director General a Enlace con que cuenten las dependencias y sus órganos desconcentrados, incluidos los adjuntos, homólogos o equivalentes, conformen el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, y que sólo por excepción se excluyan aquellos puestos que se determinen y autoricen como de libre designación, previa justificación;

Que por el carácter excepcional de estos puestos, su autorización no puede efectuarse de manera discrecional y arbitraria sino justificarse plenamente, en aquellos casos en que priven razones de confianza que exijan en el fondo, la toma de decisiones de tal manera relevantes que garanticen la protección del interés público, lo cual hace necesario limitar la libre designación a los puestos del más alto nivel, por sus características de dirección y de especial responsabilidad, como es el caso de Director General; o bien, restringir la libre designación a otros puestos de rango inferior a éste, cuando impliquen mando o autoridad en actividades relacionadas con la protección y defensa de infraestructura e instalaciones de carácter estratégico;

Que en atención a que la Ley de la materia prevé que conforme a los criterios que emita la Secretaría de la Función Pública iniciará la operación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera de manera gradual, es conveniente asimismo que las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada

y los órganos desconcentrados de las mismas, estén en posibilidad de contar temporalmente con puestos de libre designación, en circunstancias específicas, de tal forma que éstos se integren paulatinamente y de manera definitiva al servicio profesional de carrera, y

Que en esta tesitura y con la finalidad de que la definición de los puestos de libre designación, se lleve a cabo con objetividad y transparencia, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO

ARTICULO PRIMERO.- El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los criterios de carácter general que deberán observar las dependencias de la Administración Pública Federal y los órganos desconcentrados de las mismas, en la definición de los puestos que por excepción podrán ser de libre designación, así como el procedimiento para su aprobación por parte de la Secretaría de la Función Pública.

ARTICULO SEGUNDO.- Para los efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

- I. Comités:** Los Comités de Profesionalización;
- II. Dependencias:** Las Secretarías de Estado, los Organos Desconcentrados de las mismas, y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal;
- III. Ley:** La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal;
- IV. Puestos de designación directa:** Aquellos puestos que no están sujetos a la Ley y su Reglamento, en virtud de que el procedimiento para realizar la designación o expedir el nombramiento de su titular, se encuentra establecido en alguna Ley o en disposiciones constitucionales;
- V. Puesto de libre designación:** Aquel que por excepción a lo previsto en la Ley y su Reglamento, es aprobado con ese carácter por la Secretaría, previa propuesta del Comité de la dependencia, conforme a los criterios generales que establece este Acuerdo, a efecto de que la designación de su titular la realice el superior jerárquico inmediato, sin necesidad de sujetarlo a concurso;
- VI. Reglamento:** Al Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal;
- VII. Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública;
- VIII. Servidor público de libre designación:** La persona designada por el superior jerárquico inmediato, previa satisfacción de los requisitos establecidos por la dependencia para ocupar un puesto de libre designación;
- IX. Sistema:** El Sistema de Servicio Profesional de Carrera, y
- X. Unidad:** La Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.

ARTICULO TERCERO.- Los Comités deberán observar en la elaboración de las propuestas de los puestos de libre designación de la dependencia, los criterios de carácter general siguientes:

- I.** Que las funciones inherentes al puesto exijan que el servidor público de libre designación que lo ocupe garantice la confianza, responsabilidad y celeridad que requiere la adopción de decisiones estratégicas en materias de planeación global y sectorial, financiera, económica, monetaria y de transacciones que se realicen en el ámbito nacional e internacional sujetas a regulaciones que contengan normas de confidencialidad y reserva, así como normas que regulen prácticas monopólicas; que reúna el perfil para definir políticas públicas, cuyos efectos incidan o influyan en lo político, económico y social o afecten la salubridad general, el equilibrio ecológico o el medio ambiente, alterando o causando perjuicios graves al interés público o perturbando la paz pública, y que el ejercicio de tales funciones corresponda a puestos del rango de Director General, y
- II.** Que las funciones conferidas al puesto, sin distinción de su rango, impliquen mando o autoridad para la protección y defensa de la infraestructura o instalaciones de carácter estratégico para la seguridad del país, como son la marítima, portuaria, aeroportuaria, cruces o puertos fronterizos.

ARTICULO CUARTO.- Adicionalmente a lo previsto en el artículo anterior, los Comités podrán proponer a la Unidad, que se aprueben temporalmente durante 2004, puestos de libre designación, conforme a lo siguiente:

- I.** Hasta un 3% de los puestos de cada uno de los rangos que comprende el Sistema. En el caso de que el resultado de la aplicación de este porcentaje sea inferior a un puesto, se podrá proponer un puesto por rango, y

II . Los puestos que correspondan a los titulares de delegaciones, representaciones u oficinas de las Dependencias en las entidades federativas.

A partir del 1 de enero de 2005, las plazas vacantes de los puestos de libre designación temporal determinados conforme a este artículo, se integrarán de manera definitiva al Sistema, en consecuencia se sujetarán para su ocupación, a concurso público y abierto en los términos de la Ley y su Reglamento.

Al servidor público de libre designación que esté en ocupación de la plaza respectiva al 1 de enero de 2005, le resultará aplicable lo previsto en los artículos transitorios tercero de la Ley y décimo del Reglamento.

ARTICULO QUINTO.- Para la aprobación de los puestos de libre designación, será requisito indispensable que los Comités hayan verificado previamente a la formulación de sus propuestas, que los puestos se encuentren descritos, valuados y registrados en el Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal.

Los Comités elaborarán sus propuestas conforme a los criterios establecidos en los artículos tercero y cuarto del presente Acuerdo y las presentarán a la Unidad, acompañadas de los elementos que justifiquen los supuestos correspondientes.

La Unidad elaborará el dictamen respectivo y lo remitirá al Comité, dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción de la propuesta. Transcurrido dicho plazo sin que el Comité reciba el dictamen, se entenderá que éste es aprobatorio.

ARTICULO SEXTO.- La determinación de los puestos de designación directa a que se refiere la fracción IV del artículo segundo de este Acuerdo, no requieren de aprobación por parte de la Unidad, en virtud de su naturaleza.

ARTICULO SEPTIMO.- Las Dependencias establecerán el perfil y los requisitos que deberán cubrir las personas que ocuparán, sin que medie concurso alguno, los puestos de libre designación. Dichos requisitos no podrán ser menores a los que establece el artículo 21 de la Ley para los servidores públicos de carrera.

Asimismo, las Dependencias definirán los mecanismos de evaluación que serán aplicables, en su caso, para conocer el grado de dominio de las capacidades, los conocimientos o habilidades requeridos para el desempeño del puesto de que se trate.

ARTICULO OCTAVO.- Los servidores públicos de libre designación estarán sujetos a la evaluación de su desempeño conforme a los lineamientos que al efecto establezca la Secretaría en los términos de la Ley y su Reglamento.

TRANSITORIO

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

Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, Distrito Federal, a los tres días del mes de junio de dos mil cuatro.- El Secretario de la Función Pública, **Eduardo Romero Ramos**.- Rúbrica.

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: **¡Error! Marcador no definido.**

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: **¡Error! Marcador no definido.**

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 elabore 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.

CIRCULAR por la que se comunica a las dependencias, Procuraduría General de la República y entidades de la Administración Pública Federal, así como a las entidades federativas, que deberán abstenerse de aceptar propuestas o celebrar contratos con la empresa Rimak de México, S.A. de C.V.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de la Función Pública.- Organismo Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública.- Área de Responsabilidades.

CIRCULAR No. 0014/11/OIC/RS/2004

CIRCULAR POR LA QUE SE COMUNICA A LAS DEPENDENCIAS, PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, ASI COMO A LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, QUE DEBERAN ABSTENERSE DE ACEPTAR PROPUESTAS O CELEBRAR CONTRATOS CON LA EMPRESA RIMAK DE MEXICO, S.A. DE C.V.

Oficiales	mayores	de	las	dependencias,	Procuraduría			
General	de	la	República	y	equivalentes	de	las	entidades
de	la	Administración	Pública	Federal	y	de	los	gobiernos
de	las			entidades				federativas.
Presentes.								

Con fundamento en los artículos 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 26 y 37 fracciones XII y XVII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 1, 2, 8 y 9 primer párrafo y 12 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, de aplicación supletoria; artículos 59 y 60 fracción I y penúltimo párrafo de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, en cumplimiento a lo ordenado en el resolutivo quinto del oficio número 11/OIC/RS/779/2004, de fecha diez de mayo de dos mil cuatro, que se dictó en el expediente número RP.-0052/2003, mediante el cual se resolvió el procedimiento de sanción administrativa incoado a la empresa Rimak de México, S.A. de C.V., esta autoridad administrativa hace de su conocimiento que a partir del día siguiente al en que se publique la presente Circular en el **Diario Oficial de la Federación**, deberán abstenerse de recibir propuestas o celebrar contrato alguno sobre las materias de adquisiciones, arrendamientos y servicios, obras públicas y servicios relacionados con las mismas.

En virtud de lo señalado en el párrafo anterior, los contratos adjudicados y los que actualmente se tengan formalizados con la mencionada infractora, no quedarán comprendidos en la aplicación de la presente Circular.

Las entidades federativas y los municipios interesados deberán cumplir con lo señalado en esta Circular cuando las adquisiciones, arrendamientos y servicios, así como la obra pública que contraten, se realice con cargo total o parcial a fondos federales, conforme a los convenios que celebren con el Ejecutivo Federal.

Una vez transcurrido el plazo antes señalado, concluirán los efectos de la presente Circular, sin que sea necesario algún otro comunicado.

Atentamente

Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, D.F., a 18 de mayo de 2004.- Así lo proveyó y firma el Titular del Area de Responsabilidades del Organo Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública, **Andrés de Jesús Serra Rojas Beltri**.- Rúbrica.

CIRCULAR por la que se comunica a las unidades administrativas de la Presidencia de la República, a las Secretarías de Estado, departamentos administrativos y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, Procuraduría General de la República, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos en los que el fideicomitente sea el Gobierno Federal o una entidad paraestatal, así como a las entidades federativas, que deberán abstenerse de aceptar propuestas o celebrar contratos con la empresa Industrias Uni/Forma, S.A. de C.V.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de la Función Pública.- Organo Interno de Control en Pemex Gas y Petroquímica Básica.- Area de Responsabilidades.

CIRCULAR No. 004

CIRCULAR POR LA QUE SE COMUNICA A LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, A LAS SECRETARIAS DE ESTADO, DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y CONSEJERIA JURIDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL, PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA, ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL MAYORITARIA Y FIDEICOMISOS EN LOS QUE EL FIDEICOMITENTE SEA EL GOBIERNO FEDERAL O UNA ENTIDAD PARAESTATAL, ASI COMO A LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, QUE DEBERAN ABSTENERSE DE ACEPTAR PROPUESTAS O CELEBRAR CONTRATOS CON LA EMPRESA INDUSTRIAS UNI/FORMA, S.A. DE C.V.

Oficiales mayores de las dependencias
Procuraduría General de la República y equivalentes
de las entidades de la Administración Pública Federal
y de los gobiernos de las entidades federativas.
Presentes.

Con fundamento en los artículos 1o. fracción IV, 11, 59, 60 fracción I y segundo párrafo del propio artículo, 61 y 62 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público; 2, 8 y 9 primer párrafo de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo de aplicación supletoria en la esfera administrativa; 64 fracción I punto 5 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública y, en cumplimiento a lo ordenado en el resolutivo quinto de la resolución de dos de abril del año en curso, que se dictó en el expediente 18/577/OIC/AR/UINC/PRSAN/09/2001/2003; mediante el cual se resolvió el procedimiento de sanción administrativa incoado a Industrias Uni/Forma, S.A. de C.V., esta autoridad administrativa hace de su conocimiento que a partir del día siguiente al en que se publique la presente Circular en el **Diario Oficial de la Federación**, deberán abstenerse de recibir propuestas o celebrar contrato alguno sobre las materias de adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público, obras públicas y servicios relacionados con las mismas, con dicha empresa de manera directa o por interpósita persona, por el plazo de seis meses.

En virtud de lo señalado en el párrafo anterior, los contratos adjudicados y los que actualmente se tengan formalizados con la mencionada infractora, no quedarán comprendidos en la aplicación de la presente Circular.

Las entidades federativas y los municipios interesados deberán cumplir con lo señalado en esta Circular cuando las adquisiciones, arrendamientos y servicios, así como la obra pública que contraten, se realice con cargo total o parcial a fondos federales, conforme a los convenios que celebren con el Ejecutivo Federal.

Una vez transcurrido el plazo antes señalado, concluirán los efectos de la presente Circular, sin que sea necesario algún otro comunicado.

Atentamente

Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, D.F., a 26 de mayo de 2004.- El Titular del Area de Responsabilidades del Organo Interno de Control, **Salvador Alberto Nassri Valverde**.- Rúbrica.