



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
DIRECCIÓN GENERAL DE INGRESO,  
CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN.

OFICIO CIRCULAR No. SSFP/413/ 08 /2008

"2008, Año de la Educación Física y el Deporte"

**C.C. DIRECTORES GENERALES DE RECURSOS HUMANOS,  
EN LAS DEPENDENCIAS Y ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS  
DESCONCENTRADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL  
EN QUE OPERA EL SISTEMA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**  
Presentes.

8 de Agosto de 2008

En seguimiento a los trabajos que ha venido implementando esta Dirección General, con el propósito de hacer más eficiente la operación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera (Sistema) y las medidas que permitan la descentralización de la operación de los procesos que involucran al Subsistema de Ingreso, me permito informarles de algunos criterios adicionales a los comunicados con anterioridad, mismos que tienen el fin de abonar a la exacta observancia de los principios rectores del Sistema: legalidad, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género:

**Evaluación de Habilidades/Capacidades Gerenciales**

Para las Evaluaciones de Habilidades de los procesos de Selección se deberá observar lo siguiente:

- La calificación mínima aprobatoria de cada evaluación de habilidades será 70 y la máxima de 100.
- En caso de que la convocatoria establezca dos o más Evaluaciones de Habilidades, será indispensable obtener al menos la calificación mínima aprobatoria en cada una para la aprobación de la Etapa II del proceso de Selección.

**Resultados de Exámenes de Conocimientos y Evaluaciones de Habilidades**

Los resultados de los exámenes y de las evaluaciones aplicadas en los procesos de selección no serán considerados para fines de Certificación de Capacidades.

**Temarios para Exámenes de Conocimientos/Capacidades Técnicas**

La Dirección General de Recursos Humanos u homóloga (DGRH) deberá elaborar y poner a disposición de los aspirantes el temario para cada examen de conocimientos.

Cuando un examen de conocimientos verse sobre el marco jurídico, el temario deberá especificar con claridad las disposiciones legales que forman parte de la evaluación, refiriendo inclusive, los artículos o numerales correspondientes. Asimismo, cuando el examen trate sobre la definición, opinión, o postura de un autor en particular, sobre un tema específico, el temario deberá señalarlo.

**Acreditación de Escolaridad en el Perfil del Puesto**

Para cubrir escolaridades de nivel Licenciatura con grado de avance Titulado serán válidos los títulos o grados de Maestrías o Doctorados en las áreas de estudio y carreras correspondientes al perfil del puesto, de acuerdo con la normatividad aplicable.

La acreditación de títulos o grados de los aspirantes se realizará a través de la cédula o título registrado en la Secretaría de Educación Pública (SEP). En el caso de estudios realizados en el extranjero deberá presentarse invariablemente la constancia de validez o reconocimiento oficial expedido por la SEP.

## Invitaciones a Candidatos

La DGRH deberá invitar a las subsecuentes etapas de un concurso, a través de TrabajaEn, a los candidatos que hubiesen acreditado la inmediata anterior. Dicha invitación deberá enviarse al menos con dos días hábiles de anticipación a la fecha y hora programada para realizarse.

## Promoción por concurso

Para que los servidores públicos de carrera titulares puedan acceder a un cargo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (Sistema) de mayor responsabilidad o jerarquía, deberán contar con al menos dos evaluaciones de desempeño anuales, en el rango del puesto que ocupan como servidores públicos de carrera titulares, con resultado satisfactorio o excelente y que sean consecutivas e inmediatas anteriores al momento en que se registren como aspirantes del concurso correspondiente. Una vez que dichos servidores públicos accedan a un puesto de distinto rango mediante concurso público y abierto, deberá iniciarse nuevamente el cómputo de este requisito.

Para que los servidores públicos de carrera eventuales de primer nivel de ingreso puedan acceder a un cargo del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía deberán contar con al menos una evaluación anual de desempeño como servidores públicos de carrera titulares, además de la prevista en el artículo 33 del Reglamento.

## Centro de Evaluación

Tomando en consideración que como establece el oficio circular No. SSFP/413/095/2008, corresponde al Comité Técnico de Selección (CTS) determinar la aplicación del mecanismo de simulación denominado Centro de Evaluación (Assessment Center) se comunica lo siguiente:

A partir del 31 de agosto del año en curso, las solicitudes de aplicación de evaluaciones presenciales mediante la técnica Assessment Center denominada Centro de Evaluación dejarán de ser atendidas por esta Secretaría, por lo que se establece como herramienta para las convocatorias que sean emitidas a partir de esta fecha y para los mismos fines aquella que en su caso, determine cada dependencia y se asegure de que:

- a) La aplicación y evaluación de los diversos ejercicios que comprendan la evaluación se lleve a cabo en apego a las descripciones y el perfil referencial de validez para las habilidades/capacidades gerenciales establecidas para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, no obstante que se sugiere contar con un reporte con los principales aspectos de otras habilidades observadas.
- b) El proveedor cuente con personal debidamente capacitado y con experiencia mínima de tres años en la aplicación y evaluación mediante la técnica de observación denominada Assessment Center.
- c) Se aplique un mínimo de dos ejercicios por habilidad/capacidad evaluada, los cuales deberán permitir al menos la observación de las cinco habilidades/capacidades gerenciales aplicables al Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- d) Se cuente con al menos un observador-evaluador y un moderador, y el resultado final se obtenga por contraste entre las apreciaciones de ambos,
- e) La aplicación de la evaluación se realice garantizando la confidencialidad de la información por parte de los servidores públicos o personas que apliquen las evaluaciones.
- f) Se genere una bitácora que deberá contener los datos del personal responsable de la aplicación, los datos de los evaluados, incluyendo firma autógrafa de los mismos, incidencias durante la aplicación y horario de inicio y fin de la aplicación.
- g) El resultado de cada aplicación se publique a través de [www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx) dentro de los cinco días hábiles posteriores a la misma.

Los resultados deberán ser expresados en reportes específicos en los que se representará el grado de cumplimiento por parte de los aspirantes, respecto de los comportamientos esperados en términos de la evaluación. Dicho nivel de cumplimiento se reportará con el propósito de que el contenido del informe constituya un referente sobre las habilidades/capacidades observadas en los aspirantes.

La Dependencia que determine adquirir o desarrollar su propia herramienta para la aplicación del Centro de Evaluación, deberá informar este hecho mediante oficio a esta Dirección General, a través de la DGRH, una vez que se cuente con la misma.

## Acceso a los Sistemas Informáticos

Esta Dirección General reitera que el acceso al sistema informático RHNet requiere la Firma Electrónica de cada usuario, la que de conformidad al artículo 2 de los LINEAMIENTOS para la operación del Sistema Informático RHNet, "certifica la identidad del signatario, que ha sido creada por medios electrónicos bajo el exclusivo control del mismo, que da certidumbre al envío y recepción de mensajes de datos. Para la operación del RH net, la firma electrónica tendrá el mismo valor que las leyes le otorgan a la firma autógrafa".

También se destaca que cada servidor público autorizado para operar el Módulo Generador de Exámenes (Módulo) ha asumido el compromiso de utilizar de forma responsable su clave de usuario y sólo para la correcta generación de usuarios adicionales y la aplicación de exámenes y evaluaciones, mismo usuario que será responsable de su respectiva clave de acceso y del uso que de acuerdo a su rol le corresponda, de forma personal. Asimismo, en caso de que la dependencia, a través de sus servidores públicos, capture reactivos o evaluaciones en el Módulo, será responsabilidad de cada operador su adecuado resguardo, confidencialidad y, en su caso, legítima reproducción.

En el mismo sentido, le solicito informe a los operadores designados en los sistemas informáticos utilizados para la aplicación de exámenes y evaluaciones que el uso de sus claves y contraseñas es exclusivamente personal y constituye una medida para garantizar la confidencialidad de los exámenes e instrumentos de evaluación, prevista en el artículo 34 del Reglamento de la Ley.

Lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los artículos 2, 13 fracción II, 26, 69 fracción I y XIV de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 3, 4 fracción VII, 7, y 34 fracción I y II, 47 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y 33 en relación con el 53 fracciones I y VI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; así como los numerales Décimo Octavo fracción IV y Vigésimo Primero de los Lineamientos que deberán observar las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada y sus órganos desconcentrados en la operación del Subsistema de Ingreso.

Sin otro particular, quedo a sus órdenes.

**ATENTAMENTE  
LA DIRECTORA GENERAL**

**MTRA. LILIAN A. PÉREZ ORNELAS**

- c.c.p. LIC. SERGIO PENAGOS GARCÍA.- Subsecretario de la Función Pública.- Presente.  
OFICIALES MAYORES EN LAS DEPENDENCIAS Y SUS EQUIVALENTES EN LOS ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DESCONCENTRADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN QUE OPERA EL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA APF.- Presentes.  
REPRESENTANTES DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LOS COMITÉS TÉCNICOS DE PROFESIONALIZACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS Y ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DESCONCENTRADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN QUE OPERA EL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA APF. Presentes.  
ING. DARÍO GERARDO TREVIÑO MUGUERZA.- Titular de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal.- Presente.  
DR. MIGUEL ARTURO RAMÓN TORRES.- Director General de Atención a Instituciones Públicas en Recursos Humanos.- Presente.  
DR. CÉSAR OSUNA GÓMEZ.- Encargado de la Dirección General de Evaluación de Sistemas de Profesionalización.- Presente  
LIC. CARLOS FERNANDO ÁLVAREZ CUADRA.- Encargado de la Dirección General de Planeación, Organización y Compensaciones de la APF.- Presente