

Libro Blanco y Memoria Documental

PROFEPA

**Nombre del Libro Blanco o Memoria Documental: RECURSOS HUMANOS:
PLANTILLA DE PERSONAL Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

Responsable de la elaboración: Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios

Clasificación: Programa

Núm.	APARTADO	Fecha de entrega (dd/mm/año)	AVANCE %
1	I. PRESENTACIÓN	31/01/2018	10
2	II. FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO	31/01/2018	10
3	III. SÍNTESIS EJECUTIVA	31/01/2018	10
4	IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE a) Fundamento legal b) Vinculación con el PND, PROMARNAT y PPJA	28/02/2018	10
5	V. ANTECEDENTES a) Creación de la PROFEPA b) Evolución de la asignación y mecanismo de transferencia de las plazas c) Implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC) d) Evolución de las principales características del SPC	30/03/2018	10
6	VI. ACCIONES REALIZADAS Y SEGUIMIENTO 2013-2017 a) Estructura orgánica b) Plantilla de personal c) Datos demográficos y educativos d) Presupuesto asignado e) Ingreso: Concursos y aplicación del artículo 34 de la LSPCAPF f) Capacitación g) Certificación de capacidades h) Evaluación del desempeño i) Separación de personal.	31/06/2018	10
7	VII. RESULTADOS Y SITUACIÓN ACTUAL a) Plantilla de personal, situación actual b) Niveles salariales c) Distribución del personal en las	31/07/2018	10

	actividades sustantivas y administrativas d) SPC por componente e) Evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública f) Auditorías		
8	VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	31/07/2018	10
9	IX. RESUMEN EJECUTIVO	31/08/2018	10
10	X. ANEXOS	31/08/2018	10

Dirección General Adjunta de
Profesionalización



Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios

SEMARNAT

SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Líneas para Libros Blancos y Memorias Documentales



LIBROS BANCOS Y MEMORIAS DOCUMENTALES

- Se deberán elaborar Libros Blancos y Memorias Documentales cuando se considere resaltar acciones de los programas, proyectos, políticas públicas y otras acciones gubernamentales.
- **Las Memorias Documentales, deberán al menos describir: las acciones conceptuales, legales, presupuestarias, administrativas, operativas y de seguimiento que se hayan realizado, así como los resultados obtenidos por el programa o proyecto que se trate, identificando la referencia del soporte documental que respalde dichas acciones y resultados; todo ello ordenado cronológicamente.**
- Estos deberán elaborarse preferentemente con los recursos humanos y materiales propios, es decir, con los que cuente cada Dependencia, en caso contrario se deberá contar con el presupuesto para tal efecto y alinearse a lo señalado en la Ley de Adquisiciones.
- Se podrán elaborar Libros Blancos de programas, proyectos y políticas públicas relevantes, que hayan concluido o bien que al término de la administración se encuentren en proceso de ejecución. Así también, se podrán elaborar Memorias Documentales de aquellos programas, proyectos y políticas públicas concluidos.
- Tanto los Libros Blanco como las Memorias Documentales, formarán parte de la documentación correspondiente a la entrega-recepción, como parte de los anexos.
- Se deberá notificar a la Unidad de la SFP y al OIC para su registro y control los libros blancos que se pretendan elaborar o integrar.
- **Observaciones a considerar:**
 1. Relevancia de un Libro Blanco o Memoria Documental.
 2. Apartados a seguir para armar el Libro Blanco.

RELEVANCIA DE UN PROGRAMA, PROYECTO O POLÍTICA PÚBLICA PARA ARMAR LIBROS BLANCOS Y MEMORIAS DOCUMENTALES

Se considerará que un programa, proyecto o política pública es relevante, cuando:

- a) Es de alto impacto social, económico, regional, cultural, de trascendencia técnica o contenga aspectos de gestión operativa de beneficio para la sociedad o para sectores específicos de la misma o que fortalecen la administración pública;
- b) Por su naturaleza o características, se considere relevante para el logro de metas prioritarias de interés general o de algún sector productivo o de impacto regional o en la actividad económica, conforme a los objetivos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo y/o a las reformas estructurales en materia energética, financiera, de telecomunicaciones, educativa, entre otras;
- c) Se trate de un programa que otorga subsidios o transferencias de recursos fiscales de alto impacto social, o de un programa regional ejecutado con recursos federales de alto impacto en la sociedad o que contribuya al fortalecimiento de los mecanismos de coordinación con las entidades federativas y sus municipios, la Ciudad de México y sus órganos político-administrativos;
- d) Se trate de un proyecto cuyo propósito fundamental, sea ampliar la capacidad productiva de un sector económico y social determinado, la producción de bienes, infraestructura o servicios nacionalmente necesarios, acordes a los objetivos y estrategias señalados en el Plan Nacional de Desarrollo, o bien, de un proyecto estratégico vinculado con las actividades a que se refieren los artículos 25 y 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;



- e) Se trate de un asunto de gobierno, que por su naturaleza o características, resulte necesario rendir cuentas sobre una determinada acción relevante, tales como, la atención de una demanda ciudadana emergente, el perfeccionamiento de algún sistema y/o procedimiento, la aplicación y administración de recursos federales; la realización de una mejora significativa de la eficiencia operativa o administrativa, de impacto en la población o en el ámbito de la Administración Pública Federal, y
- f) Así se considere por disposición de algún ordenamiento jurídico o se justifique, en virtud de su importancia, complejidad, problemática suscitada para su implementación o ejecución, los resultados o beneficios obtenidos, entre otros factores.
- g) Por tener inversión plurianuales de proyectos que estén siendo desarrollados al amparo de la Ley de Asociaciones Público Privadas; proyectos para la prestación de servicios o proyectos apoyados a través de fideicomisos públicos o mandatos, sin estructura orgánica, serán autorizados por los titulares contando con la opinión del Comité de Control y Desempeño Institucional, y constar como punto de Acuerdo de la sesión en la que se presente.
- h) Cuando se requiera elaborar un Libro Blanco sobre programas, proyectos y políticas públicas relevantes, que en su desarrollo participen dos o más Dependencias y Entidades, la responsable de elaborar el Libro Blanco será aquella que tenga bajo su responsabilidad la coordinación general de dicho programa, proyecto o política pública. En caso contrario, se determinará con acuerdo de las instituciones participantes, el ámbito de responsabilidad correspondiente a cada una de ellas, para la integración de un libro blanco.

APARTADOS A CONSIDERAR AL HACER LOS LIBROS BLANCOS

I. Presentación.

Describir el nombre y principales componentes del programa, proyecto o política pública de que se trate, el periodo de vigencia que se documenta, su ubicación geográfica; principales características técnicas; unidades administrativas participantes, así como nombre y firma del titular de la Dependencia.

II. Fundamento legal y objetivo del Libro Blanco.

III. Antecedentes.

Señalar las causas o problemática general que motivó la conceptualización y ejecución del programa, proyecto o política pública de que se trate.

IV. Marco normativo aplicable a las acciones realizadas durante la ejecución del programa, proyecto o política pública.

Se listará el marco normativo que dio sustento legal a las acciones realizadas en la etapa de planeación, diseño y ejecución del programa, proyecto o política pública de que se trate.

V. Vinculación del programa, proyecto o política pública con el Plan Nacional de Desarrollo y programas sectoriales, institucionales, regionales y/o especiales.

VI. Síntesis ejecutiva del programa, proyecto o política pública de que se trate.

En este apartado se deberá resaltar en una breve descripción cronológica, las principales acciones realizadas, desde la planeación, ejecución y seguimiento hasta la conclusión del programa, proyecto o política pública de que se trate.

VII. Acciones realizadas.

El objetivo de este apartado es describir e integrar de manera pormenorizada la información relacionada con las principales decisiones y acciones realizadas durante la ejecución del programa, proyecto o política pública. De acuerdo al asunto a documentar se deberá considerar la información relativa a lo siguiente:

- a. Presupuesto;
- b. Integración de expedientes y/o de proyectos ejecutivos, y
- c. Aplicación de los recursos financieros y presupuestarios, incluyendo un cuadro resumen del total del presupuesto autorizado y ejercido y, en su caso, información de los recursos enterados a la Tesorería de la Federación; de los procesos de adjudicación de bienes y/o servicios; de los convenios y/o contratos celebrados.

VIII. Seguimiento y control.

En este apartado se incluirá una relación de los informes periódicos sobre los avances y situación del programa, proyecto o política pública de que se trate; así como, en su caso, las acciones realizadas para corregir o mejorar su ejecución, las auditorías practicadas y la atención a las observaciones determinadas.

IX. Resultados y beneficios alcanzados e impactos identificados.

En este apartado se precisará el avance en el cumplimiento de las metas y objetivos del programa, proyecto o política pública, los resultados y beneficios alcanzados e impactos identificados, mencionando, en su caso, las evaluaciones externas realizadas por las diversas instancias.

X. Resumen ejecutivo del Informe final del servidor público responsable de la ejecución del programa, proyecto o política pública.

XI. Anexos.

En este apartado se incluirá una relación cronológica y ordenada por temática, de todo el soporte documental que se generó durante las etapas de planeación, ejecución, seguimiento y puesta en operación del programa, proyecto o política pública, de acuerdo a su naturaleza y características, y de conformidad con la normatividad aplicable.

Las temáticas que deberán considerarse para clasificar toda la documentación soporte del programa, proyecto o política pública, según corresponda, son las siguientes:

- a. Estudios, análisis, proyectos ejecutivos y expedientes técnicos;
- b. Autorizaciones y permisos;
- c. Proceso de adjudicación, contratos y convenios;
- d. Presupuesto autorizado y aplicación de los recursos (documentación soporte de los trámites y registros contables y presupuestarios realizados);
- e. Informes periódicos de avances y situación e informe final, y
- f. Auditorías de los entes de fiscalización (auditorías practicadas y la atención a las observaciones determinadas).

Memoria Documental

PROFEPA

Nombre de la Memoria Documental: RECURSOS HUMANOS: PLANTILLA DE PERSONAL Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Responsable de la elaboración: Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios, Director General Adjunto de Profesionalización / DGA

Clasificación: Programa

Núm.	APARTADO	Fecha de entrega (dd/mm/año)	AVANCE %
1	I. PRESENTACIÓN	31/01/2018	100
2	II. FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO	31/01/2018	100
3	III. SÍNTESIS EJECUTIVA	31/01/2018	100
4	IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE a) Fundamento legal b) Vinculación con el PND, PROMARNAT y PPJA	28/02/2018	100
5	V. ANTECEDENTES a) Creación de la PROFEPA b) Evolución de la asignación y mecanismo de transferencia de las plazas c) Implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC) d) Evolución de las principales características del SPC	30/03/2018	100
6	VI. ACCIONES REALIZADAS Y SEGUIMIENTO 2013-2017 a) Estructura orgánica b) Plantilla de personal c) Datos demográficos y educativos d) Presupuesto asignado e) Ingreso: Concursos y aplicación del artículo 34 de la LSPCAPF f) Capacitación g) Certificación de capacidades h) Evaluación del desempeño i) Separación de personal.	31/06/2018	100
7	VII. RESULTADOS Y SITUACIÓN ACTUAL a) Plantilla de personal, situación actual	31/07/2018	100

Núm.	APARTADO	Fecha de entrega (dd/mm/año)	AVANCE %
	b) Niveles salariales c) Distribución del personal en las actividades sustantivas y administrativas d) SPC por componente e) Evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública f) Auditorías		
8	VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	31/07/2018	100
9	IX. RESUMEN EJECUTIVO	31/08/2018	100
10	X. ANEXOS	31/08/2018	100

Dirección General Adjunta de
Profesionalización


Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios

Libro Blanco y Memoria Documental

PROFEPA

**Nombre del Libro Blanco o Memoria Documental: RECURSOS HUMANOS:
PLANTILLA DE PERSONAL Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

Responsable de la elaboración: Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios

Clasificación: Programa

Núm.	APARTADO	Fecha de entrega (dd/mm/año)	AVANCE %
1	I. PRESENTACIÓN	31/01/2018	10
2	II. FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO	31/01/2018	10
3	III. SÍNTESIS EJECUTIVA	31/01/2018	10
4	IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE a) Fundamento legal b) Vinculación con el PND, PROMARNAT y PPJA	28/02/2018	10
5	V. ANTECEDENTES a) Creación de la PROFEPA b) Evolución de la asignación y mecanismo de transferencia de las plazas c) Implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC) d) Evolución de las principales características del SPC	30/03/2018	10
6	VI. ACCIONES REALIZADAS Y SEGUIMIENTO 2013-2017 a) Estructura orgánica b) Plantilla de personal c) Datos demográficos y educativos d) Presupuesto asignado e) Ingreso: Concursos y aplicación del artículo 34 de la LSPCAPF f) Capacitación g) Certificación de capacidades h) Evaluación del desempeño i) Separación de personal.	31/06/2018	10
7	VII. RESULTADOS Y SITUACIÓN ACTUAL a) Plantilla de personal, situación actual b) Niveles salariales c) Distribución del personal en las	31/07/2018	10

	actividades sustantivas y administrativas d) SPC por componente e) Evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública f) Auditorías		
8	VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	31/07/2018	10
9	IX. RESUMEN EJECUTIVO	31/08/2018	10
10	X. ANEXOS	31/08/2018	10

**Dirección General Adjunta de
Profesionalización**

Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios



"Año del centenario de la Promulgación de la Constitución
Política de los Estados Unidos Mexicanos"

Dirección General de Administración

Lic. *[Firma]*
Ok
Agosto 14, 2017

RECURSOS HUMANOS: PLANTILLA DE PERSONAL Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

La presente propuesta de memoria documental tiene como propósito dar cuenta de la evolución de la plantilla de personal recibida por la presente Administración, específicamente, la distribución de los recursos humanos para cumplir las funciones sustantivas y administrativas que lleva a cabo la institución; para ello, es necesario revisar los antecedentes desde la creación de PROFEPA, para la mejor comprensión de la situación actual.

Lo anterior en el contexto de la ejecución del sistema de servicio profesional de carrera, en cada uno de sus componentes: Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación.

El objetivo es identificar las fortalezas y áreas de oportunidad, para contribuir a mejorar la eficiencia de la organización interna, así como fortalecer la profesionalización de los servidores públicos, con la finalidad de establecer un marco de referencia para los ejercicios de planeación institucionales de la siguiente Administración.

ÍNDICE.

I. PRESENTACIÓN

II. MARCO NORMATIVO APLICABLE

- a) Fundamento legal
- b) Vinculación con el PND, PROMARNAT y PPJA

III. ANTECEDENTES

- a) Creación de la PROFEPA
- b) Evolución de la asignación y mecanismo de transferencia de las plazas
- c) Implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC)
- d) Evolución de las principales características del SPC

IV. ACCIONES REALIZADAS 2013-2017

- a) Estructura orgánica

- b) Plantilla de personal
- c) Datos demográficos y educativos
- d) Presupuesto asignado
- e) Ingreso: Concursos y aplicación del artículo 34 de la LSPCAPF
- f) Capacitación
- g) Certificación de capacidades
- h) Evaluación del desempeño
- i) Separación de personal.

V. RESULTADOS Y SITUACIÓN ACTUAL

- a) Plantilla de personal, situación actual
- b) Niveles salariales
- c) Distribución del personal en las actividades sustantivas y administrativas
- d) SPC por componente
- e) Evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública
- f) Auditorías

VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

VII. RESUMEN EJECUTIVO

VIII. ANEXOS

RECURSOS HUMANOS: PLANTILLA DE PERSONAL Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

La presente propuesta de memoria documental tiene como propósito dar cuenta de la evolución de la plantilla de personal recibida por la presente Administración, específicamente, la distribución de los recursos humanos para cumplir las funciones sustantivas y administrativas que lleva a cabo la institución; para ello, es necesario revisar los antecedentes desde la creación de PROFEPA, para la mejor comprensión de la situación actual.

Lo anterior en el contexto de la ejecución del sistema de servicio profesional de carrera, en cada uno de sus componentes: Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación.

El objetivo es identificar las fortalezas y áreas de oportunidad, para contribuir a mejorar la eficiencia de la organización interna, así como fortalecer la profesionalización de los servidores públicos, con la finalidad de establecer un marco de referencia para los ejercicios de planeación institucionales de la siguiente Administración.

ÍNDICE.

I. PRESENTACIÓN

II. MARCO NORMATIVO APLICABLE

- a) Fundamento legal
- b) Vinculación con el PND, PROMARNAT y PPJA

III. ANTECEDENTES

- a) C Diagnóstico sobre estructura orgánica
- b) E criterios de accesibilidad transferencia de las plazas base confianza
- c) I no sobre SIPOT carrera (SPC)
- d) E evolución del SPC Ingreso

IV. ACCIONES REALIZADAS 2013-2018

- a) Estructura orgánica

"Año del centenario de la Promulgación de la Constitución
Política de los Estados Unidos Mexicanos"

Dirección General de Administración
Agosto 14, 2017

- b) Plantilla de personal
- c) Datos demográficos y educativos
- d) Presupuesto asignado
- e) Ingreso: Concursos y aplicación del artículo 34 de la LSPCAPF
- f) Capacitación
- g) Certificación de capacidades
- h) Evaluación del desempeño
- i) Separación de personal.

V. RESULTADOS

- a) Plantilla de personal, situación actual
- b) Distribución del personal en las actividades sustantivas y administrativas
- c) SPC por componente
- d) Evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública
- e) Auditorías

VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

VII. RESUMEN EJECUTIVO

VIII. ANEXOS

Planes de Carrera

Niveles Salariales



VERSIÓN FINAL

**DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA
DE PROFESIONALIZACIÓN**

2018

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

VALIDACIÓN




Lic. Alejandro Alfredo Reyes
Rodríguez
Director de Recursos Humanos

Lic. Adriana Aviles León
Subdirectora del Servicio
Profesional de Carrera



Lic. Ana Gabriela Núñez Pérez
Director de Atención a la Denuncia
Popular de Recursos Naturales

Lic. Arturo Martínez Fajardo
Coordinador de Inspectores D



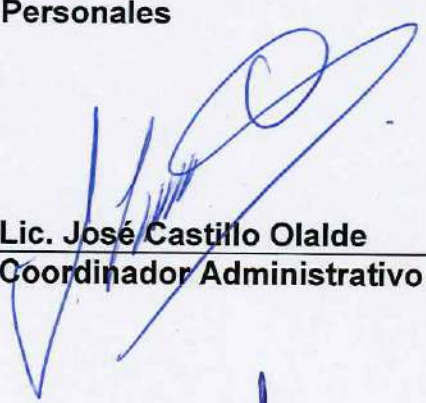
C. Gisela Valverde Ramírez
Jefa de Departamento de Planeación



C. Gustavo Alemán García
Subdirector de Integración y
Control de Servicios
Personales



C. Gerardo Valles Medina
Subdirección de Movimientos de
Personal y Nómina



Lic. José Castillo Olalde
Coordinador Administrativo



C.P. Rafael Serrano Mata
Director de Programación y
Presupuesto



C. Verónica Andrade Villa
Jefa de Departamento de
Ingreso y Profesionalización



PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE



RECURSOS HUMANOS: PLANTILLA DE PERSONAL Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Dirección General de Administración
Dirección General Adjunta de Profesionalización

ÍNDICE

	APARTADO	PÁG.
I.	PRESENTACIÓN	2
II.	FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO	5
III.	SÍNTESIS EJECUTIVA	6
IV.	MARCO NORMATIVO APLICABLE	8
V.	ANTECEDENTES	15
VI.	ACCIONES REALIZADAS Y SEGUIMIENTO 2013-2017	33
VII.	RESULTADOS Y SITUACIÓN ACTUAL	62
VIII.	CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE MEJORA	73
IX.	RESUMEN EJECUTIVO	79
X.	ANEXOS	81

RECURSOS HUMANOS: PLANTILLA DE PERSONAL Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

I. PRESENTACIÓN

En las páginas siguientes, se detallan las acciones realizadas en materia de gestión de recursos humanos y de funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera en sus diferentes aspectos, con el propósito de asegurar la operación eficaz y eficiente de la Procuraduría. Se observa como la optimización de los recursos y economía del gasto público ha sido una constante que se ha privilegiado en la administración 2013-2018, asumiendo el reto de consolidar un entramado institucional sólido que responda a la importante tarea de protección al medio ambiente. A lo largo del período que se informa se han incorporado aspectos importantes, referentes a los procesos internos de recursos humanos y organización, destacando sus logros y dando cuenta de los retos afrontados.

Dentro del documento se recuperan los antecedentes históricos de la composición de la plantilla de personal, así como de la evolución de la instrumentación del Servicio Profesional de Carrera a fin de establecer el contexto que permita la comprensión de la situación actual de la disposición de los recursos humanos, los desafíos que enfrenta derivado del incremento notable de las atribuciones y de la constante reducción presupuestal y de recursos humanos que han afectado a la institución.

A lo largo del documento se observa una mejora constante en los procesos de gestión y organización de la Procuraduría que han permitido dotar a las áreas de las herramientas y recursos necesarios para hacer frente a la procuración de justicia ambiental, optimizando el ejercicio del gasto institucional y los recursos con los que se cuenta, así como de las vicisitudes que se han enfrentado; no obstante la institución ha logrado adoptar un esquema que propicia que el actuar institucional se oriente a resultados concretos y visibles acorde a las metas institucionales.

La memoria documental describe la evolución de la planeación, organización y administración de los recursos humanos, así como lo referente al Sistema de Servicio Profesional de Carrera. El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación.

El período de vigencia de la misma es del 1 de diciembre de 2012 al 31 de agosto de 2018. La ubicación geográfica del proyecto es a nivel nacional, puesto que el alcance de la administración de los recursos humanos y del Sistema del Servicio Profesional de Carrera incluye a todas las Entidades Federativas de la República, tanto a nivel de oficinas centrales como Delegaciones en las propias Entidades.

Entre las principales características técnicas de la memoria documental se encuentran la tipificación y número de servidores públicos que conforman la institución y su agrupación por unidades administrativas a fin de dar cuenta de las fortalezas y áreas de oportunidad para hacer más eficiente la organización, mejorar los procesos internos y externos de la institución e identificar los ejercicios de reingeniería de la estructura orgánica de la Procuraduría y cómo han incidido en la modificación de la plantilla de personal. De la misma forma, se realiza un análisis histórico-administrativo de los mecanismos y procedimientos para ejecutar el Servicio Profesional de Carrera y sus subsistemas, considerando los desafíos que su implementación al interior de la institución ha implicado.

Finalmente se establece que la Dirección General de Administración, de conformidad con sus atribuciones, a través de la Dirección General Adjunta de Profesionalización es la unidad administrativa responsable de la presente memoria documental.

La presente Memoria Documental denominada "Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera", fue elaborada de manera interna por la Dirección General de Administración de la PROFEPA a través de la Dirección General Adjunta de Administración:

Autorizó

Lic. Jorge Alberto Valencia Sandoval

Director General de Administración

Elaboró



Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios

Director General Adjunto de Profesionalización

II. FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO

La elaboración de la presente memoria documental se realiza con fundamento en lo dispuesto en los artículos 37, fracción XXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 45, fracción XXIV del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y Tercero Transitorio del Acuerdo por el que se establecen las bases generales para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y para realizar la entrega-recepción de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión, publicado el 6 de julio de 2017 en el Diario Oficial de la Federación, así como con lo dispuesto en el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal, publicado el 24 de julio de 2017 en el Diario Oficial de la Federación.

El objetivo de la memoria que se presenta es dejar constancia de la implementación, operación y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera y los subsistemas que lo componen, así como los resultados alcanzados en el período que se documenta. En la presente Memoria se describen y presentan de manera cronológica las acciones conceptuales, legales, presupuestarias, administrativas, operativas y de seguimiento realizadas.

Así mismo se pretende documentar las fortalezas y áreas de oportunidad en relación con la distribución de recursos humanos y las funciones sustantivas y administrativas que lleva a cabo la institución, así como ofrecer una visión integral de la Procuraduría respecto a su estructura orgánica y ocupacional, de manera global y por unidad administrativa, a fin de establecer posibilidades de mejora respecto al cumplimiento de los objetivos estratégicos que guían la actuación de ésta. Con ello se busca contribuir a mejorar la eficiencia de la organización interna, así como en el fortalecimiento de la profesionalización de los servidores públicos con la finalidad de optimizar los procesos y la prestación de servicios que se desarrollan en la institución.

De igual manera, lo aquí vertido permitirá establecer un marco de referencia para realizar los ejercicios de planeación institucional, así como para la acción y actuación que se habrá de seguir definiendo una línea de evolución institucional, considerando las estrategias y posibilidades ante escenarios controlados, complejos e inciertos.

III. SÍNTESIS EJECUTIVA

La PROFEPA desde su creación, en julio de 1992, en calidad de órgano desconcentrado de la Secretaría de Desarrollo Social ha sido la instancia del Gobierno Federal encargada de vigilar la normatividad ambiental, a través de la inspección a las empresas de jurisdicción federal; promoción de mecanismos voluntarios del cumplimiento de la normatividad y fortalecimiento de los mecanismos de participación social, en el esquema federal de protección ambiental.

Desde entonces hasta la fecha, en sus poco más de 25 años de creación, la estructura de la PROFEPA se ha visto modificada en diversas ocasiones, por lo que su diseño organizacional actual, contemplado en el Reglamento Interior vigente de Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) publicado en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el 26 de noviembre de 2012 y en el Manual de Organización General, resulta funcional y se ha adaptado a la operación cotidiana; no obstante, presenta desafíos respecto a los retos, cada vez mayores, en materia de protección al ambiente, ya que por la propia dinámica de la problemática que atiende, así como derivado de las constantes medidas de restricción y disciplina presupuestaria adoptadas por el Gobierno Federal en los últimos años, la estructura se ha compactado, integrando o modificando unidades administrativas, líneas de mando, puestos y distribuyendo funciones de acuerdo a las necesidades particulares de las áreas o de la propia institución para el cumplimiento de los objetivos que le han sido encomendados.

A la fecha de elaboración de la presente memoria, PROFEPA cuenta con 2,389 plazas autorizadas, de las cuales 1,436 son del servicio profesional de carrera, 534 operativas de base, 273 operativas de confianza y 146 eventuales.

En este marco, la PROFEPA se ha adecuado a los cambios adoptando una configuración de acuerdo a su propia lógica y funcionamiento interno, siempre apegada a la normatividad correspondiente, basada en una estructura orgánica compuesta por 50 Unidades Administrativas, cuyas funciones reflejan las atribuciones directas conferidas en el Reglamento Interior de la SEMARNAT, de éstas, 49 están asociadas con funciones sustantivas y la restante realizan funciones administrativas; es por ello que la publicación de esta memoria cobra especial relevancia al responder a la intención de dar cuenta de los logros y desafíos que presenta la organización y la gestión de los recursos humanos en la Institución, al establecer la evolución de la plantilla de personal y del Servicio Profesional de Carrera en cada uno de los subsistemas que lo componen.

De esta forma, realizando una adecuada distribución de los recursos humanos se ha procurado dar cumplimiento a los objetivos estratégicos y aun cuando se cuenta con un menor número de inspectores y en general con menos servidores públicos atendiendo funciones sustantivas y administrativas, el universo de atención ha aumentado; esto ha representado un esfuerzo institucional importante que para mantenerse deberá verse fortalecido con un aumento en la asignación de recursos para continuar cuidando y vigilando el medio ambiente.

Es así que la estructura de la institución ha tenido que modificarse y adaptarse a los escasos recursos que le son destinados, lo que no permite que su vocación inicial de servicio ciudadano, inspección, detección y sanción de violaciones logre consolidarse en su máximo potencial, no obstante, se ha logrado posicionar a la PROFEPA como un pilar fundamental en la garantía del Derecho a un medioambiente sano.

IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE

Este apartado tiene como propósito dar cuenta del marco normativo que sustenta la legalidad en la actuación de la Dirección General de Administración de la PROFEPA en el ejercicio de sus facultades y atribuciones para la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera y de la Administración de la Plantilla del Personal. Asimismo, dicho marco ha constituido la guía del actuar de los servidores públicos en relación con el quehacer cotidiano respecto a la materia de la presente memoria.

a) Fundamento legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (D.O.F. 05-II-1917).
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional (D.O.F. 28-XII-1963).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (D.O.F. 29-XII-1976).
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (D.O.F. 31-XII-1982).
- Ley de Planeación (D.O.F. 05-I-1983).
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (D.O.F. 13-IX-2009).
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (D.O.F. 10-IV-2003).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2012 (D.O.F. 12-XII-2011).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2013 (D.O.F. 27-XII-2012).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2014 (D.O.F. 03-XII-2013).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015 (D.O.F. 03-XII-2014).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2016 (D.O.F. 27-XI-2015).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2017 (D.O.F. 30-XI-2016).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2018 (D.O.F. 29-XI-2017).
- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (D.O.F. 06-IX-2007).

- Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (D.O.F. 26-XI-2012).
- Decreto que establece las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal (D.O.F. 10-XII-2012).
- Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. (D.O.F. 12-VII-2010) y reformas.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (DOF 20-V-2013)
- Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2013-2018. (DOF 12-XII-2013)
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018 y su actualización (DOF 30-VIII-2013 y 30-IV-2014, respectivamente).
- Programa de Procuración de Justicia Ambiental 2014-2018.
- Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2016-2018. (DOF 11-II-2016)

b) Vinculación con el PND, PROMARNAT y PPJA¹

La ejecución de las acciones que se documentan dentro de la presente memoria documental se orienta a partir del Plan Nacional de Desarrollo (PND), en el marco de una visión clara de los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Derivado del Sistema Nacional de Planeación en el nivel 1 se encuentra el PND en el que se plasma el proyecto de nación que expresa las aspiraciones nacionales y que responde a la pregunta ¿qué se quiere hacer?, en este sentido la vinculación con éste se da de la siguiente forma:

b.1) Plan Nacional de Desarrollo:

La meta nacional de México Próspero.

¹ PND: Plan Nacional de Desarrollo.

PROMARNAT: Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

PPJA: Programa de Procuración de Justicia Ambiental.

Objetivo 4.4. Impulsar y orientar un crecimiento verde incluyente y facilitador que preserve nuestro patrimonio natural al mismo tiempo que genere riqueza, competitividad y empleo.

Estrategia 4.4.1. Implementar una política integral de desarrollo que vincule la sustentabilidad ambiental con costos y beneficios para la sociedad.

Estrategia 4.4.2. Implementar un manejo sustentable del agua, haciendo posible que todos los mexicanos tengan acceso a ese recurso.

Estrategia 4.4.3. Fortalecer la política nacional de cambio climático y cuidado al medio ambiente para transitar hacia una economía competitiva, sustentable, resiliente y de bajo carbono.

Estrategia 4.4.4. Proteger el patrimonio natural.

Línea de Acción Transversal de Gobierno Cercano y Moderno: combatir y castigar el delito ambiental fortaleciendo los sistemas de prevención, investigación, vigilancia, inspección y sanción.

b.1.1) Los Programas Transversales:

- Democratizar la Productividad.
- Gobierno Cercano y Moderno.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres.

b.1.1.1) Programa para un Gobierno Cercano y Moderno:

Objetivo 3. Optimizar el uso de los recursos en la APF

Estrategia 3.1. Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos.

Objetivo 4. Mejorar la gestión pública gubernamental en la APF

Estrategia 4.2. Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos.

Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos de carrera en la APF.

Estrategia 4.4. Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales

Hecha la precisión anterior, se señala que en el nivel 2 se encuentran los programas sectoriales derivados del PND en los cuales se asignan los objetivos específicos que definen la acción gubernamental, por lo que la vinculación con éstos se presenta de la siguiente forma:

b.2) Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2013-2018

La Procuraduría participa en todos los objetivos sectoriales y se vinculan con la administración de recursos humanos en virtud de que la distribución de los mismos se realiza para todas las áreas de la institución a fin de contribuir al cumplimiento de:

Objetivo 1. Promover y facilitar el crecimiento sostenido y sustentable de bajo carbono con equidad y socialmente incluyente.

Estrategia 1.3. Inducir el mejor desempeño ambiental del sector productivo a través de instrumentos de fomento y regulatorios y mecanismos de autorregulación (con dos líneas de acción).

Objetivo 2. Incrementar la resiliencia a efectos del cambio climático y disminuir las emisiones de compuestos y gases de efecto invernadero.

Estrategia 2.3. Consolidar las medidas para la mitigación de emisiones de gases de efecto invernadero (una línea de acción).

Objetivo 3. Fortalecer la gestión integral y sustentable del agua, garantizando su acceso a la población y a los ecosistemas.

Estrategia 3.2. Fortalecer el abastecimiento de agua y acceso a servicios de agua potable, alcantarillado y saneamiento, así como para la agricultura (una línea de acción).

Objetivo 4. Recuperar la funcionalidad de cuencas y paisajes a través de la conservación, restauración y aprovechamiento sustentablemente del patrimonio natural.

Estrategia 4.5. Promover la integración de diferentes esquemas de conservación, fomento a buenas prácticas productivas y uso sustentable del patrimonio natural (una línea de acción).

Objetivo 5. Detener y revertir la pérdida de capital natural y la contaminación del agua, aire y suelo.

Estrategia 5.6. Fortalecer la verificación del cumplimiento de la normatividad ambiental en materia de recursos naturales e industria de competencia federal (nueve líneas de acción).

Estrategia 5.7. Fortalecer a la PROFEPA para vigilar y verificar el cumplimiento de la normatividad ambiental para la industria y recursos naturales (nueve líneas de acción).

Objetivo 6. Desarrollar, promover y aplicar instrumentos de política, información investigación, educación, capacitación, participación y derechos humanos para fortalecer la gobernanza ambiental.

Estrategia 6.4. Promover y facilitar el acceso de información ambiental suficiente, oportuna y de calidad aprovechando nuevas tecnologías de información y comunicación (una línea de acción).

Estrategia 6.6. Desarrollar instrumentos de política y participación ciudadana para fortalecer la gobernanza ambiental (dos líneas de acción).

b.3) Programa de Procuración de Justicia Ambiental 2013-2018

Derivado de los instrumentos que anteceden, para guiar su actuación durante el período 2014-2018, la Procuraduría emprendió un proceso de planeación estratégica en el que se plantearon y diseñaron estrategias y líneas de acción, dentro de un proceso de modernización y mejoramiento de la calidad en sus servicios para salvaguardar el ambiente a través de los procesos de atención a la denuncia popular, la promoción y fomento de instrumentos para el cumplimiento voluntario de las obligaciones ambientales, y de inspección, verificación y vigilancia del cumplimiento de la normatividad ambiental vigente. El proceso de planeación estratégica planteado por la Procuraduría culmina con la elaboración del Programa de Procuración de Justicia Ambiental 2014-2018 (PPJA) articulado en cuatro subprogramas transversales y sus correspondientes líneas de acción, indicadores y metas, de donde se determinan los programas, iniciativas y proyectos que rigen

la actuación de las distintas áreas de la Procuraduría entre 2014 y 2018, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y el Programa Sectorial de Medio Ambiente y los Recursos Naturales 2013-2018.

Dentro del Programa de Procuración de Justicia Ambiental en el Subprograma de Fortalecimiento Institucional se plantean 3 estrategias con 14 líneas de acción, que tienen como objetivo fomentar y consolidar la eficacia y eficiencia del desempeño organizacional e institucional, alineándolo a las demandas ciudadanas y a esquemas de mejora continua, y es precisamente dentro de este Subprograma en el que se inscribe la presente memoria documental, y se compone de la siguiente forma:

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR
1.1 Mantener y mejorar el nivel técnico del personal.	1.1.1 Aplicar e institucionalizar programas continuos de capacitación para la actualización, especialización y profesionalización del personal operativo.	1.1 Porcentaje de personal técnico-jurídico capacitado.
	1.1.2 Fortalecer la asistencia técnica a las delegaciones de la PROFEPA, que llevan a cabo la inspección y vigilancia en materia industrial y de recursos naturales.	
	1.1.3 Capacitar sistemáticamente al personal de la PROFEPA que realiza actos de inspección y vigilancia en temas técnico-jurídicos.	
1.2 Ampliar y modernizar el equipamiento y tecnología.	1.2.1 Implementar manuales y procedimientos para las tareas cotidianas de la institución.	1.2 Porcentaje de servidores públicos actualizados técnicamente.
	1.2.2 Desarrollar sistemas de información geográfica.	
	1.2.3 Actualizar los sistemas de información sustantiva, de inteligencia operativa y administrativos.	
	1.2.4 Renovar el equipo informático y telecomunicaciones con tecnología de vanguardia,	
	1.2.5 Conformar el atlas digital de zonas con mayor incidencia de infracción a la normatividad ambiental.	
	1.2.6 Adoptar los instrumentos de las TICs para ser más eficientes en el envío de denuncias recibidas en oficinas centrales canalizadas a las delegaciones, ahorrando tiempo, esfuerzo y recursos materiales.	
	1.2.7 Reestructurar los instrumentos de recepción de atención a la denuncia ambiental con nueva imagen del portal en "Haz tu denuncia y consulta tu denuncia"; asimismo, el número telefónico, 01-800 y los espacios de atención ciudadana.	
	1.3.1 Incrementar y adecuar espacios físicos en las delegaciones e inspectorías.	1.3 Porcentaje de

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR
1.3 Fortalecer la capacidad operativa.	1.3.2 Modernizar los laboratorios de pruebas con los que cuenta la PROFEPA.	equipamiento para inspectores.
	1.3.3 Implementar módulos itinerantes de atención ciudadana en todo el país, para recoger las demandas, orientaciones y peticiones de la sociedad en materia ambiental en los principales centros de reunión formal e informal con que cuenta la sociedad.	
	1.3.4 Proveer de material, equipo y equipo de protección personal adecuado a las necesidades y funciones de las Delegaciones.	

Es así que, a través de la alineación entre el PND y los programas que de éste emanan, se busca coordinar el trabajo de la dependencia y enfocarlo a la consecución de los objetivos estratégicos y metas nacionales, particularmente en el caso de la memoria documental en materia de administración del Servicio Profesional de Carrera y recursos humanos.

Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

Adicional a la vinculación con los programas señalados la Procuraduría participa en los objetivos específicos 1 y 3 del Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que aplican a todas las dependencias y órganos administrativos desconcentrados en las que opera el Sistema de Servicio Profesional de Carrera (SPC).

Objetivo específico 1. Gestionar los procesos de RH del SPC, por competencias y con base en el mérito.

Objetivo específico 3. Establecer mecanismos eficientes de desarrollo profesional y movilidad de los servidores públicos de carrera para la mejora profesional.

V. ANTECEDENTES

a) Creación de la PROFEPA

El surgimiento de la Procuraduría formó parte de una serie de acontecimientos que comenzaron en 1971, con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Controlar la Contaminación Ambiental (D.O.F. 23 de marzo de 1971), con la cual México se sumó a la corriente de países con políticas ambientales no sólo dirigidas a conservar los recursos naturales, sino también a regular y vigilar la contaminación ambiental, así como de una tendencia internacional creciente, alimentada por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano, celebrada en 1972 en Estocolmo, Suecia, y con la creación en 1970 de la Agencia de Protección Ambiental en los Estados Unidos de América.

En este contexto en 1973 se crea la Subsecretaría para el Mejoramiento del Medio Ambiente, dependiente de la entonces Secretaría de Salubridad y Asistencia. En 1982 se crea la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología y en el ámbito de su adscripción en 1983, la Subsecretaría de Ecología. Asimismo en 1988 se expidió la Ley General de Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (LGEEPA) que privilegiaba los enfoques preventivos y anticipativos para la atención de los problemas ambientales.

En el ámbito internacional en 1987 se promovía el concepto del desarrollo sustentable, a través del informe "Nuestro Futuro Común" de la Comisión Brundtland y México se adhirió a diversos acuerdos internacionales, entre otros, al Protocolo de Montreal para la protección de la capa de ozono en 1987, al Convenio de Basilea para el movimiento transfronterizo de residuos peligrosos en 1989 y en 1991 a la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES). En 1992 el Informe Brundtland (1987) fue ratificado en la Cumbre de Río de Janeiro.

Durante la década de 1990 el gobierno de México reconoció la imperante necesidad de hacerle frente a una sentida demanda de la sociedad que exigía un combate frontal a la creciente problemática ambiental, por lo que se definió la protección al ambiente como una parte fundamental de la política de desarrollo y bienestar social. Lo anterior se tradujo en la transformación de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE) en la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) lo cual representó un avance sustantivo en materia de política ambiental, ello porque el 4 de junio de 1992 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el

Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social que establece la creación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA) como un órgano administrativo desconcentrado de ésta dotándole de autonomía técnica y operativa.

Dentro del Reglamento Interior de la SEDESOL se estableció que la PROFEPA estaría a cargo de un Procurador designado por el Titular del Ejecutivo Federal; así mismo dicho instrumento contempló en sus artículos transitorios la emisión de un instrumento normativo para la organización y atribuciones de la PROFEPA, por lo que el 17 de julio de 1992 se publicó en el DOF el Acuerdo que regula la organización y funcionamiento interno del Instituto Nacional de Ecología y de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en el cual se establece la estructura básica con la que se da origen a la PROFEPA a fin de atender los asuntos relacionados con sus atribuciones. Es en este instrumento que se encuentra el primer antecedente histórico de la Dirección General de Administración que surge en ese momento como Unidad de Administración, teniendo al frente un Jefe de Unidad.

La PROFEPA nace como la institución encargada en México de vigilar el cumplimiento de la legislación ambiental federal, por ello entre sus tareas principales estaba la de incrementar los niveles de observancia de la normatividad ambiental a fin de contribuir al desarrollo sustentable, vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia ambiental; salvaguardar los intereses de la población de vivir en un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar, así como imponer sanciones administrativas a las personas físicas y morales que incurran en infracciones contra dicha normatividad.

Es así que desde 1992 hasta la fecha, la evolución de las funciones de la ahora Dirección General de Administración se ha modificado de la misma forma que su estructura orgánica y funcional a fin de ir respondiendo a las constantes demandas de las unidades administrativas de la Procuraduría, en virtud del incremento de responsabilidades en materia de inspección y vigilancia que tiene encomendadas.

El 28 de diciembre de 1994, se crea la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP) incorporando a la PROFEPA como órgano desconcentrado agregando nuevas responsabilidades a su competencia, entre las que destacan la inspección de los recursos naturales (pesca, forestal, de flora y fauna silvestre marítima y terrestre y de zona federal), no obstante, la función administrativa se mantuvo atendida a nivel de unidad. Sin embargo, más adelante en el año de 1996, el 8 de julio, se publica en el DOF el Reglamento Interior de la

SEMARNAP, donde se establece una nueva estructura orgánica de la PROFEPA, con cambios sustantivos y relevantes respecto de su organización y funcionamiento anterior. Con la publicación de este instrumento la Unidad de Administración asume el nivel jerárquico de Dirección General, por lo que cambia su denominación a Dirección General de Administración, misma que permanece hasta el presente año.

Dentro del Reglamento Interior de la SEMARNAP del año de 1996 se determinaron las atribuciones en materia de administración de la PROFEPA de manera oficial, bajo la responsabilidad de una Dirección General adscrita al Titular de la Procuraduría. Esta estructura permaneció sin cambios, no obstante, con la creación de la figura jurídica de la "Denuncia Popular" derivada de las reformas a la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente de 1996, las responsabilidades de la PROFEPA fueron crecientes y por lo tanto, se hacía necesario el fortalecimiento de las funciones de administración para atender con mayor consistencia y solidez los requerimientos de las unidades administrativas de la Procuraduría.

Posteriormente, en el año 2000, se realiza un ajuste en la estructura de la SEMARNAP lo que lleva a la publicación de un nuevo Reglamento Interior el 5 de junio de 2000, con este nuevo instrumento, de manera particular la PROFEPA solo refleja dos cambios sustantivos: la Dirección de Contraloría Interna desaparece y se crea el Órgano Interno de Control, éste se muestra diferenciado de la estructura, lo que modifica los mecanismos de coordinación y comunicación al interior de la dependencia sin impactar directamente en la estructura de Dirección General de Administración.

Meses más tarde, el 30 de noviembre del año 2000, bajo la batuta de una nueva administración dentro del Gobierno Federal se publica en el DOF el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, de la Ley Federal de Radio y Televisión, de la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, de la Ley de la Policía Federal Preventiva y de la Ley de Pesca, lo que implicó que se hicieran importantes modificaciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, incorporando algunos cambios en su estructura orgánica, destacando en éstos la modificación y reestructura de la SEMARNAP.

Lo anterior derivó en el surgimiento de dos nuevas dependencias, por un lado la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) que elimina de su jurisdicción los asuntos de pesca y por otro la Secretaría de Agricultura,

Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), ésta incorpora los asuntos de pesca que quedaron fuera de la SEMARNAT. Con la creación formal de la SEMARNAT se hizo necesaria la publicación el 4 de junio de 2001, en el D.O.F., del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, que incorpora a la PROFEPA como un órgano desconcentrado, así mismo el 25 de julio de 2001 se publica el Acuerdo por el que se adscriben orgánicamente las unidades administrativas de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales dando paso a modificaciones orgánicas en la institución. Si bien es cierto, con estas modificaciones la denominación de la Dirección General de Administración de la PROFEPA no cambia, su estructura interna y atribuciones se vieron impactadas a fin de poder atender los requerimientos de la institución que durante este período se había robustecido contando por primera vez con cincuenta y dos unidades administrativas: Oficina del C. Procurador, cuatro subprocuradurías, quince Direcciones Generales y treinta y dos Delegaciones de la Procuraduría en las entidades federativas incluyendo la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México.

El 21 de enero de 2003, dos años posteriores a la creación de la SEMARNAT se publica en el DOF un nuevo Reglamento Interior, en atención a la política nacional de protección ambiental, propuesta en el período 2000-2006 del Gobierno Federal. Respecto a su estructura la PROFEPA no sufre cambios, sin embargo, se le confirieron mayores atribuciones para fortalecer la actividad de prevención e inspección industrial, forestal, ambiental, marítima y costera. Lo anterior representó la necesidad de fortalecer las actividades de gestión institucional para lo cual la Dirección General de Administración asumió el compromiso de garantizar la operación en beneficio de las unidades administrativas de la Procuraduría, mediante el ejercicio eficiente de sus atribuciones.

No fue sino hasta el 26 de noviembre de 2012, que se publica en el Diario Oficial de la Federación un nuevo Reglamento Interior de la SEMARNAT, que contempla nuevas modificaciones a la estructura básica de la PROFEPA, dichas modificaciones implicaron la reducción del tamaño de la organización pasando de cincuenta y dos unidades administrativas a contar con únicamente cincuenta, por lo que este escenario implicó que se redistribuyeran las cargas de trabajo y se reforzara el ejercicio de la función administrativa dentro de un esquema de optimización de los recursos existentes, premisa bajo la cual ha venido trabajando la Dirección General de Administración desde entonces hasta ahora.

Hoy, a poco más de 25 años de su creación, la PROFEPA ha fortalecido sus acciones y actos de autoridad que incrementan el cumplimiento efectivo de la ley, si bien es cierto que las actividades empresariales en la industria han contribuido a la contaminación del ambiente, resulta también cierto que la ley ambiental y la actuación de esta institución han influido para que en la actualidad se fomenten con mayor intensidad los procesos voluntarios de autorregulación ambiental y la respuesta positiva de industrias comprometidas y socialmente responsables con el cuidado del medio ambiente.

b) Evolución de la asignación y mecanismo de transferencia de las plazas autorizadas.

Con la creación de la PROFEPA en 1992 se publicó en el D.O.F. el Acuerdo que regula la organización y funcionamiento interno del Instituto Nacional de Ecología y de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en el cual se menciona la estructura inicial de ésta última, para atender los asuntos relacionados con sus atribuciones. Originalmente se conformó de un titular del cuál dependían las subprocuradurías de: verificación normativa, auditoría ambiental, así como de participación social y quejas. La estructura refleja la inspección y vigilancia como sus principales atribuciones e indica tres niveles.

Cómo se ha establecido a la Procuraduría se le autoriza una estructura orgánica consistente en 1 Procurador nivel 36, 3 Subprocuradores nivel 34 y 8 Jefes de Unidad nivel 33A, así como, 1 Coordinador de Asesores SPS 36 nivel 33A, 1 Secretario Particular nivel 32, 1 Coordinador Administrativo nivel 32, 2 Asesores de SPS 36 nivel 31A, 22 Directores de Área nivel 30A, 52 Subdirectores nivel 29 y 7 Coordinadores Administrativos de SPS 33 nivel 29.

A nivel foráneo se les autoriza 31 Delegados, 11 del nivel 33A y 20 del nivel 30, así como, 62 Subdelegados del nivel 29.

Derivado de las reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y producto de la incorporación de la PROFEPA a la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP), se le asignan atribuciones en materia de inspección fitosanitaria y de fauna silvestre comprendida en la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES).

Así, la cobertura de responsabilidad en materia de inspección y vigilancia de la Procuraduría se amplió además de las 40,577 empresas de jurisdicción federal, a

30,000,000 hectáreas de bosques, 26,000,000 hectáreas de selvas, 11,500 kilómetros de litoral, 13,800 kilómetros de zona federal, la flora y fauna silvestre marítima y terrestre, la fitosanitaria y de fauna silvestre, más 4,500 kilómetros de frontera continental, adicionalmente cubre los puertos de los litorales del Golfo de México, Océano Pacífico y Mar del Caribe, los aeropuertos de las ciudades más importantes del país y los puntos estratégicos del interior.

Con ello las actividades de inspección y vigilancia se constituyen en la parte sustantiva de las responsabilidades de la Procuraduría ya que a través de ellas se determina el grado de cumplimiento de las leyes y la normatividad ambiental y de los recursos naturales, ya sea de manera sistemática o por atención a la denuncia y la queja.

Derivado de lo anterior en noviembre de 1995, se autorizó la modificación a la estructura orgánica básica de la PROFEPA, misma que consideró cambios de denominación en diversas áreas; la renivelación de 10 plazas de mando, sus 3 Subprocuradurías del nivel 34 al 35 y 7 Direcciones Generales de nivel 33A a 33E; así como, la incorporación de 7 Direcciones Generales nivel N-33E, movimientos que entraron en vigor a partir de las modificaciones realizadas al Reglamento Interior de la SEMARNAP.

Asimismo, en julio de 1996, se realiza el cambio de denominación de la Dirección General de Pesca y Recursos Marinos por Dirección General de Inspección y Vigilancia de los Recursos Pesqueros y Marinos.

En mayo de 1998, se modificó la estructura orgánica básica de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, derivado de la renivelación salarial de 20 plazas de Delegado del nivel 30A al 33A, ubicados en diversos Estados, lo que permitió igualar a los 31 Delegados Estatales de la PROFEPA en un nivel 33A.

Con la conversión a plaza presupuestal de 273 contratos bajo el régimen de honorarios las cuales fueron autorizadas por la SHCP el 1° de diciembre de 1999, quedó integrada la estructura no básica con 471 plazas de servidores públicos superiores y mandos medios, las cuales están constituidas por 438 de estructura y 33 puestos homólogos (11 por norma y 22 de autorización específica).

Con las reformas a la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente de 1996, la figura de "Denuncia Popular" (Artículo 189) se incorpora a las responsabilidades de la PROFEPA y debido a la reorganización de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), se incrementa su nivel de

actuación en lo referente a coadyuvar en materia penal con las autoridades judiciales (Integración de denuncias penales).

Una vez publicado el 4 de junio de 2001 el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, en diciembre del mismo año se crearon la Subprocuraduría Jurídica, la Unidad de Comunicación Social y la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México y cambiaron de denominación 11 Direcciones Generales para que estuvieran acordes a la nueva distribución de funciones.

En el año 2003, derivado de la transferencia de atribuciones en materia de pesca a la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y los cambios al Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, publicado en el D.O.F. el 21 de enero de este año, a la PROFEPA se le confieren atribuciones especiales de inspección y vigilancia como:

- La conservación y protección de quelonios y mamíferos marinos.
- De especies acuáticas en riesgo y/o en peligro de extinción.
- De todas las especies marinas en Áreas Naturales Protegidas con ecosistemas costeros o marinos.
- La protección de delfines en operaciones de pesca de atún.

De igual forma, en enero de 2003, con las modificaciones a los Artículos 194-U y 194-V, de la Ley Federal de Derechos, la PROFEPA asume bajo su responsabilidad:

- La verificación al cumplimiento de restricciones no arancelarias a la importación de residuos peligrosos para uso comercial e industrial en los puntos transfronterizos.
- La revisión y certificación de vehículos nuevos en planta e importados.
- La expedición de constancia de no daño ambiental en la Zona Federal Marítimo Terrestre.
- La expedición de certificación de los dispositivos excluidores de tortugas a embarcaciones dedicadas al aprovechamiento de todas las especies de camarón.

Con este nuevo Reglamento Interior, la PROFEPA llevó a cabo el cambio de la denominación de 4 Direcciones Generales: la Dirección General de Auditoría del Riesgo Ambiental y Prevención de Accidentes por Dirección General de Riesgo

Ambiental en Auditorías, la Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal por Dirección General de Inspección Forestal, la Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre por Dirección General de Inspección de Vida Silvestre y la Dirección General de Inspección y Vigilancia de los Recursos Pesqueros y Marinos por Dirección General de los Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros.

En el mes de abril, con las Reformas a la Ley de Aguas Nacionales aprobadas por la Comisión de Recursos Hidráulicos del Congreso de la Unión, a la PROFEPA se le confieren mayores atribuciones en este ámbito, referidas a inspección, vigilancia y fiscalización de:

- Aguas residuales,
- Las condiciones de calidad de agua y afectación de aguas nacionales,
- La instalación de dispositivos de registro y/o medición de calidad de agua.

La administración 2000-2006 se caracterizó por no tener incremento en los recursos presupuestales para servicios personales, sin embargo, sí se registra un incremento de atribuciones a la Procuraduría. Para hacer frente a esta situación y atender las medidas de austeridad y las disposiciones para conformar los gabinetes de apoyo, se plantearon diversos escenarios de conversión de plazas a través de movimientos compensados que permitieran incrementar las remuneraciones del personal operativo que realizara funciones sustantivas en el ámbito de esta Procuraduría (básicamente inspectores, abogados y dictaminadores), a fin de estar acorde con el grado de responsabilidad, profesionalismo y riesgo que implica el desarrollo de sus responsabilidades; dichos escenarios contenían cambios de líneas de mando, de denominación e incremento de funciones de las plazas de mando medio y superior, lo que implicó un rediseño de la estructura básica.

Durante 2006 se llevaron a cabo las propuestas planteadas y el rediseño mencionado incluyó el cambio de denominación de la Unidad de Comunicación Social por Coordinación de Comunicación Social; también cambiaron de denominación la Dirección General de Planeación y Coordinación de Auditorías por Dirección General de Planeación y Concertación de Auditorías, la Dirección General de Riesgo Ambiental en Auditorías por Dirección General Técnica en Auditorías, la Dirección General de Inspección Forestal por Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal, la Dirección General de Inspección de Vida Silvestre por Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos Aeropuertos y Fronteras y la Dirección General de Inspección de los Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros por Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos

Marinos y Ecosistemas Costeros; así, la estructura básica quedó conformada por 1 Procurador, 4 Subprocuradores, 14 Directores Generales y 32 Delegados como lo establece el artículo 119 del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales publicado el 29 de noviembre de 2006.

Durante los años 2007, 2008 y 2009, mediante movimientos compensados que no implicaron ampliación del presupuesto para servicios personales y con la finalidad de fortalecer las funciones sustantivas de inspección y vigilancia se crearon 465 plazas del grupo jerárquico de enlace de los niveles siguientes: 409 plazas nivel PQ2, 53 plazas nivel PA1 y 3 plazas nivel PA3; de estas plazas 312 corresponden a Inspectores, 107 a Abogados y 46 a Dictaminadores.

En cumplimiento a lo establecido en los Lineamientos para la Aplicación de las Medidas de Control en el Gasto de Servicios Personales y al Programa Nacional de Reducción de Gasto Público, durante el ejercicio 2010, se canceló presupuestalmente una plaza nivel KA1 correspondiente a la Dirección General Técnica en Auditorías y las atribuciones conferidas a ésta las asumió la Dirección General Adjunta de Proyectos, misma que con vigencia 1° de agosto de 2012 cambió su denominación por Dirección General Técnica en Auditorías para ser congruente con el Reglamento Interior.

El 26 de noviembre de 2012 se publica el nuevo Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales en el cual algunas de las atribuciones conferidas a la Dirección General Técnica en Auditorías, se transfieren a la Dirección General de Planeación y Concertación de Auditorías y a la Dirección General de Operación y Control de Auditorías, y otras se derogan.

Durante el ejercicio de 2013 se actualiza la denominación de la Dirección General Técnica en Auditorías y la composición de las Direcciones Generales adscritas a la Subprocuraduría de Auditoría Ambiental, como parte de lo señalado en el Reglamento Interior publicado en el año anterior.

La modificación del Reglamento Interior, también implicó un ajuste estructural en la institución, que pese a haber tenido un adelgazamiento en su composición permitió reestructurar su organización, teniendo como premisa fundamental el fortalecimiento de las labores de inspección y vigilancia. En este sentido, durante el tercer trimestre de 2013, en base en las atribuciones otorgadas al Procurador Federal de Protección al Ambiente, establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, indicadas en el artículo 45,

que lo facultan para investigar posibles infracciones a la normatividad ambiental, así como para implementar y ejecutar criterios, sistemas y procedimientos de carácter técnico, de investigación y en su caso de inteligencia, dirigidos a la detección de irregularidades, infracciones e ilícitos ambientales o a la obtención de elementos probatorios para iniciar un procedimiento administrativo o denuncia penal, se realizó la creación de la Coordinación General Operativa y de Investigación Ambiental, con 83 plazas nuevas adscritas directamente a la Oficina del C. Procurador con un costo total de \$31.9 millones de pesos con vigencia a partir del 01 de agosto de 2013.

Esta coordinación operaría con un esquema regional y dependería directamente del C. Procurador, integrada de cinco coordinaciones regionales, conforme a lo siguiente:

- Región Norte: Chihuahua, Nuevo León, Coahuila, Sonora, Baja California; sede Chihuahua.
- Región Norte-Centro: Durango, Zacatecas, Aguascalientes, Nayarit, Baja California Sur, Sinaloa; sede Durango.
- Región Altiplano-Centro: Jalisco, Colima, Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí, Estado de México, Michoacán; sede Estado de México.
- Región Golfo-Centro: Tamaulipas, Veracruz, Tabasco, Puebla, Hidalgo, Tlaxcala, Morelos; sede Morelos.
- Región Península: Yucatán, Campeche, Quintana Roo, Chiapas, Guerrero, Oaxaca; sede Chiapas.

Esta situación incrementó el número de plazas que se rigen por la Ley del Servicio Profesional de Carrera, pasando de un original de 1,575 plazas a 1,658 plazas en el tercer trimestre de 2013.

Las medidas de austeridad y restricción presupuestales fueron una constante durante el período 2013-2017, por lo que en el ejercicio 2014 se realizó la reducción de recursos asignados a la partida de Honorarios por \$0.5 millones de pesos, así como la reducción del 5% de los recursos en la partida de gasto 12201 "Sueldo al Eventuales", por \$ 3.4 millones de pesos.

Para el año 2015, de acuerdo a las medidas de austeridad comunicadas por la Presidencia de la República y a través de la SHCP, se realizó nuevamente una reducción de los recursos asignados a la partida de Honorarios por \$0.3 millones de pesos, así como la reducción del 10% de los recursos en la partida de gasto 12201 "Sueldo al Eventuales" por \$ 6.7 millones de pesos.

Al inicio del 2016, como consecuencia de la aplicación de las medidas de austeridad aplicadas para toda la administración pública federal, la PROFEPA se vio impactada con una reducción en el rubro de servicios personales de poco más de 52.8 millones de pesos correspondientes a la cancelación de 221 plazas, como se muestra a continuación:

Reducción en el rubro de Servicios Personales 2016	
Presupuesto aprobado 2016	Reducción 2016
633,164,197	52,839,559

Esta reducción en servicios personales se realizó bajo la premisa de una estructura compacta que garantizara la operación básica y sustantiva de la institución, asegurando el cumplimiento de los programas considerados prioritarios.

Como consecuencia de la reducción de las plazas antes señalada, se tuvo la necesidad de llevar a cabo la modificación de 179 cambios de línea de mando, con el propósito de refrendar la nueva estructura.

En atención a las Disposiciones Específicas para la Reducción en las Partidas de Sueldos y Salarios de los Servidores Públicos de Mando Superior, comunicadas por la UPCP, mediante Oficio No. 307-A.-0089 del 12 de enero de 2017 de la UPCP de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se realizó la reducción correspondiente por un monto de \$2.9 millones de pesos.

A principios de 2018, en materia presupuestal la SHCP comunicó los Tabuladores de Sueldos y Salarios Brutos del Presidente de la República y de los Servidores Públicos de Mando, Enlace y personal operativo de las Dependencias y sus Equivalentes en las Entidades, y el Catálogo General de Puestos y Tabulador de Sueldos y Salarios Brutos de la Administración Pública Centralizada, Niveles de Transición con sus reglas de operación, con vigencia a partir del 1° de enero de 2018, el incremento salarial al personal operativo y la actualización de tabulador para mandos y enlaces presenta ampliaciones líquidas por un monto de \$25.3 Millones de Pesos.

La evolución de las plazas autorizadas, narrada, no incluye lo relativo a las plazas irregulares, cuya explicación se dará en el siguiente apartado.

b.1) Plazas en proceso de regularización

Cuando se creó la PROFEPA en junio de 1992, su coordinadora sectorial controlaba el presupuesto correspondiente a servicios personales y la operación de la nómina del personal de la Procuraduría. A partir de julio de 1997, la entonces SEMARNAP transfirió a la PROFEPA la operación de la nómina, para lo cual personal de esa Dependencia instaló el sistema y los archivos que contenían los puestos del personal de esta Procuraduría. Fue hasta el año 2002, que se transfirió a la PROFEPA, el control y ejercicio del presupuesto de servicios personales.

Entre las plazas transferidas desde su origen en 1992, existen 180 plazas operativas de base sin la autorización correspondiente de la SHCP, conforme a lo siguiente:

Concepto	Autorizado SHCP	PROFEPA	Diferencia
Mandos Superiores	18	18	-
Mandos Medios	470	470	-
Enlaces	948	948	-
Operativos de Confianza	273	180	-93
Operativos de Base	534	714	180
Total	2,243	2,330	87
Presupuesto Modificado	648,665,738	668,433,911	-19,768,173

De las 180 plazas operativas de base, 93 se cubren con los recursos del mismo número de plazas operativas de confianza, como puede observarse en el siguiente cuadro:

CANCELACIÓN DE PLAZAS DE CONFIANZA							CREACIÓN DE PLAZAS DE BASE						
RAMO	UR	NIVEL	ZONA	CÓDIGO	PLAZAS	P/C	RAMO	UR	NIVEL	ZONA	CÓDIGO	PLAZAS	P/C
16	E00	9	2	CF21861	16	P	16	E00	5	2	T07831	31	P
16	E00	8	2	CF34833	13	P	16	E00	7	3	T03823	28	P
16	E00	6	2	CF33938	2	P	16	E00	6	3	T03805	8	P
16	E00	11	3	CF21909	27	P	16	E00	6	2	T03805	8	P
16	E00	11	2	CF33832	35	P	16	E00	7	2	T03823	18	P
TOTAL DE PLAZAS					93		TOTAL DE PLAZAS					93	
COSTO ANUAL CANCELACIÓN							COSTO ANUAL DE CREACIÓN						

CANCELACIÓN DE PLAZAS DE CONFIANZA		CREACIÓN DE PLAZAS DE BASE	
TOTAL	21,727,732.15	TOTAL	20,209,352.43
		DIFERENCIA	1,518,379.72

Con el propósito de regularizar dicha situación, se realizó la solicitud de movimiento compensado en plazas y recursos en el sistema de la SHCP denominado PASH con número de folio 1620170007, misma que fue denegada y notificada por la SHCP mediante oficio No. 307-A.-0992 de fecha 7 de abril de 2017. Derivado de esto, el 31 de julio del mismo año, se sostuvo reunión con representantes de la Unidad de Política y Control Presupuestario (UPCP) y de la Dirección General de Programación y Presupuesto "B" (DGPYP) de la SHCP, donde se trató el tema y se remitió información solicitada para dar continuidad a tema que nos ocupa. No obstante, no se ha tenido ninguna respuesta por parte de estas dos áreas.

Como se puede observar en el cuadro anterior, la solicitud para dicha regularización representa un ahorro de 1.5 millones de pesos; por lo que la solución propuesta a la SHCP, consiste en que se autorice dicho movimiento compensado en plazas y recursos.

Las restantes 87 plazas se cubren con recursos generados por vacancia y tienen un costo de \$19.8 millones de pesos.

La nómina transferida por parte de la SEMARNAT a la PROFEPA, contenía 87 plazas operativas de base nivel 8, con un código de puesto P34833 cuya denominación era "Jefe de Sistemas Administrativos"; ni las plazas ni el código estaban registradas en el Analítico de Puestos autorizado por la SHCP, pero ese personal ya se encontraba trabajando en la PROFEPA, como se puede ver en las constancias de nombramiento en posesión de la Procuraduría (anexo 1). Dicha transferencia se efectuó con la entrega de una relación de expedientes (anexo 2).

Fue hasta el ejercicio fiscal 2010, cuando la SEMARNAT regularizó ante la SHCP el código de puesto, pero ahora con la denominación T03254 "Supervisor Técnico" para todo el sector medio ambiente; sin embargo, permanece la diferencia de las 87 plazas de más en los registros de esta Procuraduría.

Asimismo, en la reunión sostenida con representante de la UPCP y la DGPYP de la SHCP se comentó la situación legal en la que se encuentran las 87 plazas citadas, consistente en que se encuentran ocupadas y que al paso del tiempo, se han

generado derechos laborales adquiridos por sus ocupantes, razón por la cual cancelarlas sería violatorio de sus derechos, independientemente de las acciones que pudiera realizar el movimiento sindical en su defensa. Esta situación se heredó a la actual Administración.

En consecuencia, la PROFEPA se ha sujetado a su presupuesto aprobado, realizando los pagos respetando, en orden de prelación, los derechos laborales adquiridos por los trabajadores. Al margen de esto, se han mantenido las gestiones al realizar las siguientes acciones para regularizar esta situación:

Se envió oficio No.PFPA/6/0471/17 del 12 de mayo de 2017 a la Dirección General de Programación y Presupuesto, y oficio No. PFPA/6/0480/17 del 15 de mayo de 2017 a la Dirección General de Desarrollo Humano y Organización de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales como Coordinadora Sectorial, a efecto de tramitar la creación de 200 plazas que permitiría regularizar las plazas operativas de base y confianza ya descritas (anexo 3).

La importancia de efectuar las gestiones en esas fechas obedecía a lo establecido en el calendario de programación y presupuestación, para elaborar el proyecto de presupuesto de egresos 2018; sin embargo, ambas instancias no efectuaron la gestión ante la SHCP, afectando la continuidad del proceso.

Posteriormente el 6 de diciembre de 2017, se envió información relativa a las 180 plazas por correo electrónico a la SHCP (anexo 4).

Es importante señalar que lo anterior generó que los días 16 y 22 de enero de 2018 se tuvieran reuniones en las instalaciones de la SHCP con funcionarios de alto nivel, proporcionando más información al respecto (anexo 5); sin embargo, no hubo respuesta. Lo anterior implica que esta situación se mantiene como un asunto prioritario.

c) Implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC)

La implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal se remonta al 10 de abril del 2003, fecha en la que la Ley en la materia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, con esta Ley se impulsó el camino para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito en beneficio de la sociedad. La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal está encaminada a los servidores

públicos que ocupan los puestos siguientes: Director General, Director General Adjunto, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento y Enlace.

El Servicio Profesional de Carrera fue concebido en la propia Ley para operar de manera descentralizada, a partir de la conformación de Comités Técnicos de Profesionalización y Selección instalados en cada una de las dependencias y órganos desconcentrados de las Administración Pública Federal Centralizada. Mientras que para el proceso de recepción de solicitudes y de revisión curricular se optó por una herramienta única que es TrabajaEn, administrada de forma centralizada con operadores en las dependencias, teniendo como propósito unificar criterios y disminuir costos en la operación.

Es así que durante el 2003 y 2004 se constituyeron 84 Comités Técnicos de Profesionalización y Selección instalados en los plazos legales establecidos y en funcionamiento, dentro de los cuales se conformó y puso en operación el correspondiente a la PROFEPA.

Paralelamente, el 2 de abril del 2004, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, lo que implicó la puesta en operación del Servicio Profesional de Carrera, que más allá de la transición de los puestos ocupados, estableció formalmente que ninguna persona -salvo los casos de libre designación y demás casos que prevé la ley - podrá ingresar a la Administración Pública en los puestos de Enlace a Director General, sino es mediante su participación en un concurso por convocatoria pública y abierta, y en la que los interesados que cubran los requisitos presentarán además de su currículum que será sometido a una revisión, una serie de pruebas relacionadas con sus capacidades así como una entrevista para ocupar el puesto vacante.

De esta forma, al interior de la Institución se asumió la implementación de un gobierno profesional, tomando como línea estratégica la Agenda del Buen Gobierno, en el entendido de que la implementación del Servicio Profesional de Carrera fue un compromiso presidencial de dicha agenda y en cumplimiento a la Ley y Reglamento del Servicio Profesional de Carrera, mencionados en los párrafos anteriores. En consecuencia, a partir del año 2004 se comenzó a trabajar en la transición al Servicio Profesional de Carrera (SPC), con la plantilla de trabajadores que ascendía para finales del año a 2818 plazas.

Por tanto, durante el año 2005 la PROFEPA definió como prioridad integrar una estructura de organización que hiciera frente de forma responsable a sus atribuciones en ese período; en paralelo, desarrolló acciones orientadas a la consolidación del SPC de los servidores públicos en el marco de la ley y la sustanciación del procedimiento administrativo respectivo. También se implementó por primera vez el Programa Operativo Anual del Servicio Profesional de Carrera, en el cual se establecieron acciones encaminadas a implantar y consolidar de manera gradual dicho sistema.

Como parte de los primeros logros de la implementación del SPC, durante el año 2005, se obtuvieron los siguientes avances:

- Se consiguió la certificación 2005 de la estructura orgánica básica y no básica de la PROFEPA.
- Se registró la descripción y el perfil del 79.7% de los puestos que fueron sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera.
- Se dio inicio al registro de información técnica en el RUSP por parte de los servidores públicos sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera, registrando un avance del 83.2%.
- Se publicaron las primeras nueve convocatorias en las que se concursaron 91 plazas, de las cuales 31 se declararon desiertas y el resto se resolvió.
- Se puso en operación el sistema de puntuación con el registro de los eventos de capacitación para los servidores públicos de carrera.
- Se elaboró y registró el Programa Anual de Capacitación, así como el registro de los reportes trimestrales correspondientes.
- Se identificaron las capacidades técnicas específicas para la PROFEPA y se registraron ante la Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos de la Secretaría de la Función Pública.
- Se organizaron los primeros eventos de capacitación a través del portal @Campus México.
- Se registró el método de evaluación del desempeño a utilizar para el ejercicio 2005.
- Se elaboró, registró y se dio seguimiento al Programa Operativo Anual del Servicio Profesional de Carrera, previamente validado por el Comité Técnico de Profesionalización.
- Se dio inicio al registro de separaciones de servidores públicos de carrera en el mes de diciembre de 2005, en virtud de que en ese entonces se registró el primer caso que ameritaba la separación y registro en el RUSP.

A partir del año 2006 se consolidó la operación del SPC ya que durante este ejercicio, se obtuvo el registro de la estructura orgánica básica y no básica de la PROFEPA ante la Secretaría de la Función Pública.

De esta forma, se consolidaron las acciones que constituyeron la base para la implementación del SPC, lo cual representó, además de la realización de las acciones señaladas, la previsión necesaria de recursos materiales, financieros y humanos para su implementación dejando como grandes desafíos el contar con un Sistema de Servicio Profesional de Carrera que funcionara plenamente en el 2006 y durante los años siguientes.

d) Evolución de las principales características del SPC

La profesionalización del Servicio Público ha sido una premisa fundamental para la consolidación de un gobierno eficiente. A partir del año 2013 se ha buscado revalorar la vigencia y eficacia del Servicio Profesional de Carrera (SPC) que 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 para beneficio de la sociedad, se han implementado estrategias para mejorar su funcionamiento y reglamentación para incrementar su eficacia y calidad.

Es importante señalar que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, de conformidad con la legislación en la materia, depende del titular del Poder Ejecutivo Federal, éste es dirigido por la Secretaría de la Función Pública (SFP) y su operación está a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública. Este Sistema se conforma de los siguientes Subsistemas: Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, orientados a lograr una gestión profesional del servicio público.

Así mismo, de manera particular al interior de la PROFEPA se ha buscado consolidar la operación integral del Sistema del SPC, a través de la profesionalización de los recursos humanos como eje fundamental del mismo. A la PROFEPA le corresponde atender los siguientes objetivos del SPC:

Meta Nacional (Programa para un Gobierno Cercano y Moderno)	Objetivo de la Meta Nacional (Programa para un Gobierno Cercano y Moderno)	Estrategias(s) del Objetivo de la Meta Nacional	Objetivos específicos del Programa del Servicio Profesional de Carrera
--	---	---	---

Mejorar la gestión pública gubernamental en la APF	Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos	Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos de carrera en la APF	Objetivo específico 1: Gestionar los procesos de recursos humanos del SPC, por competencias y con base en el mérito
		Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales	Objetivo específico 2: Revisar la normatividad para mejorar la operación del Sistema del SPC de la APF. Objetivo específico 3: Establecer mecanismos eficientes de desarrollo profesional y movilidad de los servidores públicos de carrera para la mejora profesional.
			Objetivo específico 4: Establecer mejoras en los mecanismos de control e información del SPC que permitan su adecuada operación y seguimiento.

VI. ACCIONES REALIZADAS 2013-2017

La PROFEPA, para la consecución de la misión y visión planteada para el período 2013-2017, asumió el compromiso del fortalecimiento de su estructura así como de los recursos humanos que conforman la institución, logrando incidir en la capacidad operativa de los servidores públicos para lograr un mejor desempeño en el trabajo cotidiano, así como para alcanzar los resultados esperados en la procuración de justicia ambiental.

Adicionalmente a la labor que implica la gestión cotidiana de los recursos humanos dentro de la institución, en el año 2016 se identificaron algunos desafíos que representaron una prioridad en su atención, entre ellos destacan:

- Registro y aprobación de Estructura Orgánica y Ocupacional desfasado.
- Información del personal en bases de datos dispersas e incompletas.
- Rezago en la actualización del RUSP.
- Retraso en el reintegro de recursos a la TESOFE.
- Contratación excesiva de personal eventual.
- Sistemas informáticos desactualizados e inconexos.
- Atraso en altas de personal.
- Falta de un procedimiento aprobado por el CTP para separar a los servidores públicos de carrera que no cumplieron con la certificación de las capacidades profesionales.
- Falta de un procedimiento aprobado por el CTP para separar a los servidores de carrera que no aprueben su segunda capacitación obligatoria
- Retraso en las bajas de personal.
- Control de asistencia deficiente.
- Regularización de capacidades profesionales asignadas a los perfiles de puestos sujetos al SPC.

Una de las primeras acciones para atender tales aspectos fue trabajar en la alineación puesto-persona en el sistema RHNet, el cual se refiere a dar de alta a un servidor público en el puesto que ocupa, es decir, asociar a una persona con un puesto en la estructura vigente, o bien si cambia de puesto, aplicar la baja del mismo, para poder asociarlo al nuevo puesto. Así mismo, en caso de renunciar a la institución se debe aplicar la baja definitiva, para que el puesto quede vacante y una nueva persona pueda ocupar el puesto.

La importancia de realizar las alineaciones puesto-persona, sean eventuales o titulares, consiste en que se obtiene su número universal del registro único de servidores públicos (RUSP) y permite darle seguimiento en cada uno de los subsistemas:

- Trayectorias de Ascenso y Promoción y Planes de Carrera
- Planeación de la Capacitación.
- Evaluación del desempeño.
- Certificación.
- Administración de operación del RUSP

Para 2016 el rezago en dicha alineación era notable, lo que impedía efectuar el correcto registro de la persona en cada subsistema. Como parte de las acciones que se emprendieron, durante el tercer trimestre del ejercicio 2016 se realizaron las acciones necesarias para regularizar las inconsistencias en la alineación puesto-persona en el Sistema RH-net, lo cual consta en un Acta de Hechos y en los oficios de las gestiones realizadas ante la Secretaría de la Función Pública, a partir de tales hechos se continúa trabajando en este proceso como un asunto prioritario para garantizar la óptima operación del sistema del SPC.

En 2017 se intensificó el trabajo de corregir registros en la medida de lo posible, toda vez que la total interdependencia entre los subsistemas impide efectuar dos operaciones distintas en la misma plaza. Entre 2017 y 2018 se ha solicitado a la SFP corregir 181 movimientos de los cuales a la fecha de terminación de esta memoria solo se han aplicado 26 registros y está pendiente el resto. Asimismo, se corrigieron 599 capacidades asignadas a perfiles de plazas que estaban irregulares.

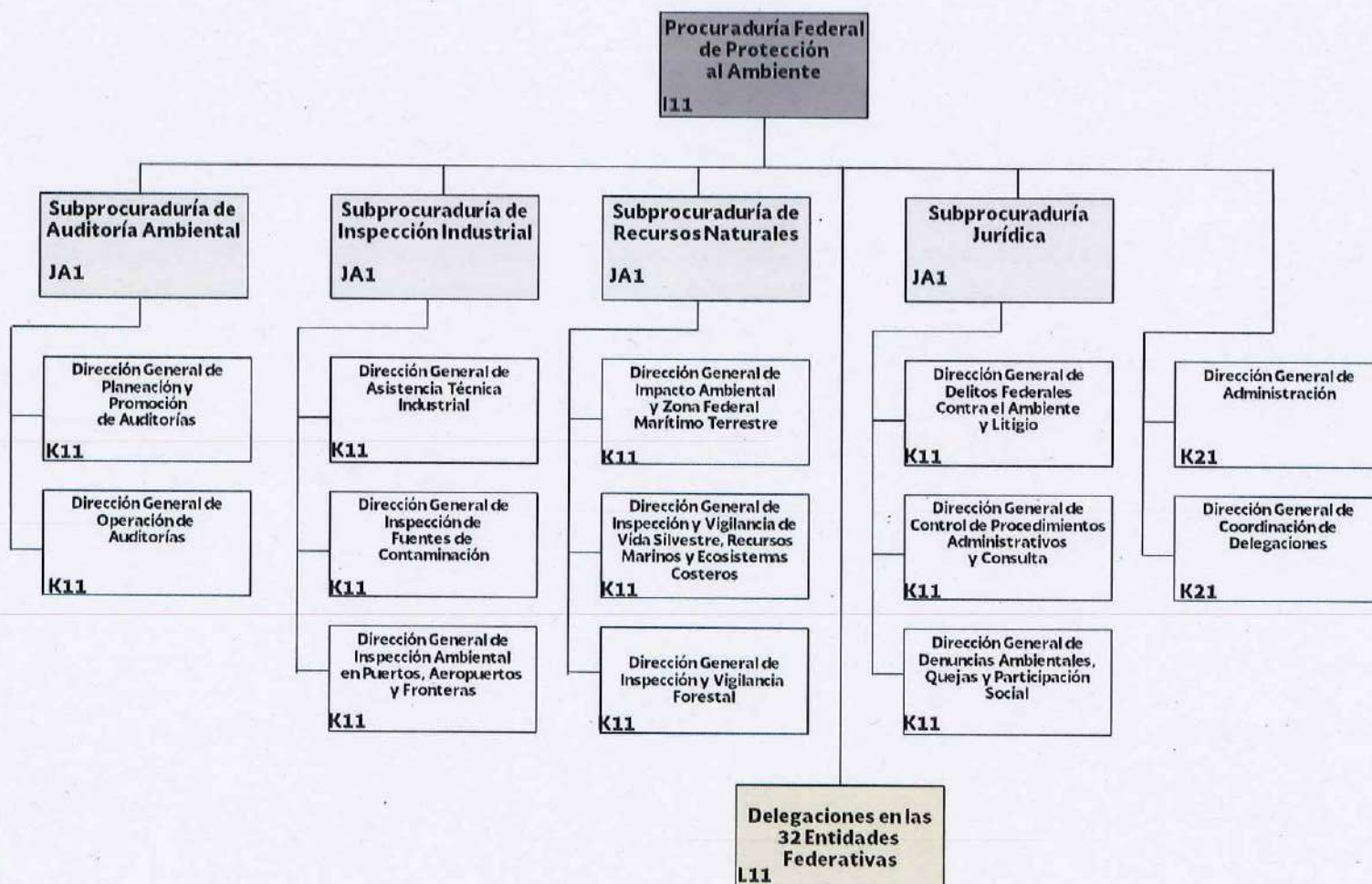
De esta manera, se comenzó a trabajar en el ordenamiento de los procesos internos de la administración de recursos humanos a fin de mitigar o erradicar las problemáticas más graves suscitadas al interior de la institución y que derivan en ineficiencia e incluso en observaciones de instancias fiscalizadoras. La gran mayoría de procesos se logró estandarizar dejando plasmado dicho trabajo en la elaboración del Proyecto de Manual de Organización Específico de la Dirección General de Administración (anexo 6) que se encuentra integrado en su totalidad a la espera de la publicación del nuevo Reglamento Interior para hacer las adecuaciones pertinentes y ser publicado de manera inmediata. Otros procesos sufrieron retrasos motivados por la falta de respuesta de otras instancias (tal es el caso de los lineamientos de separación) o bien, no se pudieron atender por falta de asignación presupuestal, como en el caso de los sistemas informáticos.

a) Estructura orgánica

Durante el período 2013-2017 la estructura orgánica básica de la PROFEPA no sufrió cambios, en tanto que se encuentra apegada a lo dispuesto por el Reglamento Interior vigente de la SEMARNAT.

La Estructura Orgánica de la PROFEPA, de acuerdo con la normatividad vigente se compone de: la Oficina del Procurador, cuatro Subprocuradurías: Subprocuraduría de Auditoría Ambiental, Subprocuraduría de Inspección Industrial, Subprocuraduría de Recursos Naturales y Subprocuraduría Jurídica; trece Direcciones Generales: Dirección General de Planeación y Promoción de Auditorías, Dirección General de Operación de Auditorías, Dirección General de Asistencia Técnica Industrial, Dirección General de Inspección de Fuentes de Contaminación, Dirección General de Impacto Ambiental y Zona Federal Marítimo Terrestre, Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal, Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos Aeropuertos y Fronteras, Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos y Ecosistemas Costeros, Dirección General de Delitos Federales contra el Ambiente y Litigio, Dirección General de Control de Procedimientos Administrativos y Consulta, Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social, Dirección General de Administración y Dirección General de Coordinación de Delegaciones, las dos últimas dependiendo directamente del Procurador; así como treinta y dos Delegaciones en las Entidades Federativas y la Zona Metropolitana del Valle de México.

Procuraduría Federal de Protección al Ambiente Estructura Básica



De esta forma, la estructura orgánica de la PROFEPA se compone de 50 Unidades Administrativas, cuyas funciones reflejan las atribuciones directas conferidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de éstas, 49 están asociadas con funciones sustantivas y la restante realiza funciones administrativas, como se establece en el cuadro siguiente:

No.	UNIDAD ADMINISTRATIVA	TIPO DE UNIDAD
1.	Oficina del Procurador	Sustantiva
2.	Subprocuraduría de Auditoría Ambiental	Sustantiva
3.	Dirección General de Planeación y Promoción de Auditorías	Sustantiva
4.	Dirección General de Operación de Auditorías	Sustantiva
5.	Subprocuraduría de Inspección Industrial	Sustantiva
6.	Dirección General de Asistencia Técnica Industrial	Sustantiva
7.	Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos, Aeropuertos y Fronteras	Sustantiva
8.	Dirección General de Inspección de Fuentes de Contaminación	Sustantiva
9.	Subprocuraduría de Recursos Naturales	Sustantiva
10.	Dirección General de Impacto Ambiental y Zona Federal Marítimo Terrestre	Sustantiva
11.	Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal	Sustantiva
12.	Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros	Sustantiva
13.	Subprocuraduría Jurídica	Sustantiva
14.	Dirección General de Delitos Federales Contra el Ambiente y Litigio	Sustantiva
15.	Dirección General de Control de Procedimientos Administrativos y Consulta	Sustantiva
16.	Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social	Sustantiva
17.	Dirección General de Administración	Administrativa
18.	Dirección General de Coordinación de Delegaciones	Sustantiva
19.	Delegación en el Estado de Aguascalientes	Sustantiva
20.	Delegación en el Estado de Baja California	Sustantiva
21.	Delegación en el Estado de Baja California Sur	Sustantiva
22.	Delegación en el Estado de Campeche	Sustantiva
23.	Delegación en el Estado de Chiapas	Sustantiva
24.	Delegación en el Estado de Chihuahua	Sustantiva
25.	Delegación en el Estado de Coahuila	Sustantiva
26.	Delegación en el Estado de Colima	Sustantiva
27.	Delegación en el Estado de Durango	Sustantiva
28.	Delegación en el Estado de Guanajuato	Sustantiva
29.	Delegación en el Estado de Guerrero	Sustantiva
30.	Delegación en el Estado de en el Estado de Hidalgo	Sustantiva

No.	UNIDAD ADMINISTRATIVA	TIPO DE UNIDAD
31.	Delegación en el Estado de Jalisco	Sustantiva
32.	Delegación en el Estado de Estado de México	Sustantiva
33.	Delegación en el Estado de Michoacán	Sustantiva
34.	Delegación en el Estado de Morelos	Sustantiva
35.	Delegación en el Estado de Nayarit	Sustantiva
36.	Delegación en el Estado de Nuevo León	Sustantiva
37.	Delegación en el Estado de Oaxaca	Sustantiva
38.	Delegación en el Estado de Puebla	Sustantiva
39.	Delegación en el Estado de Querétaro	Sustantiva
40.	Delegación en el Estado de Quintana Roo	Sustantiva
41.	Delegación en el Estado de San Luis Potosí	Sustantiva
42.	Delegación en el Estado de Sinaloa	Sustantiva
43.	Delegación en el Estado de Sonora	Sustantiva
44.	Delegación en el Estado de Tabasco	Sustantiva
45.	Delegación en el Estado de Tamaulipas	Sustantiva
46.	Delegación en el Estado de Tlaxcala	Sustantiva
47.	Delegación en el Estado de Veracruz	Sustantiva
48.	Delegación en el Estado de Yucatán	Sustantiva
49.	Delegación en el Estado de Zacatecas	Sustantiva
50.	Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México	Sustantiva

El Servicio Profesional de Carrera se ha encontrado distribuido jerárquicamente de la siguiente manera, manteniendo en los últimos años los puestos sin cambios importantes a excepción del año 2016 con motivo de la cancelación de 221 plazas, procurando generar el menor impacto en las áreas sustantivas de la PROFEPA.

DESCRIPCIÓN	2013	2014	2015	2016
TITULAR DEL ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO	1	1	1	1
JEFE DE UNIDAD	4	4	4	4
DIRECTOR GENERAL	13	13	13	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	37	38	38	36
DIRECTOR DE ÁREA	10	16	16	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	266	276	276	262
JEFE DE DEPARTAMENTO	127	193	193	160
ENLACE	1116	1116	1116	949
TOTAL	1574	1657	1657	1437

DESCRIPCIÓN	2017
-------------	------

PROCURADOR FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	1
SUBPROCURADOR	4
DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
TOTAL	1436

En virtud de las medidas de austeridad, implementadas a partir del año 2014 por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), en las que se requirió gastar menos y mejor con una propuesta de "reestructura orgánica agresiva", se realizó un ejercicio de reestructura que garantizara una estructura compacta sin descuidar la operación básica.

Lo anterior representó la cancelación de 221 plazas y la modificación de 179 cambios de línea de mando. El proceso de ajuste de estructura de la PROFEPA se realizó considerando, entre otras, las siguientes premisas:

- Gastar menos y mejor, efectuando un proceso de reestructura orgánica.
- El proceso de reingeniería atendió a la compactación de la estructura orgánica y ocupacional sin descuidar la operación básica.
- Los puestos se rediseñaron a partir de la operación sustantiva derivada de los objetivos estratégicos de la Procuraduría, privilegiando la atención de las instrucciones y compromisos presidenciales y el cumplimiento de metas del Plan Nacional de Desarrollo.
- La reingeniería se orientó fundamentalmente a la reducción de áreas adjetivas y al fortalecimiento de los procesos sustantivos de la Procuraduría evitando la duplicidad de funciones y garantizando la relación entre personal y programas a atender.
- Se cuidó que las actividades del personal fueran coincidentes con el puesto que ocupa, a fin de dar congruencia y certeza jurídica al puesto, plaza y funciones.

Los ajustes estructurales y funcionales de la institución se ven reflejados en el trabajo que se ha realizado para adaptar los perfiles de puesto, respecto a denominación, funciones y ubicación en la estructura, así como para adaptar esta

última a la constante reducción de plazas para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales. Al inicio de la administración se identificó la necesidad de evaluar más del 80% de los perfiles de puesto, así mismo resultaba prioritario evaluar la estructura y hacer ajustes en las líneas de mando para guardar correspondencia en puesto-plaza-perfil y su ubicación, dotando de certeza jurídica a la estructura orgánica; bajo este desafío a lo largo de la administración se realizaron ajustes organizacionales para alinear, en lo posible y cuando resultó procedente, la estructura registrada con la funcionalmente en operación.

Año	Tipo de Movimiento	Número de Movimientos
2016	Cambio de Línea de Mando	179
2017		40
2018		23
TOTAL		242

De esta forma, a partir del año 2016 se comenzaron a realizar los ajustes necesarios para disponer de una estructura de organización con orientación estratégica, enfocada a resultados y de calidad, que facilite la operación cotidiana con criterios de racionalidad, eficiencia y eficacia, así como para alinear la estructura de organización a la normatividad vigente y al funcionamiento real de la institución.

Así mismo, a partir de las disposiciones emitidas sobre las contrataciones de plazas vacantes a partir de ajustar el grupo, grado y nivel, así como las reducciones presupuestales y los trabajos de fortalecimiento institucional se continuó trabajando en las modificaciones de estructura y de perfiles de puesto.

Año	Número de Tipo de Movimiento	Tipo de Movimiento	Grupo	Plazas por Movimiento	Total de plazas por Movimiento
2017	12	Cambio de Código Presupuestal	I	1	39
			N	1	
			O	36	
			P	1	
	1	Cambio de Denominación	M	1	36
			N	2	
			O	31	
			P	2	
	18	Cambio de Línea de Mando	N	5	40
			O	24	
			P	11	
	4	Cambio de Nivel Salarial Valuado	I	1	40
			M	1	
			N	1	
			O	36	

Año	Número de Tipo de Movimiento	Tipo de Movimiento	Grupo	Plazas por Movimiento	Total de plazas por Movimiento
			P	1	52
	8	Cambio de Tipo de Nombramiento	I	1	
			N	1	
			O	42	
			P	8	
	22	Cambio SIVAL	I	1	4
			M	1	
			N	1	
			P	1	
	20	Cancelación	P	1	1
Total de Plazas					212
Año	Número de Tipo de Movimiento	Tipo de Movimiento	Grupo	Plazas por Movimiento	Total de plazas por Movimiento
2018	12	Cambio de Código Presupuestal	O	10	10
	1	Cambio de Denominación	O	6	6
	18	Cambio de Línea de Mando	M	1	23
			N	3	
			O	11	
			P	8	
	4	Cambio de Nivel Salarial Valuado	I		10
			O	10	
	8	Cambio de Tipo de Nombramiento	O	13	15
			P	2	
Total de Plazas					64

El objetivo de realizar estos movimientos es adecuar los perfiles de puesto a la estructura orgánica vigente así como a la operación actual de la Procuraduría.

Paralelamente al ajuste de estructura de la institución, se llevaron a cabo los trabajos para la publicación de un nuevo Manual de Organización General en virtud de que el manual con el que contaba la institución había sido publicado en diciembre de 2007 y este no era correspondiente con el Reglamento Interior vigente de la SEMARNAT publicado en el D.O.F. durante el 2012. En este sentido, con la colaboración de todas las unidades administrativas de la PROFEPA se llevó a cabo la elaboración e integración de un nuevo manual que dejaría sin efectos el anterior. El propósito de la publicación del nuevo instrumento radicó en contribuir al fortalecimiento Institucional que diera cuenta de la misión, visión y objetivos de la Procuraduría alineados al Reglamento Interior y a los ajustes estructurales que la institución había atravesado.

Con la publicación del MOG durante septiembre de 2017 se colocaron las bases que permiten conjugar el trabajo del capital humano con la visión estratégica y contribuir a cumplir las prioridades institucionales, definiendo específicamente su aportación en la ejecución efectiva de acciones en favor de la protección al ambiente.

b) Plantilla de Personal

El número total de puestos, distribuido en el período fue:

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado
Total	2,718	2,533	2,790	2,609	2,747	2,412	2,527	2,354	2,503	2,334



Derivado de la tendencia que se reporta, se estableció como premisa institucional fortalecer y orientar los recursos hacia el trabajo sustantivo de la PROFEPA, lo

anterior se reflejó en la evolución de la distribución de los recursos humanos para enfocarlos al cumplimiento de las atribuciones y objetivos estratégicos. Destaca que a pesar de haber decrecido en más de 200 plazas la plantilla de personal, se alcanzaron logros sustantivos como:

- 5,203 empresas certificadas en el Programa Nacional de Auditoría Ambiental (PNAA)
- 5,911 empresas participantes en el Programa Liderazgo Ambiental para la Competitividad (PLAC)
- En materia de recursos naturales de 2013 a 2017, se realizaron de 46,053 inspecciones, 39,090 recorridos de vigilancia y 6,409 operativos, en materia forestal, impacto ambiental, recursos marinos, vida silvestre y zona federal marítima terrestre.
- En Áreas Naturales Protegidas consistentes en 6,569 inspecciones; 12,598 recorridos de vigilancia y 2,732 operativos.
- Así mismo respecto del Combate a la Tala Clandestina, en 108 Zonas Críticas Forestales del país identificadas se realizaron 20,062 inspecciones, 10,596 recorridos de vigilancia y 1,414 operativos en materia forestal. Con estas acciones se clausuraron 553 aserraderos y se aseguraron 168,629 m3 de madera, 1,748 vehículos, 2,937 toneladas de carbón vegetal, 3,482 herramientas y equipos, y se ha puesto a disposición del Ministerio Público Federal (MPF) a 401 personas.
- Se publicó el Manual de Organización General, a más de 10 años de haberse publicado el último.

Así mismo, al inicio de la administración la Procuraduría contaba con 213 inspectores de industria, 111 inspectores en cruces de revisión y 484 de recursos naturales; lo que equivale a aproximadamente un inspector de industria por cada 235 empresas de jurisdicción federal y otro más por cada 1,910 movimientos transfronterizos; además, un inspector de recursos naturales por cada 4,058 km2 de territorio.

Al paso del tiempo, con las restricciones presupuestarias y los ejercicios de austeridad que culminaron en la cancelación de 221 plazas, la estructura registrada ante la Secretaría de la Función Pública con vigencia al 18 de abril de 2017 reflejó un total de 486 inspectores que deben cubrir un total de 6,200 visitas de inspección en materia industrial anualmente, así como atender 138 millones de hectáreas de superficie forestal; 8,286 Unidades de Manejo para Conservación de la Vida Silvestre; 11,200 km de litoral costero en 167 municipios; 764,486 has de manglar

a nivel nacional, entre otras actividades, destacando que, adicionalmente, a partir del año 2016 se le confirió a la PROFEPA la inspección a verificentros ascendiendo a un total de 391 instalaciones que se han verificado de conformidad con la normatividad aplicable.

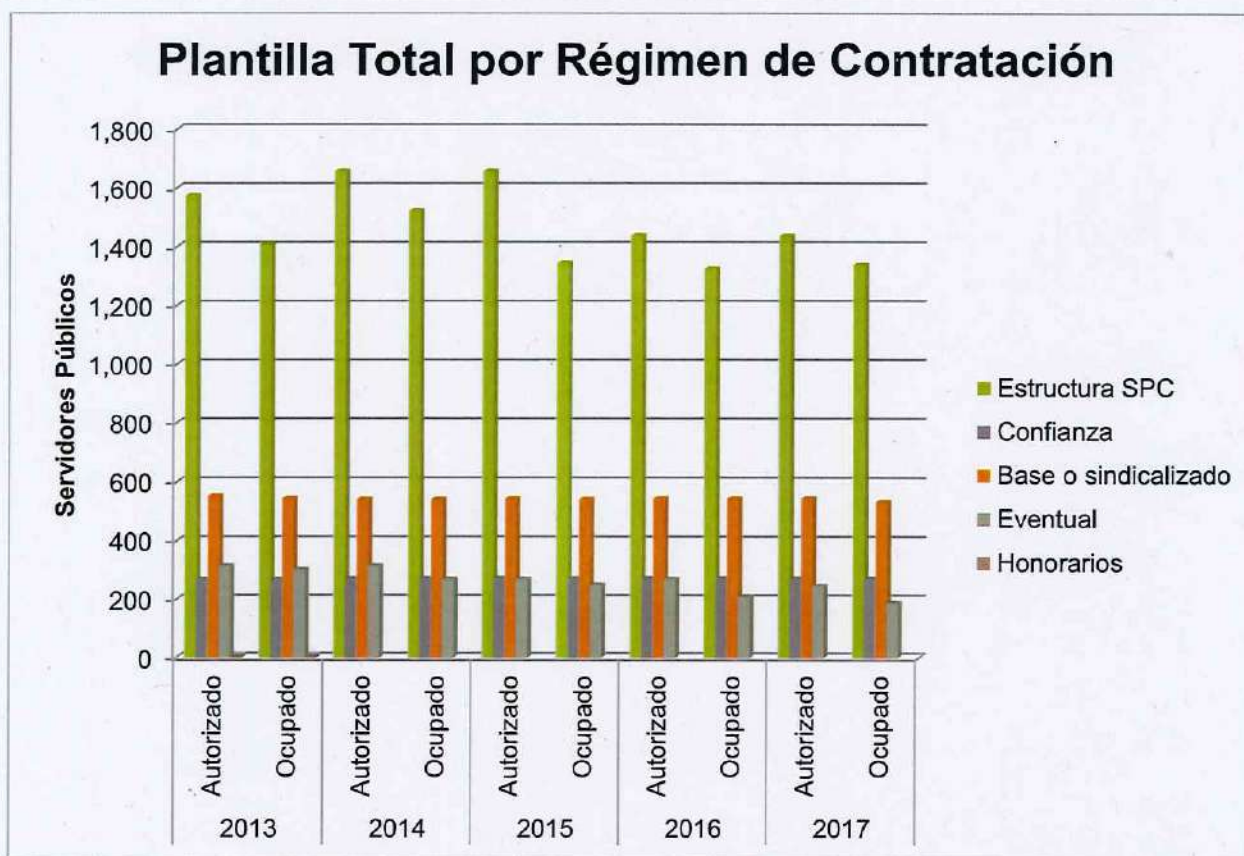
De esta forma, aun cuando se cuenta con un menor número de inspectores y en general con menos servidores públicos atendiendo funciones sustantivas y administrativas, los universos de atención han aumentado. Esto ha representado un esfuerzo institucional importante que para mantenerse deberá verse fortalecido con un aumento en la asignación de recursos, para cumplir con las atribuciones de la institución.

Lo anterior se reitera en el comportamiento de la plantilla por tipo de personal en el período 2013-2017.

Personal por Régimen de Contratación	2013		2014		2015		2016		2017	
	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado
Estructura SPC	1,574	1,410	1,657	1,522	1,657	1,345	1,437	1,325	1,436	1,338
Confianza	270	270	273	273	274	273	274	274	273	273
Base o sindicalizado	554	546	543	543	545	543	545	545	546	534
Eventual	317	304	317	271	271	251	271	210	248	189
Honorarios	3	3	-	-	-	-	-	-		
Total	2,718	2,533	2,790	2,609	2,747	2,412	2,527	2,354	2,503	2,334

Se observa que el tipo de personal que ha mostrado un decrecimiento producto de las medidas de austeridad, fue el personal eventual así como el sujeto al Servicio Profesional de Carrera, en el primer caso de 2013 a 2017 hubo un decrecimiento de 69 plazas, respecto de las autorizadas, mientras que el segundo caso se observa una ampliación de 83 plazas para los ejercicios 2014 y 2015; y respecto de éstos se observa una reducción de 221 plazas.

De manera global, se presenta una reducción de 287 plazas respecto del ejercicio en el que se contó con más plazas que fue durante 2014.

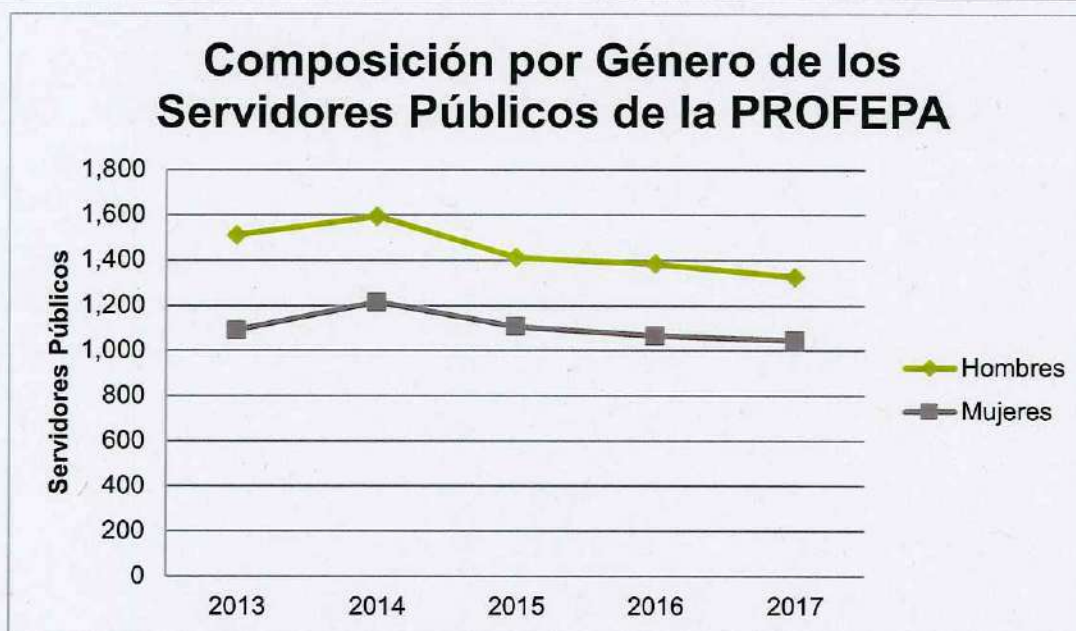


En el anexo 7, se puede apreciar el comportamiento de la plantilla, por unidad administrativa, por género y régimen de contratación por año durante el período 2013-2017.

c) Datos demográficos y educativos

La PROFEPA se ha mantenido activa y participativa en el tema prioritario de la perspectiva de género. Sin embargo, respecto al SPC, a éste se ingresa con base en el mérito y la igualdad de oportunidades, no por cuotas de género.

GÉNERO	2013	2014	2015	2016	2017
HOMBRES	1,513	1,593	1,412	1,384	1,326
MUJERES	1,091	1,216	1,107	1,066	1,045
POBLACIÓN TOTAL	2,604	2,809	2,519	2,450	2,371



No obstante, la distribución porcentual establece que en el 2013 había un 58% de hombres y un 42% de mujeres, mientras que en 2017 hay un 56% de hombres y un 44% de mujeres. De esta forma, la distribución por género mantiene una tendencia que da cuenta del establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en los espacios de la Procuraduría. Cabe señalar que estos datos se refieren a plazas ocupadas incluyendo operativas, por lo que no coinciden con el cuadro de totales mencionados en el apartado de plantilla, el cual se refiere a plazas autorizadas. Por la propia naturaleza de los datos demográficos, éstos sólo pueden estar en relación a plazas ocupadas, no autorizadas.

Respecto al nivel educativo de los servidores públicos de la PROFEPA se busca consolidar prácticas que permitan mejorar el nivel educativo, área y campo de estudios, así como la evolución y fortalecimiento profesional de los servidores públicos a su paso por la institución.

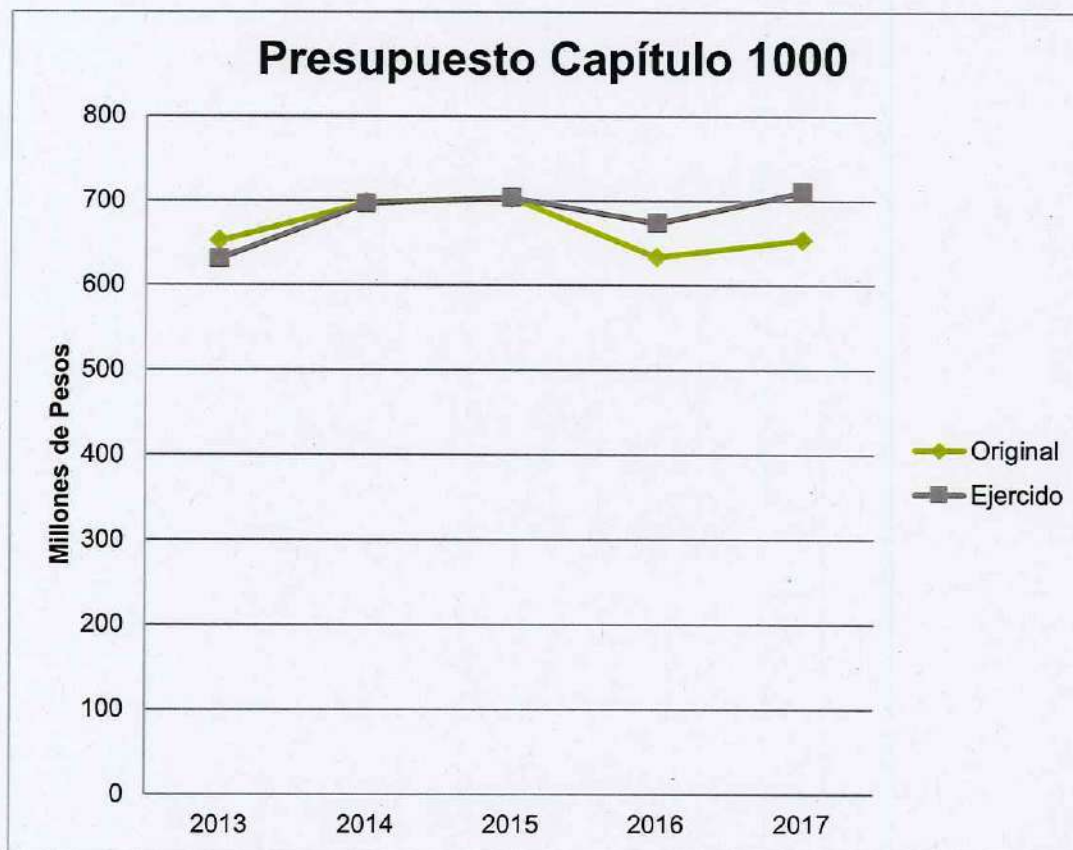
Nivel Educativo	2013			2014			2015			2016			2017		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
Sin Estudios Superiores	389	250	139	405	255	150	415	258	157	431	268	163	412	257	155
Profesionales	1455	846	609	1565	898	667	1619	923	696	1705	967	738	1561	879	682
Posgrado	74	37	37	84	40	44	92	42	50	103	48	55	93	44	49
Sin Dato	988	568	420	1107	608	499	855	453	402	511	263	248	397	199	198
TOTAL	2906			3161			2981			2750			2463		

No obstante las cifras anteriores, aún con las columnas de datos no especificados, refleja una constante en aumento en la cantidad de servidores públicos con estudios superiores y posgrado lo cual se ha venido fortaleciendo con la contratación de personal con más altos niveles de estudio y con apoyos brindados por la institución para la superación académica.

d) Presupuesto asignado

El comportamiento presupuestal del capítulo 1000 "Servicios Personales" denota la evolución del presupuesto asignado para la administración y operación de los recursos humanos con los que cuenta la institución, este se encuentra expresado en millones de pesos.

Capítulo	2013		2014		2015		2016		2017	
	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido
1000 "Servicios Personales"	652.55	630.86	697.66	696.62	703.41	703.51	633.16	673.37	653.7	710.47



El ejercicio del presupuesto para el capítulo 1000 resulta atípico ya que pese a que en términos reales hubo un decrecimiento importante derivado de las medidas de austeridad implementadas en el año 2015, el gráfico indica un repunte durante el ejercicio 2017; no obstante, el aumento obedece incremento salarial para personal operativo, de enlace, mando medio y superior.

Cabe señalar que desde el 2003 no se había dado un incremento salarial al personal de mando y enlace, lo que ayudó a mitigar la pérdida de poder adquisitivo de años anteriores.

e) Ingreso: Concursos y aplicación del artículo 34 de la LSPCAPF

A través de la operación del subsistema de ingreso, se han llevado a cabo los procesos de reclutamiento y selección de candidatos para ocupar puestos dentro de la PROFEPA, verificando que éstos cumplan con los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema en la institución.

Al interior de la institución se privilegia la profesionalización de los recursos humanos, ya que del total de plazas más del 60% del personal forma parte del SPC, con ello se contribuye a la optimización de la inversión en el capital humano de la institución sobre la base de la profesionalización y el mérito, permitiendo que la implementación del Sistema contribuya a la mejora del entramado institucional de los procesos de gestión de la PROFEPA, tanto a nivel estratégico, directivo y de procesos, con capacidad funcional para influir positivamente en el comportamiento de los servidores públicos e incentivador de la productividad y el aprendizaje permanente.

Durante el período 2013-2017 se concursaron 1,015 plazas en 38 convocatorias de las cuales en 2013 se emitieron 12, en 2014 se publicaron 15, en 2015 fueron 4, mientras que en 2016 fueron emitidas 3 y durante el año 2017 se publicaron 4 convocatorias.

Año	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Plazas Concursadas	176	285	203	182	169	1,015

Es importante señalar que el trabajo que se lleva a cabo en la institución al momento de operar el subsistema de ingreso radica en la cantidad de aspirantes por cada convocatoria ya que por cada plaza concursada hay un promedio de 21 aspirantes.

Año	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Plazas Concursadas	176	285	203	182	169	1,015
Aspirantes	No se tiene registro de esta información		4,304	4,456	2,992	11,752

La profesionalización del servicio público se ha consolidado en todos los niveles, desde enlace hasta director general, concentrando el mayor número de concursos en los niveles de enlace y mando medio por tratarse de los niveles donde se encuentra la mayor concentración de servidores públicos.

Año	PLAZAS CONCURSADAS POR NIVEL						TOTAL POR AÑO
	ENLACE	JEFE DE DEPARTAMENTO	SUBDIRECTOR DE ÁREA	DIRECTOR DE ÁREA	DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	DIRECTOR GENERAL	
2013	101	23	43	2	3	4	176
2014	100	74	86	14	7	4	285
2015	145	16	36	1	3	2	203
2016	86	22	64	3	2	5	182
2017	126	34	4	2	1	2	169
Total	558	169	233	22	16	17	1015



La PROFEPA, al contar con una plantilla de personal mayoritariamente inscrita al SPC además del concurso público y abierto como principal forma de contratación para los servidores públicos sujetos a la LSPCAFP también efectúa contrataciones contempladas en las siguientes disposiciones:

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, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema. Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma. (Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, DOF 10-04-2003)

Artículo 52.- Las dependencias podrán ocupar temporalmente puestos con servidores públicos de carrera de nivel jerárquico inferior que cubran el perfil requerido para el puesto en los siguientes casos:

I. Por determinación del Comité Técnico de Profesionalización cuando:

- a) Un servidor público de carrera titular disfrute de una licencia sin goce de sueldo concedida en los términos del artículo 61 de la Ley, hasta por la vigencia de dicha licencia;
- b) Por necesidades del servicio se requiera cubrir un puesto al estar incapacitado su titular, hasta por la vigencia de la licencia médica;
- c) Al determinarse la suspensión del nombramiento de un servidor público de carrera conforme a lo previsto en el artículo 80 de este Reglamento, hasta por el tiempo de la suspensión, y

II. Por determinación del titular de la dependencia o del Oficial Mayor o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 92 de este Reglamento, con motivo de las causas excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley, hasta por diez meses.

Al efecto, se deberá comunicar a la Secretaría la autorización y justificación correspondientes, así como sujetar a concurso el puesto de que se trate, en el plazo establecido en el artículo 92 de este Reglamento.

Las determinaciones del Comité Técnico de Profesionalización a que se refiere la fracción I, deberán considerar lo previsto en el artículo 75 de este Reglamento y atender las disposiciones relativas a la suplencia de servidores públicos contenidas en el Reglamento Interior de la dependencia.

El nombramiento que se autorice en los términos de este artículo dará derecho, a quienes así sean designados, a recibir las percepciones correspondientes al puesto que desempeñen de manera provisional, y a recibir puntos adicionales en su evaluación del desempeño. En todos los casos, la dependencia garantizará su reincorporación al puesto que venían desempeñando previo a su nombramiento de carácter temporal. La DGRH deberá informar al Registro de dichos nombramientos.

El servidor público de que se trate no podrá ocupar otro puesto conforme a los supuestos que prevé este artículo hasta después de seis meses, contados a partir de la conclusión del nombramiento de carácter temporal. (Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, DOF 06-07-2007)

Derivado de estas disposiciones la Procuraduría busca flexibilizar la movilidad de los servidores públicos de carrera con base en el mérito y la experiencia para permitir su promoción horizontal, fomentar la cobertura de vacantes por medio de movimientos laterales u ocupación temporal y proponer el establecimiento de concursos de promoción interna basada en el mérito. Es así que el número de contrataciones que se ha promovido bajo estos esquemas se reporta de la siguiente forma:

ESQUEMA DE OCUPACIÓN	2013	2014	2015	2016	2017
Al amparo del Artículo 34 (LSPC)	91	344	130	159	101
Al amparo del Artículo 52, fracción I (RLSPC)	0	0	0	0	1
Al amparo del Artículo 52, fracción II (RLSPC)	2	7	0	1	0
TOTAL	93	351	130	160	102

Al llevar a cabo este tipo de contrataciones se garantiza la continuidad del servicio público, el reconocimiento al mérito y la garantía de contar con las prestaciones

laborales en estricto apego a la legislación correspondiente, dotando al personal de la protección a sus derechos laborales.

f) Capacitación

La operación del Subsistema de Capacitación se da con el objetivo de establecer los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;
- b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia;
- e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas,
- f) Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

Este Subsistema opera a través de los Programas Anuales de Capacitación (PAC) que son diseñados a partir de los resultados de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), individuales e institucionales, y las acciones de capacitación se imparten en las modalidades: a) presencial; b) en línea a través del portal de capacitación (plataforma Moodle) de la PROFEPA; c) por videoconferencia y/o d) mixta, con la participación de proveedores internos y externos y de acuerdo con el presupuesto asignado en cada ejercicio.

De manera trimestral se habilita el Módulo de Registro de Acciones de Capacitación de la plataforma de capacitación en línea de la PROFEPA para que los servidores públicos reporten de manera individual el cumplimiento de sus horas de capacitación. Los resultados son reportados trimestral y anualmente a la Secretaría de la Función Pública a través del Sistema RHnet.

Para llevar a cabo las acciones de capacitación, principalmente, la institución imparte a través del Centro de Capacitación en Línea de la PROFEPA un total de 23 cursos, mismos que avalan una duración de 10 horas (1 curso), 20 horas (21 cursos) y 40 horas (1 curso) según sea el caso. Los cursos impartidos son:

- Administración de Proyectos de Mejora.
- Análisis para la Reingeniería de Procesos.
- ABC de la Contabilidad Gubernamental.
- Calidad y Productividad en el Sector Público.
- Educación en Materia de Derechos Humanos.
- Elaboración de Manuales de Procedimientos.
- Aspectos Generales de un Sistema de Monitoreo y Evaluación Basado en Resultados.
- Sistema Nacional de Planeación Democrática.
- Atención Ciudadana
- Contrataciones Públicas
- Control Interno y Administración de Riesgos.
- Ética, Legalidad y Responsabilidad.
- Liderazgo.
- Nociones Básicas de la Administración Pública Federal.
- Orientación a Resultados.
- Rendición de Cuentas.
- Trabajo en Equipo.
- Comunicación Efectiva.
- Ortografía y Redacción.
- Instrumentación del Proceso Entrega-Recepción de Cargos Públicos de la APF.
- Visión Estratégica.
- Negociación.
- Inducción para los Servidores Públicos de la PROFEPA.

En este sentido, durante el período 2013-2017 se han llevado a cabo 1,419 acciones de capacitación, con 23,920 participantes, lo que representa un esfuerzo importante tanto de la institución como de los servidores públicos que se han capacitado en este período, en materia sustantiva y adjetiva.

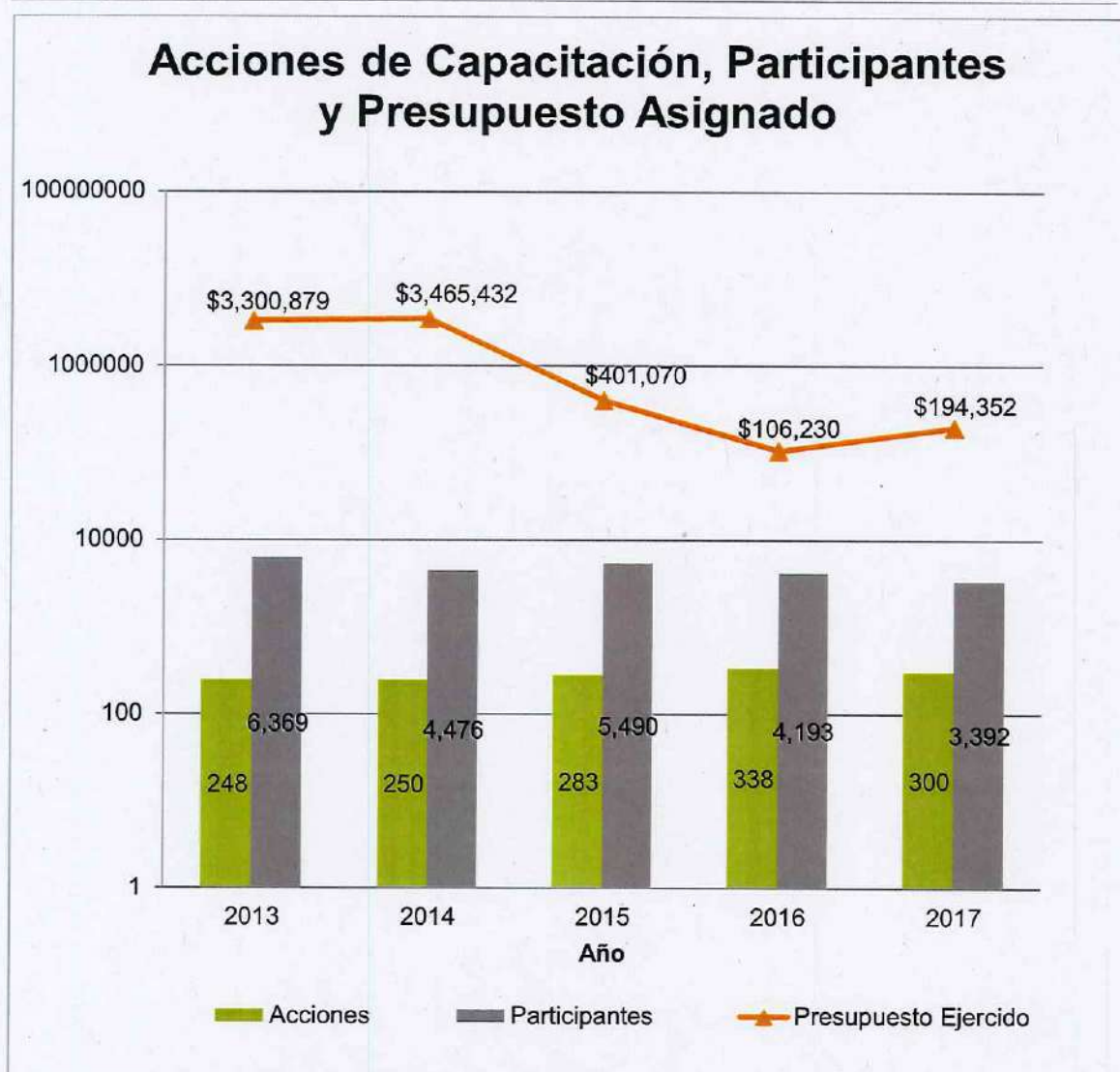
Año	2013	2014	2015	2016	2017
Acciones	248	250	283	338	300
Participantes	6,369	4,476	5,490	4,193	3,392

Asimismo, se realiza un esfuerzo institucional adicional al del Centro de Capacitación en Línea, ya que se llevan a cabo cursos de capacitación impartidos por las propias unidades de la PROFEPA, ejemplo de estos cursos son:

NOMBRE DEL CURSO	IMPARTIDO POR:
TALLER DE REGULACIÓN, APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE NORMAS EN MATERIA DE ATMÓSFERA.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA NORMA 155-SEMARNAT-2007 DE PROTECCIÓN AMBIENTAL PARA OPERACIONES DE LIXIVIACIÓN DE ORO Y PLATA.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
INTRODUCCIÓN AL SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO (GHS) PARA LA IDENTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE PELIGROS DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA NOM-141-SEMARNAT-2003, QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA CARACTERIZAR LOS JALES, ASÍ COMO LAS ESPECIFICACIONES Y CRITERIOS PARA LA CARACTERIZACIÓN Y PREPARACIÓN DEL SITIO, PROYECTO, CONSTRUCCIÓN, OPERACIÓN Y POSTOPERACIÓN DE PRESAS DE JALES.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
PLANES DE MANEJO DE RESIDUOS MINEROS.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER MESOAMERICANO SOBRE PEPINOS DE MAR / COMERCIO INTERNACIONAL Y BASES PARA SU IDENTIFICACIÓN.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
LA FUNCIÓN DEL PERITO EN EL JUICIO PENAL ACUSATORIO.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
PENSAMIENTO DIVERGENTE Y MODIFICABILIDAD COGNITIVA.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE AVES RAPACES, AVES CANORAS Y DE ORNATO.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
FORMACIÓN JURÍDICA DENTRO DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
MANEJO DEL LUGAR DE LOS HECHOS Y TRABAJO COORDINADO DE OPERADORES DESDE SU ROL.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE INTRODUCCIÓN SOBRE ESPECIES POTENCIALMENTE INVASORAS EN PRODUCTOS FORESTALES.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
DESARROLLO DE TÉCNICAS DE ORALIDAD EN EL MARCO DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE ESPECIES DE IMPORTANCIA CUARENTENARIA EN LA IMPORTACIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
SEMINARIO - TALLER "FORMACIÓN OPERADOR INTEGRAL DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO".	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE PLAGAS FORESTALES EN ÁRBOLES DE NAVIDAD DE IMPORTACIÓN.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL

NOMBRE DEL CURSO	IMPARTIDO POR:
TALLER DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CON MEDIOS ELECTRÓNICOS.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
"ACTUALIZACIÓN DE LA CÉDULA DE OPERACIÓN ANUAL (COA) Y SU CAPTURA EN LA PLATAFORMA COA WEB".	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
CURSO-TALLER PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE ORQUÍDEAS ENLISTADAS EN LA NOM-059-SEMARNAT-2010.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE ESPECIES POTENCIALMENTE INVASORAS EN LA IMPORTACIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES.	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
TALLER DE VERIFICACIÓN SANITARIA DE LA IMPORTANCIA DE ÁRBOLES DE NAVIDAD E IDENTIFICACIÓN DE MADERAS.	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
TALLER DE IDENTIFICACIÓN E INTERCEPCIÓN DE ESPECIES EXÓTICAS INVASORAS TERRESTRES Y ACUÁTICAS, ASOCIADAS AL COMERCIO INTERNACIONAL.	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
CURSO TALLER EN MATERIA DE SUELO Y SUBSUELO.	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
TALLER DE MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS.	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO-TALLER EN MATERIA DE AIRE Y RUIDO.	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO - TALLER EN MATERIA DE RECURSOS NATURALES, VIDA SILVESTRE Y RECURSOS FORESTALES.	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO - TALLER EN MATERIA DE AGUA.	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO-TALLER EN MATERIA DE RIESGO Y EMERGENCIA AMBIENTALES.	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO TALLER DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES QUÍMICOS MAYORES.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL

A partir del año 2015 se dio un decremento importante en la disponibilidad de los recursos económicos por lo que se han tenido que implementar cursos y talleres con personal interno en las diferentes áreas de la PROFEPA, a fin cumplir las metas, por lo que se señalan y reconocen estos esfuerzos institucionales. Durante el periodo las acciones de capacitación para el personal de todos los niveles de puesto, desde operativos hasta mandos superiores, han implicado la inversión de recursos públicos por un monto total de \$ 7'467,963 de pesos. Es importante mencionar que durante el periodo 2013-2017 se superaron las metas del número de participantes programados para cada año; de igual manera, se rebasó el número de acciones estimadas en cada ejercicio.



Se observa que el número de acciones de capacitación y los participantes en las mismas no ha implicado un decremento tan importante como el que se tuvo en el presupuesto asignado, ya que mientras el presupuesto decreció más de 1,500 por ciento las acciones de capacitación se incrementaron y el número de participantes decreció en menos del 50 por ciento lo cual también obedece a la reducción de plantillas de personal.

En este sentido, y a pesar de las reducciones que se han aplicado en el presupuesto asignado a capacitación, se han incrementado los cursos impartidos lo que implica un mayor número de personal capacitado con una significativa reducción en el costo por persona capacitada, lo anterior sin sacrificar la calidad de la capacitación

otorgada. No obstante, el impacto negativo del recorte de 2016, el cual también se reflejó en el presupuesto de 2017, hace necesario que se revisen las prioridades del gasto para incrementar la asignación de recursos en este rubro.

Referente a los apoyos institucionales relacionados con becas de estudio para el personal de confianza, en el ejercicio 2015 se llevó a cabo la actualización de las Reglas para el Otorgamiento de Becas a los servidores públicos de confianza de la PROFEPA, en las que se establecieron los términos y las condiciones para su autorización considerando los criterios y las obligaciones previstas en la normatividad, con lo que se ha dado certeza al proceso administrativo de entrega y comprobación de las mismas.

g) Certificación de capacidades

El proceso de evaluación de capacidades profesionales asignadas a los perfiles de puestos de los Servidores Públicos de Carrera Titulares, con fines de certificación y permanencia en sus puestos y en el Servicio Profesional de Carrera, inicia con la programación anual de acuerdo con sus fechas de ingreso o con la fecha de la última capacidad evaluada en un proceso de certificación previo. Por acuerdo del Comité Técnico de Profesionalización (CTP) de la PROFEPA, en el año 2014 se determinó que el periodo para las evaluaciones es de al menos un año antes de cumplirse el plazo de cinco años establecido por la normatividad para la renovación de la certificación de capacidades.

Niveles de Puesto	Servidores Públicos de Carrera Evaluados por año					Total Acumulado
	2013	2014	2015	2016	2017	
Director General	0	1	3	0	0	4
Director General Adjunto	0	0	0	0	0	0
Director de Área	0	2	2	4	0	8
Subdirector de Área	2	64	11	27	7	111
Jefe de Departamento	0	40	5	22	4	71
Enlace	175	303	57	64	176	775
Total Anual	177	410	78	117	187	969

Las evaluaciones se aplican a través de la plataforma de certificación en línea (Moodle) de la PROFEPA y los resultados son reportados a la Secretaría de la Función Pública a través del Sistema RHnet. Durante el periodo 2013-2017 un total de 969 servidores públicos han sustentado satisfactoriamente sus evaluaciones por

lo que se han hecho acreedores a sus constancias de certificación con resultados aprobatorios.

En los ejercicios 2016 y 2018, el CTP de la PROFEPA autorizó la modificación de las Capacidades Profesionales en Desarrollo Administrativo y Calidad (DAC), asignadas a 599 perfiles de puesto sujetos al Servicio Profesional de Carrera (SPC), a efecto de homologar las capacidades de acuerdo con los diferentes niveles tabulares de los puestos, así como de garantizar el registro en el sistema RHNet de los resultados obtenidos por los servidores públicos de carrera en los procesos de evaluación y certificación de dichas capacidades con fines de permanencia en sus puestos y en el SPC. La modificación de los perfiles quedó plenamente concluida en el presente año.

h) Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se lleva a cabo a través del Subsistema encargado de establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.

Desde la implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC) en la PROFEPA, ocurrida en el año 2005, se determinó que el modelo de evaluación del desempeño que sería aplicado a los Servidores Públicos de Carrera, tanto Eventuales como Titulares, correspondería al propuesto por la Secretaría de la Función Pública para las dependencias de la Administración Pública Federal.

En este sentido, el método, los participantes, los plazos, las herramientas de evaluación, los factores a evaluar, las ponderaciones y demás componentes del proceso de evaluación son los que se encuentran señalados en la normatividad aplicable (Ley del SPCAPF, su Reglamento y las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera). Con respecto a la herramienta de evaluación, actualmente se utilizan los formatos propuestos y autorizados por la propia Secretaría de la Función Pública pero en una versión en línea, instalada en el Sistema Automatizado de Evaluación del Desempeño (SAED) de la PROFEPA.

De esta forma, se instrumenta el método a través del cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus

habilidades, capacidades y adecuación al puesto. Se anexa la Metodología para la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos comprendidos en el Servicio Profesional de Carrera.

Con referencia al método de evaluación del desempeño para el personal operativo es el mismo que se señala en la "Norma para el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos de nivel operativo", en la "Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles" y en las Disposiciones anteriormente referidas.

El proceso de evaluación del desempeño no sólo ha tenido impacto favorable en los propios servidores públicos evaluados, quienes de manera recurrente han obtenido resultados satisfactorios y excelentes en el cumplimiento de sus compromisos de actuación, sino que además, esto se ha visto reflejado en los logros alcanzados por la Procuraduría en los últimos años, los cuales han posicionado a la PROFEPA ante la ciudadanía como una institución pública confiable y honesta en la atención de los asuntos que tienen que ver con la procuración de la justicia ambiental. Esta tendencia se refleja en lo reportado durante el período 2013-2017.

Resultados de la Evaluación Anual del Desempeño	2013	2014	2015	2016	2017	Total	Porcentaje
Excelente	340	159	200	174	203	1,076	19.41%
Satisfactorio	797	957	851	933	893	4,431	79.92%
No Satisfactorio	12	4	2	1	2	21	0.38%
Deficiente	1	13	0	0	2	16	0.29%
Total	1,150	1,133	1,053	1,108	1,100	5,544	100%

La evaluación está dirigida a Servidores Públicos Carrera Titulares, de Libre Designación, de Designación Directa y para los que forman parte del Gabinete de Apoyo, con la participación de los propios evaluados, sus superiores jerárquicos y de terceros evaluadores. Durante el periodo 2013-2017 se evaluaron un total de 5,544 servidores públicos, de los cuales el 99.3% obtuvieron resultados Satisfactorios y Excelentes en su desempeño, con lo que se confirma el estricto cumplimiento de sus funciones y metas individuales que repercuten en el impacto favorable que ha tenido la PROFEPA en la procuración de la justicia ambiental y en la conservación del medio ambiente.

Existen diversos mecanismos de retroalimentación derivados de los procesos de evaluación del desempeño que son aplicados al personal de base y confianza. El primero de ellos se refiere a las acciones de mejora que les son propuestas a los servidores públicos de carrera cuando obtienen resultados no satisfactorios, las cuales son validadas por el Comité Técnico de Profesionalización a fin de detectar las causas de dichos resultados y establecer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño.

El siguiente mecanismo de retroalimentación hace referencia a las Reuniones de Seguimiento y a los Diálogos de Desarrollo entre los evaluadores y los evaluados que son señalados como obligatorios en las disposiciones legales correspondientes, tanto para el establecimiento de metas individuales, como para el seguimiento a su desempeño y para la valoración del grado de cumplimiento de éstas. Por último, se encuentran los premios y las recompensas a las que se hacen acreedores aquellos servidores públicos de nivel operativo que destacan por sus resultados sobresalientes, los cuales son entregados con el requisito de que los propios evaluados elaboren un trabajo escrito que se encuentre estrechamente relacionado con las funciones que desempeñan y con los logros obtenidos en el cumplimiento de las metas de actuación que les son asignadas por sus superiores jerárquicos.

g) Separación de personal

Este Subsistema se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos. No obstante, durante el período 2013-2017 se han registrado únicamente 12 bajas con motivo de:

- Baja fracción VI del art. 60 de LSPC (capacitación o segunda evaluación desempeño no aprobatoria)
- Baja fracción VII del art. 60 de LSPC (evaluación de desempeño deficiente)
- Baja por art. 52 de la LSPC (certificación de capacidades profesionales no aprobatoria)

Sin embargo, las bajas del personal por renuncia derivan en la amplia rotación del personal como un área de oportunidad que se registra en la institución.

Año	Eventuales	Presupuestales	Total
2013	100	235	335
2014	221	223	444

2015	197	291	488
2016	126	209	335
2017	90	164	254

De esta forma, en el período 2013-2017 se han registrado 1,856 bajas de personal, las principales causas de baja de personal son:

- Por renuncia
- por conclusión de nombramiento o contrato
- Por defunción
- Por invalidez y/o incapacidad dictaminada por el ISSSTE
- Por Movimiento Lateral
- Por pensión y/o jubilación
- Por destitución y/o inhabilitación del Órgano Interno de Control
- Por cambio de adscripción.

VII. RESULTADOS Y SITUACIÓN ACTUAL

Las constantes reducciones presupuestales, si bien no han repercutido en la estructura orgánica básica, sí han implicado la necesidad de realizar ajustes en el funcionamiento institucional, ya que la cantidad de servidores públicos ha disminuido, por lo que si se plantea como objetivo el mantener a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente como una institución fundamental de la República, se requiere que su estructura, objetivos, mecanismos de profesionalización de su personal e instrumentos de transparencia y rendición de cuentas, sean apoyados con un presupuesto acorde a su labor con el fin de continuar instrumentando la aplicación de la procuración de justicia ambiental, mediante la aplicación y cumplimiento efectivo, eficiente, expedito y transparente de la legislación a través de la atención a la denuncia popular, acciones de inspección, verificación, vigilancia y del uso de instrumentos voluntarios.

a) Plantilla de Personal Situación Actual

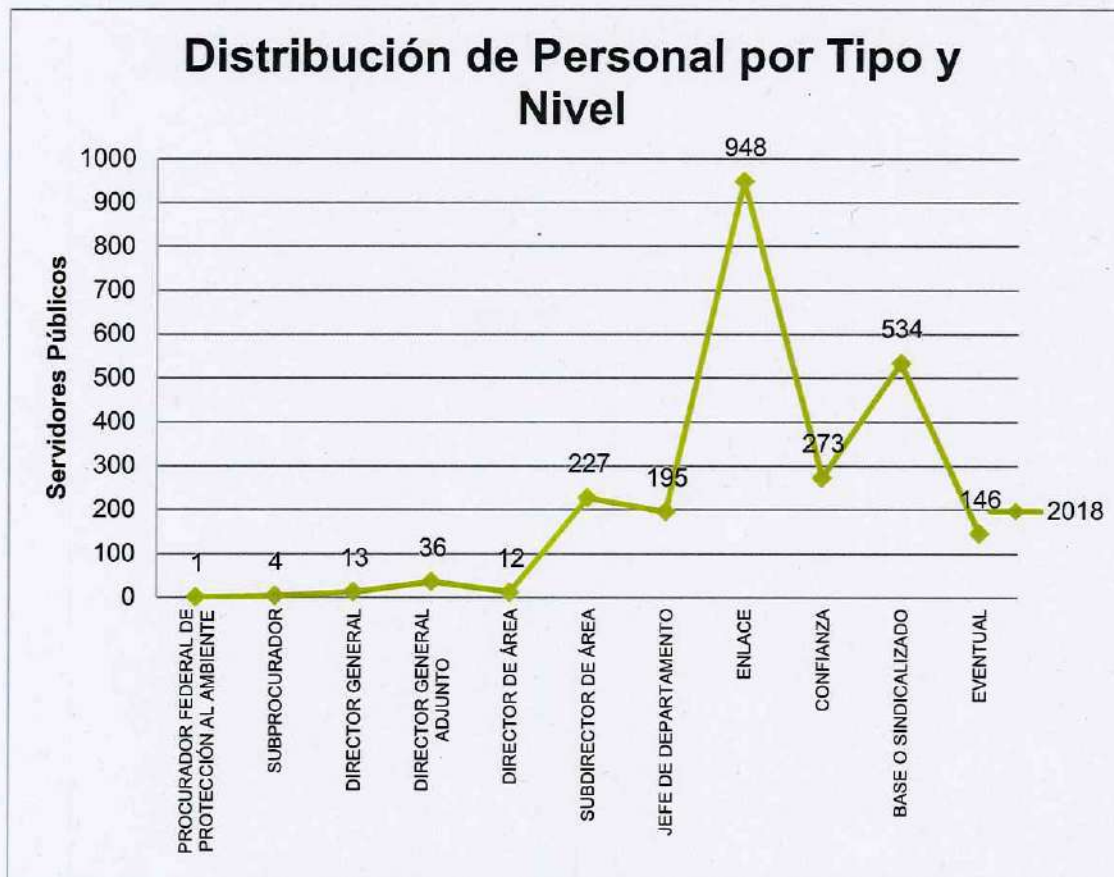
La composición actual de la plantilla de plazas ocupadas en relación con las plazas autorizadas, por régimen de contratación y ubicación es la siguiente:

UBICACIÓN DE PLAZA	BASE (SINDICATO)	CONFIANZA			EVENTUALES		CONSOLIDADO	
	TOTAL	MANDOS MEDIOS, SUPERIORES Y ENLACES (SPC)	OPERATIVAS	TOTAL	OCUPADAS	TOTAL	OCUPADAS	TOTAL
OFICINAS CENTRALES	122	374	79	453	63	71	611	646
DELEGACIONES	412	1,062	194	1,256	67	75	1,617	1,743
TOTAL	534	1,436	273	1,709	130	146	2,228	2,389

La distribución en relación con las plazas autorizadas de la Procuraduría, de acuerdo al tipo de contratación del personal es la siguiente:

DESCRIPCIÓN	2018
PROCURADOR FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	1
SUBPROCURADOR	4
DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
CONFIANZA	273

DESCRIPCIÓN	2018
BASE O SINDICALIZADO	534
EVENTUAL	146
TOTAL	2,389



Aun cuando se registra una distribución proporcional entre el personal de mando y el de enlace se registran algunas disfuncionalidades en cuanto a la composición de la Estructura Básica y no Básica de la Institución, destacan 28 puestos en cuya denominación se les reconoce como Director de Área mientras que en el grupo, grado y nivel se les reconoce como Subdirector de Área, así mismo es fundamental distinguir que mientras que existen 227 puestos con grupo, grado y nivel correspondiente a Subdirector de Área hay 195 correspondientes a Jefe de Departamento por lo que hay más de un Subdirector de Área por cada Jefe de Departamento lo cual más allá de ser una distribución atípica, refleja que no se cumple el parámetro de desdoblar cada unidad en al menos dos unidades en nivel inmediato inferior, lo cual representa que no hay suficientes departamentos para sustentar el desdoblamiento de todas las subdirecciones de área. Lo anterior, se

debe a la cancelación de plazas producto de las medidas de racionalidad y austeridad, cuya primera prioridad ha sido cubrir una cuota presupuestal, sin consideraciones de tipo organizacional y funcional.

b) Niveles salariales

Los Servidores Públicos que componen la PROFEPA se agrupan en 32 niveles salariales, de los cuales los correspondientes al personal de enlace y operativos de base o confianza agrupan al mayor número de trabajadores.

Denominación genérica del puesto	Grupo, Grado y Nivel	Cantidad
Procurador	I11	1
Subprocurador	JA1	4
Director General	K11	11
	K21	2
Director General Adjunto/Delegado	L11	36
Director de Área	M11	8
	M23	2
	MC3	2
Subdirector de Área/subdelegado	N11	10
	N31	33
	N33	1
	NA1	165
Jefe de Departamento	O11	136
	O21	2
	O23	19
	O31	54
	O33	1
	OA1	1
Enlace	P11	49
	P12	658
	P13	163
	P23	68
	P32	8
	PQ1	1
	PQ3	1
Operativo de Base o Confianza	11	199
	3	4
	5	36
	6	213
	7	238
	8	75
	9	42
TOTAL	32	2,243

Las cifras anteriores, toman en cuenta las plazas autorizadas y no consideran al personal eventual, no obstante, se puede observar que el mayor porcentaje de los trabajadores pertenece al Servicio Profesional de Carrera, ya que de un total de

2,243 plazas 36% es personal operativo de base y/o confianza y 64% son personal sujeto al Servicio Profesional de Carrera; de éstas, el 66% es personal de enlace, mientras que el 34% restante es de mando medio y superior.

c) Distribución del personal en las actividades sustantivas y administrativas

De las 50 unidades administrativas que conforman a la institución, 49 están asociadas con funciones sustantivas y únicamente la Dirección General de Administración realiza funciones administrativas. De esta forma, del total de 2,228 puestos ocupados, considerando los diferentes tipos de personal que componen la Procuraduría, 189 son administrativos, todos ellos adscritos a la Dirección General de Administración

Unidades	Personal	Porcentaje
Sustantivas	2,039	91.5%
Administrativas	189	8.5%
Total	2,228	100 %

d) SPC por componente

Respecto al Subsistema de Planeación de Recursos Humanos se han realizado y registrado las modificaciones de estructura conforme a lo siguiente:

No.	Nombre del Escenario	Fecha de Vigencia
Año 2017		
1	PROFEPA ESCENARIO 011705221758	18 de abril de 2017
2	PROFEPA ESCENARIO 031708171025	17 de agosto de 2017
3	ESCENARIO PROFEPA 041710271603	16 de octubre de 2017
4	ESCENARIO PROFEPA 051712221034	15 de diciembre de 2017
Año 2018		
1	ESCENARIO PROFEPA 021806201118	15 de junio de 2018

De esta forma, la composición actual por unidad administrativa de las 1,436 plazas registradas en el escenario con vigencia al 15 de junio de 2018 es la siguiente:

Plazas de Estructura	
Concepto	Plazas
Mandos Superiores	18
Mandos Medios	470
Enlace	948

DESCRIPCIÓN	2017
PROCURADOR FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	1
SUBPROCURADOR	4
DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
TOTAL	1,436

El Subsistema de Ingreso, en cumplimiento de lo establecido por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), de enero a agosto 2018 se concursaron un total de 110 plazas en tres convocatorias públicas y abiertas, en las que se registraron en conjunto 1,413 aspirantes.

Convocatoria	Plazas concursadas	Aspirantes inscritos
1a Convocatoria	65	938
2a Convocatoria	28	475
3a Convocatoria	17	No incluye aspirantes por encontrarse en proceso.
TOTAL	110	1,413

Asimismo, se llevaron a cabo 27 ingresos al amparo del artículo 34 de la LSPCAPF.

Respecto a las acciones de capacitación durante el ejercicio 2018 se han realizado 9 con un total de 93 participantes, no obstante estos registros se fortalecen al término del ejercicio.

En lo que respecta a los Servidores Públicos de Carrera Titulares que aprobaron sus evaluaciones de capacidades profesionales con fines de certificación y permanencia en el SPC, durante el ejercicio 2018 por grupo jerárquico se reporta:

Niveles de Puesto	2018
Director General	0
Director General Adjunto	0
Director de Área	1
Subdirector de Área	28
Jefe de Departamento	19
Enlace	102
Total Anual	150

En relación al Subsistema de Separación del SPC, durante el segundo trimestre del ejercicio 2018, se llevó a cabo la elaboración de los "LINEAMIENTOS A TRAVÉS DE LOS QUE SE ESTABLECEN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA LA OPERACIÓN DEL SUBSISTEMA DE SEPARACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA EN LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE" esto con la finalidad de atender las disposiciones establecidas en el artículo 73 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal establece que el Subsistema de Separación de este tipo de servidores públicos se integra por los procesos que permiten determinar el procedimiento a seguir para que el nombramiento de un servidor público de carrera deje de surtir efectos sin responsabilidad para la dependencia.

Dichos lineamientos tienen el propósito de dotar de certeza jurídica respecto a los procedimientos de separación de servidores públicos de carrera en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente y permitan la operación del Subsistema de Separación previsto en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con el respeto a los derechos de los servidores públicos, así como a las garantías de audiencia y legalidad previstas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Estos lineamientos se encuentran en proceso de aprobación por parte del Comité Técnico de Profesionalización del Servicio Profesional de Carrera de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.

e) Evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública

Como parte del compromiso de asumir una gestión eficiente del capital humano resulta imprescindible el contar con los mecanismos que permitan dar testimonio de las acciones de la institución, a fin de medir los resultados obtenidos. Estos mecanismos no sólo permiten dar cuenta del funcionamiento institucional sino que representa un área de oportunidad fundamental en el conocimiento de lo que se está haciendo y de las acciones que se desarrollan para mejorar.

A fin de contribuir con las acciones de mejora la PROFEPA es evaluada anualmente, respecto a la operación de los diferentes subsistemas atendiendo al cumplimiento de los objetivos del programa, obteniendo los siguientes resultados:

SUBSISTEMA	2013		2014		2015		2016	
	Ponderado	Objetivo	Ponderado	Objetivo	Ponderado	Objetivo	Ponderado	Objetivo
Planeación de Recursos Humanos	25.00%	25.00%	15.03%	20.00%	17.42%	20.00%	17.67%	20.00%
Ingreso	13.35%	20.00%	11.25%	20.00%	13.59%	20.00%	18.39%	20.00%
Desarrollo Profesional	5.71%	10.00%	2.30%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
Capacitación y Certificación de Capacidades	16.36%	20.00%	12.76%	15.00%	12.38%	15.00%	13.48%	15.00%
Evaluación del Desempeño	14.84%	15.00%	18.81%	20.00%	19.04%	20.00%	18.98%	20.00%
Separación	7.12%	10.00%	2.61%	10.00%	5.49%	10.00%	7.96%	10.00%
Control y Evaluación	-	-	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%
TOTAL	82.4%	100.00%	67.7%	100.00%	82.9%	100.00%	91.5%	100.00%

De esta forma, en los últimos años la PROFEPA ha logrado consolidar la operación efectiva del SPC, orientándolo a contar con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

En este sentido se ha registrado la Evaluación de la Gestión Gubernamental (EGG) que organiza diferentes elementos de gestión según su naturaleza, con el propósito de hacer una valoración cuantitativa a través de 10 indicadores que dan cuenta sobre la capacidad institucional para transformar sus insumos en resultados orientados al cumplimiento de sus objetivos estratégicos y metas institucionales.

Al respecto, y con la finalidad no sólo de brindar información relevante y oportuna relacionada con aspectos de la gestión de las instituciones, sino también, presentar de manera ejecutiva elementos que faciliten la toma de decisiones estratégicas en esta materia, a continuación se describen los resultados obtenidos por la PROFEPA en los ejercicios 2016 y 2017:

Datos de identificación				
Ramo:	16	Institución:	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente	
Resultados globales				
Promedio APF:	69.7	Promedio Ramo:	71.7	
Resultados de la institución				
Promedio:	75.9	Ranking APF:	52	
Resultados por indicador				
			Ranking	Total APF
	Indicador Cumplimiento del Sistema de Control Interno Institucional	65.1		166
	Indicador Programa de Trabajo de Control Interno	100.0		1
	Indicador Programa de Trabajo de Administración de Riesgos	9.1		192
	Índice de Promoción de la Ética e Integridad Pública	100.0		1
	Índice de Cumplimiento de Indicadores Sectoriales	84.1		146
	Índice de Cumplimiento de Metas de los Indicadores de las Bases de Colaboración	66.8		44
	Índice de Cumplimiento de Metas y Avance Presupuestal	93.4		62
	Índice de Integración de Padrones de Beneficiarios	No aplica		No aplica
	Indicador Observaciones Recurrentes (descendente)	No aplica		No aplica
	Índice de Atención a Recomendaciones y Observaciones	100.0		1

En la evaluación correspondiente al ejercicio 2016, el resultado promedio de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente fue de 75.9, es decir, 4.2 puntos por encima del promedio del ramo, ello si bien implicó resultados alentadores, respecto al Sector y a la propia Administración Pública Federal permitió establecer una hoja de ruta que permitiera continuar mejorando respecto de sus propios resultados.

Por lo que para el ejercicio 2017 los resultados institucionales fueron:

Cédula de Resultados de la Evaluación de la Gestión Gubernamental 2017			
Datos de identificación			
Ramo:	16	Institución:	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Resultados globales			
Promedio APF:	79.8	Promedio Ramo:	82.2
Resultados de la institución			
Promedio:	91.7	Posición APF:	7
Resultados por indicador		PARÁMETRO	
	Indicador Cumplimiento del Sistema de Control Interno Institucional	95.3	Mejora continua
	Indicador Programa de Trabajo de Control Interno	100.0	Adecuado
	Indicador Programa de Trabajo de Administración de Riesgos	100.0	Adecuado
	Índice de Promoción de la Ética e Integridad Pública	100.0	Adecuado
	Índice de Cumplimiento de Indicadores Sectoriales	78.8	Riesgoso
	Índice de Cumplimiento de Metas de los Indicadores de las Bases de Colaboración (Ver Anexo)	79.0	Adecuado
	Índice de Cumplimiento de Metas y Avance Presupuestal	89.7	Regular
	Índice de Integración de Padrones de Beneficiarios	NA	No aplica
	Indicador Observaciones Recurrentes (descendente)	NA	No aplica
	Índice de Atención a Recomendaciones y Observaciones	100.0	Sobresaliente
NA. No Aplica. ND. No Disponible.			

El promedio del Ramo 16, Medio Ambiente, fue de 82.2 con 8 instituciones evaluadas. Lo anterior la ubicó a la PROFEPA en la posición 1 dentro del Ramo sujeto a dicho análisis, ello representó un esfuerzo institucional para mejorar en los aspectos adjetivos que permiten soportar el cumplimiento de objetivos institucionales.

VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

La planeación de recursos de la Procuraduría se encuentra supeditada a la planeación estratégica del Sector Medio Ambiente y Recursos Naturales, por su carácter de órgano desconcentrado. Como parte del Sector Medio Ambiente la PROFEPA es el encargado de vigilar el cumplimiento de la normatividad ambiental, contando con una estructura orientada a supervisar y evaluar el cumplimiento de las normas aplicables a la prevención y control de la contaminación ambiental, a la restauración de los recursos naturales, a la preservación y protección de la flora y fauna, así como de sus ecosistemas, la Zona Federal Marítimo-terrestre, y las áreas naturales protegidas. Además, la PROFEPA establece políticas y lineamientos administrativos para reducir el impacto ambiental, atiende denuncias por incumplimiento de las disposiciones ambientales y brinda asesoría en asuntos de protección y defensa del ambiente, la vida silvestre y los recursos naturales. Para ello, cuenta con 31 Delegaciones en las entidades federativas y la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México.

Es así que para el cumplimiento de sus atribuciones la Procuraduría requiere robustecer las áreas sustantivas fundamentalmente en el ejercicio de funciones de inspección, vigilancia y verificación donde se requiere fortalecer el número de servidores públicos enfocados a realizar dichas tareas garantizando un mayor impacto en la mejora del desempeño institucional y cuidado del medio ambiente.

De esta forma, la Procuraduría requiere una reconversión en lo referente a su estructura y a la manera en que se distribuye y asigna el trabajo, una reorientación de sus recursos humanos y a sus necesidades de capacitación, sobre todo se busca fortalecer la capacitación interna orientada a funciones sustantivas, cumplimiento de atribuciones y objetivos estratégicos.

Para ello, deberá continuarse con los trabajos de actualización de perfiles de puesto así como de la actualización de todos sus instrumentos de organización privilegiando la continuidad del Manual de Organización Específico de la Dirección General de Administración y de la Subprocuraduría de Auditoría Ambiental que se encuentran avanzados a un 90 por ciento.

Para el cumplimiento de las atribuciones presentes y aquellas que se adquieran o le sean conferidas a la PROFEPA se requiere no reducir el número de servidores públicos con el que cuenta que asciende a 2,389; más bien, es necesario priorizar

los puestos con funciones de inspección, vigilancia y conducción de procedimientos administrativos, contando con servidores públicos calificados en temas estratégicos cuya finalidad sea garantizar y elevar la protección ambiental así como garantizar la procuración de la justicia ambiental.

Bajo ese precepto se requiere un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos de la PROFEPA en cuestiones estratégicas cuyo fin sea atender todas las atribuciones y objetivos que se le confieran a la Institución.

Derivado del cumplimiento de las facultades que le han sido conferidas a la Procuraduría, ésta requiere la realización de actividades de investigación científica y técnica complejas, trabajo pericial, obtención de datos y pruebas, la inspección en lugares remotos, zonas rurales, subacuáticas, marítimas y en áreas naturales protegidas.

La PROFEPA debe fortalecer las áreas y recursos que le permitan establecer la determinación del daño al ambiente que ordena el párrafo quinto del artículo 4º de la Constitución como mandato de tutela de los derechos humanos, tareas para las cuales resulta hoy insuficiente y restrictivo el procedimiento administrativo que se encuentra vigente en el Título Sexto de la LGEEPA, así como la estructura orgánica y el marco normativo que le da sustento, por lo tanto la PROFEPA debe emprender la tarea de actualizar el marco normativo y adecuar su estructura orgánica a los nuevos desafíos que le representa la protección al ambiente.

Se planea mantener la estructura básica de la PROFEPA con 50 unidades administrativas bajo la misma distribución: 1 Oficina del Procurador, 4 Subprocuradurías, 13 Direcciones Generales y 32 Delegaciones en las Entidades Federativas y la Zona Metropolitana del Valle de México. Sin embargo, considerando las propuestas de modificación al Reglamento Interior que se han presentado, se propone la modificación de la estructura respecto a denominación de unidades administrativas que reflejen las atribuciones y funciones derivadas de la actualización de la legislación ambiental, así como de las nuevas responsabilidades que se confieren a la Institución.

Se proyecta fortalecer la profesionalización a través de diversos mecanismos mediante los cuales se adquieran fundamentalmente habilidades, destrezas y competencias para el desempeño de las funciones que requiere cada puesto, buscando lograr la cualificación de los recursos humanos que permitan hacerlos

más competitivos en su saber hacer y logrando mejores servidores públicos en su saber ser.

La capacitación por género se prospecta como un proceso de transformación orientado a proporcionar a las servidoras y servidores públicos de la PROFEPA conocimientos, técnicas, herramientas que permitan desarrollar cambios de actitudes y comportamiento orientados a la adopción de prácticas inclusivas que promuevan la igualdad de género.

Así mismo, de conformidad con los niveles jerárquicos se prevé realizar un análisis para obtener perfiles ocupacionales por jerarquía en cuatro grupos mandos superiores, mandos medios, enlaces y operativos, generando cursos que fortalezcan su desempeño en su propio ámbito de actuación de conformidad con las siguientes habilidades y capacidades a reforzar:

PERFIL OCUPACIONAL	HABILIDADES A DESARROLLAR
Mandos superiores.	Instrumentación de políticas públicas. Coordinación intra e interinstitucional. Planeación, organización y dirección de actividades institucionales. Construcción de escenarios y prospectiva.
Mandos medios	Elaboración y evaluación de proyectos institucionales Servicios y atención a la ciudadanía
Enlaces	Actualización en sistemas operativos. Actualización en procuración de justicia. Actualización en métodos de cuantificación. Inspección a establecimientos para asegurar el cumplimiento de reglamentos y condiciones jurídico-administrativas. Atención a la ciudadanía. Solución de problemas. Actualización en normatividad, jurisprudencia y reformas legales.
Operativos	Manejo de equipo de oficina. Inspección a establecimientos para asegurar el cumplimiento de reglamentos y condiciones jurídico-administrativas. Actualización en sistemas operativos. Atención a la ciudadanía.

Se requiere actualizar la versión de la plataforma de capacitación en línea de la PROFEPA a efecto de optimizar la impartición, operación y seguimiento de las acciones. Asimismo, es indispensable renovar la oferta educativa de los cursos en línea debido a la desactualización de sus contenidos y a la imperiosa necesidad de contar con cursos de capacitación relacionados con las materias sustantivas de la Procuraduría para garantizar el cabal cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales.

Respecto de las competencias, se busca consolidar un programa de trabajo que contemple la ampliación de servidores públicos capacitados en alguno de los tres Estándares de Competencia Laboral desarrollados por la PROFEPA, registrados ante el CONOCER y publicados en el DOF, que son:

1. EC0693 "Aplicación del procedimiento de verificación en materia de movimientos transfronterizos de mercancías reguladas ambientalmente". Publicado en el D.O.F. el 10 de agosto de 2016.
2. EC0878 "Aplicación del procedimiento de servicios periciales en materia ambiental" Publicado en el D.O.F. el 30 de mayo de 2017.
3. EC0910 "Facilitación del proceso metodológico del Programa Liderazgo Ambiental para la Competitividad, para el desarrollo de proyectos de eco-eficiencia en organizaciones". Publicado en el D.O.F. el 4 de octubre de 2017.

Así mismo, deberá continuarse con los trabajos para la publicación de un nuevo Estándar de Competencia Laboral denominado "Ejecución de las visitas de inspección y verificación ambiental a nivel federal", cuyo instrumento de evaluación ha sido piloteado y enviados sus resultados al CONOCER para su aprobación y posterior publicación en el D.O.F.

La capacitación y certificación en dichos estándares de competencia deberá mantenerse alineada a la misión y visión institucional de la Procuraduría, y asegurar que estas acciones sean aplicables para cualquier proceso relacionado con la gestión de los recursos humanos, incluyendo el servicio profesional de carrera (ingreso, movilidad, intercambio, reconocimientos, estímulos, capacitación, certificación, evaluación del desempeño, etc.).

Por lo que, de contar con la asignación presupuestal suficiente la institución contará con una competencia organizacional y una competencia técnica alineada a la misión y visión de la PROFEPA. Se prevé que las competencias en las que se pueda certificar al personal sean: "Aplicación del procedimiento de servicios periciales en materia ambiental" y "Atención al ciudadano en el sector público".

A partir del próximo año el proceso de Evaluación del Desempeño se implementará a través del Sistema RHnet de la Secretaría de la Función Pública, en este sentido debe proveerse la posible implementación de un plan institucional de motivación que alineado al sistema de evaluación del desempeño permita impulsar a los trabajadores con el cumplimiento de sus objetivos y metas, tanto individuales como

institucionales, así como estimular el desempeño laboral deseado y la aplicación de reconocimientos, beneficios o restricciones como programas formativos distintivos u obligatorios, becas, distinciones, recomendaciones de mejora y en su caso, estímulos económicos.

Entre los desafíos que la institución enfrenta en materia de recursos humanos se encuentra la actualización del Software de Recursos Humanos y nómina Meta4 ya que actualmente por motivos presupuestales no se ha hecho.

En este sentido, también se requiere la actualización del sistema Armstrong que es un herramienta 100% web para 100 evaluados simultáneos, integrado por un grupo de módulos que funcionan individualmente pero se complementan entre sí y dan como resultado una serie de beneficios, como acceso en tiempo real a su información, administración simplificada de expedientes, criterios dinámicos para la promoción del personal, atracción y retención de los mejores candidatos, diagnóstico de necesidades de capacitación, innovación y optimización de tareas, identificación y evaluación de competencias y control total de los procesos, siendo ésta fundamental para la operación del Subsistema de Ingreso de la PROFEPA.

La herramienta Armstrong se adquirió en el año de 2011, con el fin de evaluar las habilidades gerenciales (Liderazgo, Orientación a Resultados y Trabajo en Equipo) de los aspirantes inscritos en los concursos públicos y abiertos de plaza vacantes de la Procuraduría, evaluación correspondiente a la etapa II del proceso de reclutamiento y selección señalada en el Art. 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal. Es importante mencionar, que desde que se adquirió esta herramienta no se ha llevado a cabo el mantenimiento mínimo indispensable al equipo, ni se han realizado actualizaciones a la herramienta, ello debido a que la institución no ha contado con los recursos presupuestarios suficientes para tales efectos.

Dentro de los sistemas que requieren actualización se encuentra, el Sistema de Control de Asistencia, ya que desde su adquisición en septiembre de 2012, no se ha podido realizar la contratación de su mantenimiento, ello ha implicado que en las Delegaciones de Colima, Chihuahua, Nayarit, Tabasco y Chihuahua se opere el control de asistencia a través de registros manuales.

Asimismo, es necesario llevar a cabo un proceso de actualización de la versión de la plataforma de certificación en línea de la PROFEPA con el propósito de aprovechar las nuevas funcionalidades para mejorar la aplicación de las

evaluaciones así como para el control, seguimiento y reporte de los resultados. De la misma manera, es indispensable desarrollar competencias profesionales relacionadas con las funciones sustantivas de los servidores públicos evaluados a efecto de certificar habilidades, conocimientos y aptitudes que favorezcan el cumplimiento de los compromisos institucionales de la Procuraduría, lo cual implica la asignación de recursos públicos suficientes para estos propósitos.

Por tanto, a fin de modernizar a la PROFEPA y para dotarle de una estructura que permita atender las atribuciones que le permitan realizar su labor de una mejor manera, se deberá actualizar la normatividad y estructura organizacional para mejorar la eficiencia y eficacia de la institución, así como continuar con el proceso de rediseño institucional, así como continuar con los trabajos que se han venido realizando a pesar de los recortes de personal que esta institución ha sufrido.

IX. RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo principal de la administración de recursos humanos ha implicado implementar e instrumentar los programas, estrategias y mecanismos que han permitido dotar de capital humano a las unidades administrativas de la Procuraduría para el desempeño sus funciones y atribuciones. El objetivo fundamental que rigió el período 2013-2018 fue el de administrar los presupuestos, programas y sistemas relacionados con los recursos humanos, de manera eficaz y eficiente, con apego a la normatividad aplicable, fomentando su desarrollo en un entorno de cultura por la calidad, para apoyar las actividades sustantivas y el cumplimiento de la misión de la PROFEPA.

En la memoria documental se expuso una visión de conjunto de la labor realizada por la Dirección General de Administración en materia de recursos humanos, con el propósito de especificar su labor durante el período 2013-2018, se precisan los desafíos con los cuales se recibió la administración y los logros alcanzados que se resumen en el óptimo aprovechamiento de los recursos para garantizar la operación eficiente y eficaz de la institución, a pesar de los obstáculos y restricciones presupuestarias que caracterizaron el período. Se estableció el recorrido cronológico de los componentes que tienen como fin último proporcionar los recursos y herramientas necesarios para el cumplimiento cabal de los objetivos y metas de las áreas sustantivas que componen la Procuraduría, a fin de que sus atribuciones se ejecuten de manera ágil, eficiente y transparente.

Durante el período 2013-2016 la institución se vio afectada presupuestalmente de forma integral y particularmente sufrió afectaciones en el capítulo 1000, lo que representó que durante el período en cuestión se cancelaran 221 plazas de estructura y el decrecimiento constante del personal eventual que pasó de 317 plazas autorizadas en 2013 a únicamente 146 plazas. En consecuencia, existieron ajustes institucionales que derivaron en la publicación de un nuevo Manual de Organización General publicado durante el ejercicio 2017.

No obstante las constantes reducciones presupuestales, se trabajó constantemente en la alineación de las estructuras así como en la constante profesionalización de los servidores públicos, privilegiando en todo momento el mantenimiento de las estructuras y personal que realiza funciones sustantivas, lo cual se ve reflejado en el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, actualmente la PROFEPA opera con 2,389 plazas autorizadas que se encuentran al servicio de la protección ambiental.

A través del documento se ofrece una visión integral de la Procuraduría respecto a su estructura orgánica y ocupacional, de manera global y por unidad administrativa, considerando áreas centrales y delegaciones en las entidades federativas, se prestó especial atención en su utilidad como material de referencia para brindar un panorama sobre el tamaño de la institución para poder transitar a un proceso de alineación de estructuras atravesando por un proceso de rediseño organizacional dirigiendo a la PROFEPA a ser una institución moderna y apegada a principios institucionales, definiendo el aporte que cada área realiza para el cumplimiento de los objetivos institucionales, delimitando las responsabilidades de las unidades administrativas, definiendo los niveles de autoridad y estableciendo los mecanismos de comunicación y coordinación entre las áreas de la institución.

Con las acciones realizadas se ha venido configurando y delineando la estructura de la institución, registrándose ante las instancias correspondientes. Adicional a estos logros se mantienen desafíos de regularización y actualización de plazas, indicados en el apartado V, inciso b) y sobre todo de ajustes presupuestales que hagan de PROFEPA una institución más sólida y fortalecida que cuente con servidores públicos profesionales y neutrales, que asciendan por méritos y capacidades.

Así mismo es importante dimensionar que la protección al ambiente como universo de atención de la Procuraduría es un reto amplio y de complejidad basta, que implica el fortalecimiento en la capacidad institucional y la asignación de recursos suficientes para su atención, lo que representará entre otros aspectos que la gestión de los recursos humanos con los que se cuenta pueda hacerse de manera más eficaz.

X. ANEXOS

Anexo 1 Constancias de nombramiento.

Anexo 2 Entrega de expedientes.

Anexo 3 Plazas.

Anexo 4 Comunicación SHCP.

Anexo 5 Reuniones SHCP.

Anexo 6 Proyecto Manual de Organización de la Dirección General de Administración.

Anexo 7 Comportamiento de Plantilla 2013-2018.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

**ACTA DE LA NOVENA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL 2016 DEL
COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN DE LA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE**

En la Ciudad de México, siendo las once horas del día veintiséis de octubre de dos mil dieciséis, en la Sala de Juntas del Órgano Interno de Control, ubicada en el piso veinte de Ejército Nacional núm. 223, Colonia Anáhuac, Delegación Miguel Hidalgo, C.P. 11320, se reúne el Comité Técnico de Profesionalización de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, integrado por su Presidente, Lic. Jorge A. Valencia Sandoval, el Secretario Técnico, Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios y el Representante de la Secretaría de la Función Pública, C.P. Alfonso Grey Méndez.

Reunido el quórum legal, conforme a lo señalado en los artículos 14 y 16 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (REGLAMENTO), se inicia la Novena Sesión Extraordinaria del Comité Técnico de Profesionalización (CTP) para desahogar el Orden del Día anexo al oficio de invitación. La Sesión se desarrolla de la siguiente manera:

1. Presentación y Aprobación del Orden del Día.

Se presenta a los integrantes del Comité Técnico de Profesionalización el Orden del Día para ser aprobado y desahogar los asuntos que contiene y por unanimidad se toma el siguiente:

Acuerdo CTP.001/9ª.SE/2016: Se aprueba el Orden del Día.

2. Se presenta al Comité Técnico de Profesionalización las acciones realizadas por la Dirección General Adjunta de Profesionalización de la PROFEPA en relación a la identificación de 29 plazas con inconsistencias en su alineación puesto-persona que se encuentran registradas en el Sistema RH-net.

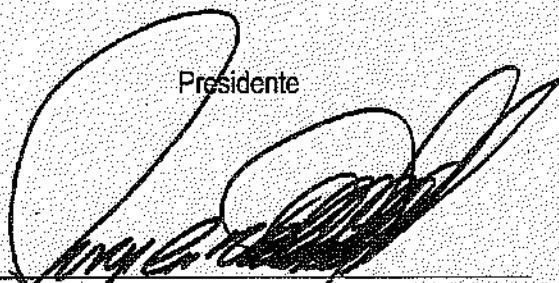
El Secretario Técnico informó a los integrantes del Comité Técnico de Profesionalización que mediante verificación realizada a través del Sistema RH-net la Subdirección del Servicio Profesional de Carrera de la PROFEPA, identificó 29 plazas con nivel de enlace que presentan inconsistencias en su alineación puesto-persona, mismas que se relacionan en el listado denominado "Plazas con inconsistencias en su alineación" (Anexo 1) adjunto a la presente Acta. Por lo que se hace del conocimiento a este Órgano Colegiado que con la finalidad de subsanar dicha inconsistencia en el Sistema antes mencionado, se han realizado las gestiones necesarias ante la Secretaría de la Función Pública y se elaboró Acta de Hechos en la que se hace constar las acciones que ha realizado la PROFEPA para atender este asunto, así también indica que el Acta de Hechos (Anexo 2) formulada al efecto fue enviada al Titular del Área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control en la SEMARNAT para los efectos procedentes.

Acuerdo CTP.002/9ª.SE/2016: El Comité Técnico de Profesionalización toma conocimiento de las acciones realizadas por la Dirección General Adjunta de Profesionalización de la PROFEPA.

No habiendo otro asunto que agregar, el Presidente declara concluida la Sesión a las doce horas del día de su inicio y se procede a la firma de la presente Acta por triplicado, al calce y al margen por los que en ella intervinieron.

Miembros del Comité

Presidente



Lic. Jorge A. Valencia Sandoval
Director General de Administración

El Secretario Técnico



Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios
Director General Adjunto de Profesionalización

Representante de la
Secretaría de la Función Pública



C.P. Alfonso Grey Méndez
Titular del Órgano Interno de Control en la
SEMARNAT

ANEXO 1

Información número: 1

Para el trámite de este escenario deberá remitir la justificación correspondiente con firma del Oficial Mayor.

Información número: 2

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002174-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-OCT-04, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 3

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002192-E-C-D, Fecha inicio de relacion:01-DEC-99, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 4

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002417-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-JAN-99, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 5

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002412-E-C-D, Fecha inicio de relacion:01-AUG-98, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 6

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002136-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-OCT-01, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 7

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002119-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-OCT-01, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 8

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002130-E-C-D, Fecha inicio de relacion:01-APR-02, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 9

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002319-E-C-D, Fecha inicio de relacion:01-FEB-94, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 10

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002280-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-OCT-04, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 11

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002308-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-FEB-05, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 12

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002119-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-OCT-01, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 13

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002130-E-C-D, Fecha inicio de relacion:01-APR-02, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 14

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002136-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-OCT-01, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 15

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002174-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-OCT-04, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 16

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002192-E-C-D, Fecha inicio de relacion:01-DEC-99, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 17

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002280-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-OCT-04, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 18

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002308-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-FEB-05, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 19

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002319-E-C-D, Fecha inicio de relacion:01-FEB-94, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 20

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002412-E-C-D, Fecha inicio de relacion:01-AUG-98, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 21

Inconsistencia: Alineaciones puesto-persona inconsistentes. Puesto:16-E00-1-CFPQ002-0002417-E-C-D, Fecha inicio de relacion:16-JAN-99, Fecha inicio Puesto:01-JAN-06

Información número: 22

No es posible ingresar el escenario debido a que existieron errores. Favor de verificar

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large circle and several illegible scribbles.

ANEXO 2

**ACUSE
DE RECIBO
DESARROLLO
PROFESIONAL**

Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Dirección General de Administración
Dirección General Adjunta de Profesionalización

OFICIO No. PFFPA/6/4C.28/1095/16
EXP.:PFFPA/6/4C.28/00001-16-DGAP

LIC. ALEJANDRA DÍAZ AGUIRRE
DIRECTORA GENERAL DE DESARROLLO HUMANO
Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Ciudad de México, a 05 de septiembre de 2016.

Me refiero a las alineaciones Puesto- Persona que este Desconcentrado opera en el sistema de RH net correspondiente a las altas y bajas del personal adscrito al Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Sobre el particular, me permito solicitar su valioso apoyo para llevar a cabo en el Sistema de Operación Rhnet Meta4 para los Servidores Públicos con Código y denominación de Puesto, la regularización de 10 inconsistencias de las plazas que se enlistan y que se señalan en sus fechas de ingreso anterior a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Se adjunta formato de regularización con las evidencias documentales para realizar los movimientos.

No.	ID_RUSP	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	RFC	PUESTO	NOMBRE DEL PUESTO
1	000262675	LEONIDES	PAPALOTZI	CORONA	PACL770808000	16-E00-1-CFPQ002-0002119-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B
2	002042036	OLIVERIO	RAZO	ANDRADE	RAAG7304243V2	16-E00-1-CFPQ002-0002136-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B
3	000047884	OMAR GUILLERMO	ALVAREZ	TORRES	AATO781007000	16-E00-1-CFPQ002-0002174-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B
4	000054530	TITO EVELIO	ARIAS	CORDOVA	AICT760118000	16-E00-1-CFPQ002-0002192-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B
5	001455842	YOLANDA	RODRIGUEZ	Y RODRIGUEZ	RORY7904080K5	16-E00-1-CFPQ002-0002308-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B
6	0000391411	ALBERTO	VAZQUEZ	LOAEZA	VALA730728AX4	16-E00-1-CFPQ002-0002280-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B
7	000097550	LUIZ IRENE	CARBALLO	RIVERA	CARL541018EJ8	16-E00-1-CFPQ002-0002412-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B
8	000064296	IRMA GUADALUPE	AGUILAR	RODRIGUEZ	AURIS81110CP5	16-E00-1-CFPQ002-0002417-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B
9	0000389728	JOSE RAMON	ULLOA	GUARDADO	UOGR550426HT6	16-E00-1-CFPQ002-0002319-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B
10	0000345910	JOSE PABLO	ROGELIO	RESENDIS	RORP780628D00	16-E00-1-CFPQ002-0002130-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B

De acuerdo con el listado anterior, 2 plazas se remiten sin las Constancias de Nombramiento y/o Asignación de Remuneraciones, debido a que después de haber realizado una búsqueda exhaustiva de los expedientes personales estos no se localizaron.

No.	ID_RUSP	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	RFC	PUESTO	NOMBRE DEL PUESTO
1	0000389728	JOSE RAMON	ULLOA	GUARDADO	UOGR550426HT6	16-E00-1-CFPQ002-0002319-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B
2	0000345910	JOSE PABLO	ROGELIO	RESENDIS	RORP780628D00	16-E00-1-CFPQ002-0002130-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES B

ATENTAMENTE
EL DIRECTOR GENERAL ADJUNTO

LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS

C.c.p. Lic. Jorge A. Valencia Sandoval.- Director General de Administración.

SFP
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

- 5 SET. 2016

HORA: _____ RECIBE: _____
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS
MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
OFICINA DE PARTES
Para su conocimiento. **NILLA**

ANEXO 3

ANEXO 4

PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE PROFESIONALIZACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

PLAZA CON INCONSISTENCIAS EN SU ALINEACIÓN

No.	IDRUP	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	FECHA DE ALTA	FECHA DE BAJA	CÓDIGO DE PUESTO	NOMBRE DEL PUESTO	INICIO DEL PUESTO (ESTRUCTURA)
1	000287244	ORIEL	ORTIZ	MORALES	01/04/2002	15/09/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2005
2	000027023	BONILIA ARENAS	RODRIGO	UISES	10/10/2003	01/09/2008	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
3	010282875	LEONIDES	PAPALOTZI	CORONA	10/10/2001	31/01/2008	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2000
4	000385810	JOSÉ PABLO	ROGELIO	RESNOS	01/04/2008	28/02/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
5	000128208	LAURO	ESPARZA	ORTALES	10/10/2001	01/01/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
6	000290857	BARBARA	OCUNA	SANDEZ	01/09/2002	15/04/2008	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
7	010282738	MÓNICA MARÍA	ORTIZ	MORA	01/09/2002	15/04/2008	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
8	000047054	OSCAR GUILLERMO	ALVAREZ	TORRES	10/10/2004	28/11/2006	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
9	000098257	SALVADOR	CASTILLO	RIVAS	01/10/2001	22/03/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
10	000098255	URIEL	CALTE	MENDOZA	01/06/1998	31/04/2010	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
11	000386113	JORGE	YANEZ	ORZCO	01/02/2002	30/12/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
12	000282872	ANA LUCY	ONEZ	CRUZ	01/12/2003	01/09/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
13	000054590	TITO EVELIO	ARIAS	CORONA	01/12/1998	27/05/2008	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
14	000302501	JESUS ANTONIO	LUZAITURRI	DELGADO	01/01/2004	15/09/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
15	000408311	MAYRA	VILLACOMEZ	DE LOS SANTOS	10/10/2000	15/09/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
16	000390024	JUAN CARLOS	DE	XANAY	10/10/1999	15/05/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
17	000394411	ALBERTO	VAZQUEZ	LOPEZ	10/10/2004	15/02/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
18	000224040	ABEL	LOPEZ	ORTEGA	01/10/2001	01/10/2006	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
19	01485842	YOLANDA	RODRIGUEZ	Y RODRIGUEZ	10/12/2003	15/02/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
20	000086574	JOSÉ ALFREDO	HERRERA	SANCHEZ	10/10/1998	04/03/2008	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
21	000308780	JOSÉ RAMÓN	ULLOA	GUARDADO	01/02/1994	04/01/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
22	000303394	HECTOR AGUEL	PEREZ	MONSIVALS	10/05/2002	16/01/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
23	000177582	JUAN LUIS	GUEVARA	ALANS	16/02/2005	30/09/2008	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
24	000088501	HECTOR DAVID	HERNANDEZ	PERIAN	01/05/2003	15/02/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
25	000245422	MARCELO	MARTINEZ	RESEJOYE	01/04/2002	20/02/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
26	000305800	LUIS	PECH	RIVERA	10/10/1998	31/05/2007	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
27	000282803	PATRICIA EUGENIA	MORENO	CAZARES	10/09/1998	31/03/2000	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
28	000097550	LUZ IRDIE	CABALLERO	RIVERA	01/01/1998	15/02/2006	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006
29	000084280	IRMA GUADALUPE	AGUILAR	RODRIGUEZ	15/01/1998	31/05/2005	16-E00-1-CFP0002-0002135-E-C-D	INSPECTOR FEDERAL EN MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES D	01/01/2006



Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Dirección General de Administración
Dirección General Adjunta de Profesionalización

ACTA DE HECHOS

INCONSISTENCIAS EN ALINEACIÓN PUESTO PERSONA EN EL SISTEMA RH-NET

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, SIENDO LAS CATORCE HORAS CON CERO MINUTOS DEL DÍA VEINTITRÉS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS, REUNIDOS EN EL LOCAL QUE OCUPA LAS OFICINAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE PROFESIONALIZACIÓN DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE, SITA EN CALLE CARRETERA PICACHO AJUSCO NÚMERO 200 COLONIA JARDINES EN LA MONTAÑA, CÓDIGO POSTAL 14210 DELEGACIÓN TLALPAN EN LA CIUDAD DE MÉXICO; ANTE LA PRESENCIA DEL C. LIC. FRANCISCO JESUS HERNÁNDEZ BARRIOS EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE PROFESIONALIZACIÓN, QUIEN SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL INSTITUCIONAL NÚMERO 6477, EXPEDIDA A SU FAVOR POR EL LICENCIADO JORGE ALBERTO VALENCIA, DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN, COMPARECEN COMO DECLARANTES DE LOS HECHOS LOS C. ADRIANA AVILÉS LEÓN EN SU CARÁCTER DE SUBDIRECTORA DE SERVICIO PROFESIONAL, QUIEN SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL INSTITUCIONAL NÚMERO 5821, C. GUSTAVO ALEMAN GARCIA EN SU CARÁCTER DE JEFE DE DEPARTAMENTO DE CONTROL PRESUPUESTAL Y ORGANIZACIÓN, QUIEN SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL INSTITUCIONAL NÚMERO 0076, C. KAREN IVETH BECERRA MONTOYA EN SU CARÁCTER DE JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN, QUIEN SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL INSTITUCIONAL NÚMERO 6074 Y C. GISELA VALVERDE RAMÍREZ, EN SU CARÁCTER DE ANALISTA DE ORGANIZACIÓN, QUIEN SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL INSTITUCIONAL NÚMERO 3002. ASÍ COMO LA C. CATALINA LUCIANO HERNÁNDEZ, EN SU CARÁCTER DE ANALISTA DE PLANEACIÓN D, QUIEN SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL INSTITUCIONAL NÚMERO 6102, Y C. ANDREA BARRIOS HERNÁNDEZ, EN SU CARÁCTER DE PROFESIONAL EJECUTIVO DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS, QUIEN SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL INSTITUCIONAL NÚMERO 6631, ESTAS DOS ÚLTIMAS EN SU CALIDAD DE TESTIGOS DE ASISTENCIA. COMPARECENCIA QUE SE LLEVA A CABO EN LA OFICINA DEL C. LIC. FRANCISCO JESUS HERNÁNDEZ BARRIOS, A EFECTO DE HACER CONSTAR LO SIGUIENTE:

HECHOS

PRIMERO.- CON FUNDAMENTO EN EL TITULO SEGUNDO CAPITULO DOS DEL ACUERDO POR EL QUE SE EMITEN LAS DISPOSICIONES EN LAS MATERIAS DE RECURSOS HUMANOS Y DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, ASÍ COMO EL MANUAL ADMINISTRATIVO DE APLICACIÓN GENERAL EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN Y EL MANUAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, SE INGRESÓ AL SISTEMA DE RH-NET EL ESCENARIO DENOMINADO "PROFEPA_REFRENDO_2016_F1608080944", CON VIGENCIA VEINTIDÓS DE AGOSTO DE DOS MIL DIECISÉIS PARA LA APROBACIÓN Y REGISTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANICA DE ESTA PROCURADURÍA CON FECHA TREINTA Y UNO DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS AL APLICAR LA VERIFICACIÓN DE LOS CUATROCIENTOS MOVIMIENTOS

Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Dirección General de Administración
Dirección General Adjunta de Profesionalización

(DOSCIENTAS VEINTIUN PLAZAS CANCELADAS Y CIENTO SETENTA Y NUEVE PLAZAS CON CAMBIO DE LINEA DE MANDO), LA C. **KAREN IVETH BECERRA MONTOYA** SE PONE EN CONTACTO POR MEDIO DE UN CORREO ELECTRÓNICO CON LA C. **DIANA ITZELL DÁVILA ORTIZ** JEFA DE DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y REMUNERACIONES DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, PARA QUE A TRAVÉS DE SU AMABLE CONDUCTO SE REMITAN EL TOTAL DE INCONSISTENCIAS, YA QUE EL SISTEMA SOLO SEÑALABA UNA INCONSISTENCIA, POR LO QUE LA C. **DIANA ITZELL DÁVILA ORTIZ** REMITIÓ A TRAVÉS DE UN CORREO ELECTRÓNICO CON FECHA 31 DE AGOSTO DE 2016 DIEZ INCONSISTENCIAS.

EL SISTEMA EMITIÓ UN REPORTE QUE SEÑALABA: "INCONSISTENCIA: ALINEACIONES PUESTO-PERSONA INCONSISTENTES" (ANEXO 1). SE ANALIZÓ CADA UNA DE LAS ALINEACIONES DE ESTAS PLAZAS, IDENTIFICÁNDOSE QUE LAS FECHAS DE INGRESO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE OCUPABAN LAS PLAZAS INDICABAN QUE CUANDO SE TRAMITÓ EL REGISTRO DE LA CREACIÓN DE PLAZAS SUJETAS AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POR MEDIO DEL ESCENARIO PROFEPA_2006_001 CON VIGENCIA UNO DE ENERO DE DOS MIL SÉIS, LA FECHA DE INGRESO RESULTÓ ANTERIOR A LA CREACIÓN DE DICHAS PLAZAS. AL REALIZARSE EL REGISTRO DE INGRESO DE ESTOS SERVIDORES PÚBLICOS SEÑALABA LA FECHA DE INGRESO A PROFEPA Y NO CON LA FECHA UNO DE ENERO DE DOS MIL SÉIS EN QUE FUERON CREADAS. ANTE TALES INCONSISTENCIAS, POR MEDIO DEL OFICIO NÚMERO PFPA/6/4C.28/1095/16 DE FECHA CINCO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DIECISÉIS (ANEXO 2), SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA APOYO PARA LLEVAR A CABO EN EL SISTEMA RH-NET LA REGULARIZACIÓN DE LAS MENCIONADAS PLAZAS EN SUS FECHAS DE INGRESO ANTERIOR A LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA ADJUNTANDO EL "FORMATO DE REGULARIZACIÓN DE MOVIMIENTOS DE ALINEACIÓN PUESTO-PERSONA EN EL SISTEMA RH-NET" (ANEXO 3).

SEGUNDO.- LA C. **GISELA VALVERDE RAMÍREZ**, MANIFESTÓ LO SIGUIENTE: ASISTI A LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EL TRECE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL SÉIS, A UNA REUNIÓN DE TRABAJO CON LOS C.C. RAÚL RAMÍREZ HAASMAN SUBDIRECTOR DE INFORMACIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAL Y LIC. HÉCTOR ARROYO DELGADO, SUBDIRECTOR DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, A EFECTO DE DAR SEGUIMIENTO AL OFICIO MENCIONADO Y VERIFICAR SI HABÍA RESPUESTA AL MISMO, A LO CUAL INDICAN QUE NO PROCEDÍA LA MODIFICACIÓN DE LA FECHA DE INGRESO, QUE LO QUE PERTINENTE ERA SOLICITAR LA CANCELACIÓN DE LA ALINEACIÓN PUESTO-PERSONA. ASÍ MISMO, SE LES SOLICITÓ QUE POR SU AMABLE CONDUCTO SEÑALARAN SI SE IDENTIFICABAN DEL TOTAL DE PLAZAS VIGENTES (1658) ADSCRITAS A LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE, ALGUNAS OTRAS QUE PRESENTARAN LAS MISMAS INCONSISTENCIAS, POR LO QUE PROCEDIERON A REALIZAR UN ANÁLISIS EN EL SISTEMA RH-NET, HACIENDO ENTREGA A LOS DECLARANTES CC. GUSTAVO ALEMAN GARCÍA Y GISELA VALVERDE RAMÍREZ DE UN LISTADO CON DIECINUEVE PLAZAS MÁS, SUMANDO UN TOTAL DE VEINTINUEVE PLAZAS (ANEXO 4) EN EL QUE SE IDENTIFICÓ EL MISMO ERROR DE "INCONSISTENCIA: ALINEACIONES PUESTO-



Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Dirección General de Administración
Dirección General Adjunta de Profesionalización

PERSONA INCONSISTENTES". DE LO ANTERIOR SE INFORMÓ AL LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS, DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE PROFESIONALIZACIÓN ASÍ COMO A LA LIC. ADRIANA AVILÉS LEÓN, SUBDIRECTORA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA LO ANTES MENCIONADO, POR LO QUE SE TENDRÍA QUE SOLICITAR LA CANCELACIÓN DE LA ALINEACIÓN EN EL SISTEMA RH-NET DE LAS VEINTINUEVE PLAZAS. PERSONAL DE LA SUBDIRECCIÓN DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA REVISÓ EXHAUSTIVAMENTE LOS EXPEDIENTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ENUNCIADOS EN EL LISTADO (ANEXO 4) SIN ENCONTRAR DOCUMENTACIÓN COMPROBATORIA DEL INGRESO CON FECHA UNO DE ENERO DE DOS MIL SEIS, NI LAS FECHAS EN QUE SE REALIZARON LOS REGISTROS DE LAS ALTAS EN EL SISTEMA RH-NET CON LA CREACIÓN DE LAS PLAZAS POR ESCENARIO.-----

TERCERO.- EL LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS, DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE PROFESIONALIZACIÓN, ENVIÓ UN CORREO ELECTRÓNICO CON FECHA VEINTE DE SEPTIEMBRE DEL AÑO EN CURSO, EN EL CUAL SOLICITÓ A LA LIC. ALEJANDRA DÍAZ AGUIRRE, DIRECTORA GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA UNA REUNIÓN DE TRABAJO PARA SOLVENTAR LAS VEINTINUEVE PLAZAS CON INCONSISTENCIAS EN SU ALINEACIÓN EN EL SISTEMA RH-NET.-----

CUARTO.- LA LIC. ALEJANDRA DÍAZ AGUIRRE, DIRECTORA GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, CONFIRMÓ LA REUNIÓN DE TRABAJO PARA EL DÍA VEINTIDÓS DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DIECISÉIS A LAS 16:00 DIECISÉIS HORAS CERO MINUTOS, A LA CUAL ASISTIERON POR PARTE DE LA PROCURADURÍA LOS CC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS, C. ADRIANA AVILÉS LEÓN, C. GUSTAVO ALEMAN GARCÍA, Y LA C. GISELA VALVERDE RAMÍREZ; Y POR PARTE DE LA SECRETARÍA LOS CC. LIC. ALEJANDRA DÍAZ AGUIRRE, ING. RAÚL RAMÍREZ HAASMAN, Y LIC. HÉCTOR ARROYO DELGADO, EN ÉSTA REUNIÓN SE ACORDÓ QUE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE INFORMARÍA DE TAL CIRCUNSTANCIA AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL Y AL COMITÉ TÉCNICO DE PROFESIONALIZACIÓN CON EL ACTA DE LA 9ª SESIÓN EXTRAORDINARIA, PARA CONTINUAR CON LA GESTIÓN DEL REGISTRO Y APROBACIÓN DE LA ESTRUCTURA ÓRGANICA Y OCUPACIONAL DE ESTA PROCURADURÍA PARA EL EJERCICIO FISCAL 2016.--

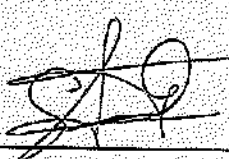


Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Dirección General de Administración
Dirección General Adjunta de Profesionalización

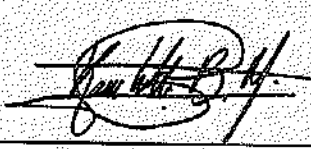
NO HABIENDO OTROS HECHOS QUE HACER CONSTAR, SIENDO LAS CATORCE HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL DÍA VEINTITRÉS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS, SE DA POR CONCLUIDA LA PRESENTE, FIRMANDO AL MARGEN Y AL CALCE TODOS LOS PRESENTES, PARA CONSTANCIA LEGAL _____


C. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ
BARRIOS


C. ADRIANA ARLÉS LEÓN

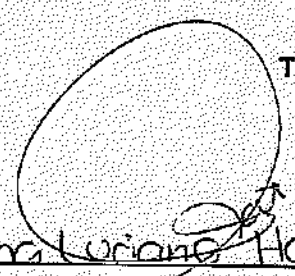

C. GUSTAVO ALEMÁN GARCÍA

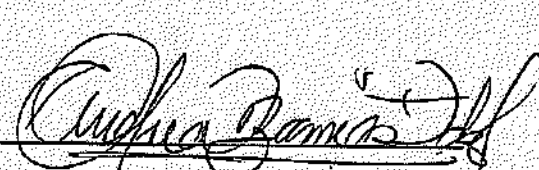
DECLARANTES


C. KAREN IVETH BECERRA MONTOYA


C. GISELA VALVERDE RAMÍREZ

TESTIGOS DE ASISTENCIA


C. CATALINA LUCIANO HERNÁNDEZ


C. ANDREA BARRIOS HERNÁNDEZ

Carretera Ficscho-Ajusco 200, Col. Jardines en la Montaña, C.P. 14210, Ddeg. Tlaxpan, México, D. F.
Tel. (55) 5449-6300 www.profepa.gob.mx

SFPSECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA**ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS
NATURALES.****ÁREA DE RESPONSABILIDADES****320****OFICIO NÚMERO: 16/TAR-2823/2016****Ciudad de México, a 9 de noviembre de 2016**

**LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ
BARRIOS**
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE
PROFESIONALIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN
AL AMBIENTE
PRESENTE.



Hago referencia al oficio número **PFFPA/6/4C.28/1280/16** de fecha veinte de octubre de dos mil dieciséis, a través del cual se remitió Acta de Hechos de fecha veintitrés de septiembre de dos mil dieciséis, en la que se hacen constar hechos que pudieran derivar en irregularidades u omisiones cometidos por servidores públicos de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en materia de alineación de puestos.

Sobre el particular, le informo que con ocho de noviembre de dos mil dieciséis, se emitió Acuerdo de Archivo, en el que, en lo conducente, se proveyó lo siguiente:

*"1.- Los presuntos hechos u omisiones irregulares denunciados a través del Acta de Hechos de fecha veintitrés de septiembre de dos mil dieciséis, ante la presencia del **C. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS**, Director General Adjunto de Profesionalización de la Dirección General de Administración de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente; por las y los DECLARANTES, **C. ADRIANA ÁVILES LEÓN**, Subdirectora de Servicio Profesional; **C. GUSTAVO ALEMÁN GARCÍA**, Jefe de Departamento de Control Presupuestal y Organización; **C. KAREN IVETH BECERRA MONTOYA**, Jefe de Departamento de Planeación; **C. GISELA VALVERDE RAMÍREZ**, Analista de Organización; **C. CATALINA LUCIANO HERNÁNDEZ**, Analista de Planeación D; y **C. ANDREA BARRIOS HERNÁNDEZ**, Profesional Ejecutivo de Servicios especializados, todos adscritos al Órgano Desconcentrado en cuestión, radican esencialmente en que:*

"EL SISTEMA EMITIÓ UN REPORTE QUE SEÑALABA: "INCONSISTENCIA-ALINEACIONES PUESTO-PERSONA INCONSISTENTES" (ANEXO 1). SE ANALIZÓ CADA UNA DE LAS ALINEACIONES DE ESTAS PLAZAS, IDENTIFICÁNDOSE QUE LAS FECHAS DE INGRESO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE OCUPABAN LAS PLAZAS INDICABAN QUE CUANDO SE TRAMITÓ EL REGISTRO DE CREACIÓN DE PLAZAS SUJETAS AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POR MEDIO DEL ESCENARIO PROFEPA 2006 001 CON VIGENCIA UNO DE ENERO DE DOS MIL SEIS, LA FECHA DE INGRESO RESULTÓ ANTERIOR A LA CREACIÓN DE DICHAS PLAZAS. AL REALIZARSE EL REGISTRO DE INGRESO DE ESTOS SERVIDORES PÚBLICOS SEÑALABA LA FECHA DE INGRESO A PROFEPA Y NO CON LA FECHA UNO DE ENERO DE DOS MIL SEIS EN QUE FUERON CREADAS [...]".

De la transcripción anterior, se advierte que presuntamente existen irregularidades por hechos u omisiones cometidos por servidores públicos adscritos a la Procuraduría Federal de Protección en materia de alineación de puestos, toda vez que tenían la obligación de realizar el registro de ingreso de veintinueve (29) Servidores Públicos de Carrera con las fechas en que fueron creadas las plazas que ocupaban, esto es el día primero de enero de dos mil seis, sin embargo, se realizó el registro con la fecha en que dichas personas ingresaron a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, las cuales van desde mil novecientos noventa y nueve hasta dos mil cinco, y que de acuerdo a lo informado por el Director General Adjunto de Profesionalización de la Dirección General de Administración de la Procuraduría en mención, en dicha época, los responsables de realizar el multimencionado registro era la C.

Página 1 de 5



ÁREA DE RESPONSABILIDADES

DÉBORA SOTO MATÍAS, en su carácter de Subdirectora de Servicio Profesional de Carrera, así como los CC. **LUIS GUILLERMO RUIZ LÓPEZ** y **MARCO ANTONIO CABRERA TAPIA**, quienes fungían como Analista de Organización y Analista Administrativo B, respectivamente. —

Ahora bien, de los documentos remitidos vía correo electrónico a través de la cuenta francisco.hernandez@profepa.gob.mx, los días tres y cuatro de noviembre de dos mil dieciséis, consistentes en los perfiles de los puestos de SUBDIRECTOR DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, ANALISTA DE ORGANIZACIÓN y ANALISTA ADMINISTRATIVO B, que la C. **DÉBORA SOTO MATÍAS**, y los CC. **LUIS GUILLERMO RUIZ LÓPEZ** y **MARCO ANTONIO CABRERA TAPIA**, ostentaban, respectivamente, en la época de los hechos denunciados, se advierte lo siguiente:

1. Respecto de la C. DÉBORA SOTO MATÍAS.

- a) De acuerdo a la información proporcionada, en la época de los hechos se ostentaba como Subdirectora de Servicio Profesional de Carrera, sin embargo, no existe documento alguno que acredite que dicha persona haya sido servidora pública en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, ni que ejerciera el cargo que se indica.
- b) De acuerdo al perfil del puesto de SUBDIRECTOR DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA con código de puesto 16-E00-1-CFNB003-0002961-E-C-M, se advierte de la función 1 que el ocupante tenía la obligación de "COORDINAR LA OPERACIÓN DEL PROCESO GENERAL DE INGRESO DE PERSONAL A PUESTOS SUJETOS AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN OFICINAS CENTRALES Y DELEGACIONES A FIN DE QUE ÉSTE SE REALICE DE ACUERDO A LAS DISPOSICIONES LEGALES ESTABLECIDAS", situación que en el caso que nos ocupa, presuntamente no se realizó debidamente, sin embargo, se advierte también que la aprobación de dicho documento fue en fecha dos de mayo de dos mil catorce, por lo que no resulta procedente atribuir una obligación en base a un perfil de puesto aprobado con ocho años posteriores a la fecha en que presuntamente se realizó la irregularidad, atentos a la garantía de irretroactividad de la Ley establecido en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- c) Aunado a lo anterior, el Director General Adjunto de Profesionalización de la Dirección General de Administración de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en la comunicación telefónica realizada en fecha tres de noviembre de dos mil dieciséis, manifestó que no puede determinar si la persona facultada para realizar el registro de ingreso de los servidores públicos señalados en el Acta de Hechos de fecha veintitrés de septiembre de dos mil dieciséis, lo haya realizado o no, ni la fecha en que se pudo haber realizado el registro, por lo que no existe certeza que la C. **DÉBORA SOTO MATÍAS** haya participado o no en los hechos u omisiones denunciados, para estar en posibilidad de determinar su grado de responsabilidad.

En base a lo anterior, no resulta procedente imputarle responsabilidad administrativa alguna a la C. **DÉBORA SOTO MATÍAS** por falta de elementos.

2. Respecto del C. LUIS GUILLERMO RUIZ LÓPEZ

- a) De acuerdo a la información proporcionada, en la época de los hechos se ostentaba como Analista de Organización, sin embargo, no existe documento alguno que acredite que dicha persona haya sido servidor público en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, ni que ejerciera el cargo que se indica.



- b) No obstante lo anterior, de la información remitida a esta autoridad se presume que el **C. LUIS GUILLERMO RUIZ LÓPEZ** ocupó el cargo de Analista de Organización en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente del dieciséis de enero de dos mil seis, al quince de agosto del mismo año, sin embargo, al no contar esta autoridad con la fecha precisa en que se realizaron los registros de ingreso de los veintinueve servidores Públicos de Carrera que iniciaron su encargo en fecha primero de enero de dos mil seis, no se puede determinar si dicho registro se efectuó en la fecha en que la persona mencionada ocupó el cargo.
- c) De acuerdo al perfil del puesto de ANALISTA DE ORGANIZACIÓN con código de puesto 16-E00-3-CF21891-0003038-E-C-M, se advierte de la función 4 que el ocupante tenía la obligación de "REALIZAR LA ALINEACIÓN PUESTO - PERSONA DE TODAS LAS PLAZAS QUE INTEGRAN LA ESTRUCTURA Y QUE ESTÁN SUJETAS A LA LEY DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA PARA FACILITAR LA OPERACIÓN DE TODOS LOS SUBSISTEMAS QUE INTEGRAN EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA", situación que en el caso que nos ocupa, presuntamente no se realizó debidamente, sin embargo, se advierte también que la aprobación de dicho documento fue en fecha veinticuatro de septiembre de dos mil doce, por lo que no resulta procedente atribuir una obligación en base a un perfil de puesto aprobado con seis años posteriores a la fecha en que presuntamente se realizó la irregularidad, atentos a la garantía de irretroactividad de la Ley establecido en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- d) Aunado a lo anterior, el Director General Adjunto de Profesionalización de la Dirección General de Administración de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en la comunicación telefónica realizada en fecha tres de noviembre de dos mil dieciséis, manifestó que no puede determinar si la persona facultada para realizar el registro de ingreso de los servidores públicos señalados en el Acta de Hechos de fecha veintitrés de septiembre de dos mil dieciséis, lo haya realizado o no, ni la fecha en que se pudo haber realizado el registro, por lo que no existe certeza que el **C. LUIS GUILLERMO RUIZ LÓPEZ** haya participado o no en los hechos u omisiones denunciados, para estar en posibilidad de determinar su grado de responsabilidad.

En base a lo anterior, no resulta procedente imputarle responsabilidad administrativa alguna al **C. LUIS GUILLERMO RUIZ LÓPEZ** por falta de elementos.

3. Respecto del **C. MARCO ANTONIO CABRERA TAPIA**.

- a) De acuerdo a la información proporcionada, en la época de los hechos se ostentaba como Analista Administrativo B, sin embargo, no existe documento alguno que acredite que dicha persona haya sido servidor público en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, ni que ejerciera el cargo que se indica.
- b) De acuerdo al perfil del puesto de ANALISTA ADMINISTRATIVO B con código de puesto 16-E00-2-CF21865-0002937-E-C-D, se advierte de la función 4 que el ocupante tenía la obligación de "COLABORAR EN LA ALINEACIÓN PUESTO PERSONA DE LAS PLAZAS QUE INTEGRAN LA ESTRUCTURA Y QUE ESTÁN SUJETAS A LA LEY DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA PARA FACILITAR LA OPERACIÓN DE TODOS LOS SUBSISTEMAS QUE INTEGRAN EL S.P.C. EN LA PROFEPA", situación que en el caso que nos ocupa, presuntamente no se realizó debidamente, sin embargo, se advierte también que la aprobación de dicho documento fue en fecha veinticuatro de septiembre de dos mil doce, por lo que no resulta procedente atribuir una obligación en base a un perfil de puesto aprobado con seis años posteriores a la fecha en que presuntamente se realizó la irregularidad, atentos a la garantía de irretroactividad de la



Ley establecido en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- c) Aunado a lo anterior, el Director General Adjunto de Profesionalización de la Dirección General de Administración de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en la comunicación telefónica realizada en fecha tres de noviembre de dos mil dieciséis, manifestó que no puede determinar si la persona facultada para realizar el registro de ingreso de los servidores públicos señalados en el Acta de Hechos de fecha veintitrés de septiembre de dos mil dieciséis, lo haya realizado o no, ni la fecha en que se pudo haber realizado el registro, por lo que no existe certeza que el **C. MARCO ANTONIO CABRERA TAPIA** haya participado o no en los hechos u omisiones denunciados, para estar en posibilidad de determinar su grado de responsabilidad.

En base a lo anterior, no resulta procedente imputarle responsabilidad administrativa alguna al **C. MARCO ANTONIO CABRERA TAPIA** por falta de elementos.

II.- Del análisis realizado al Acta de Hechos de fecha veintitrés de septiembre de dos mil dieciséis, se aprecia que los hechos u omisiones presuntamente irregulares denunciados en ella, datan del año dos mil seis, por lo que, en caso que exista una presunta responsabilidad administrativa atribuible a servidores públicos adscritos a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, las facultades de esta autoridad para sancionarlos, han prescrito, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Lo anterior es así, si se considera que ha transcurrido en exceso el plazo de tres años desde que ocurrieron los presuntos hechos irregulares, en caso que las conductas se consideren como no graves, y cinco en caso de que encuadren en las calificadas como graves, de ahí que las facultades sancionadoras de este Órgano Interno de Control en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, prescribieron, tal y como lo dispone el artículo 34 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que dispone: —

"ARTÍCULO 34.- Las facultades de la Secretaría, del contralor interno o del titular del área de responsabilidades, para imponer las sanciones que la Ley prevé prescribirán en tres años, contados a partir del día siguiente al en que se hubieren cometido las infracciones, o a partir del momento en que hubieren cesado, si fueren de carácter continuo.

En tratándose de infracciones graves el plazo de prescripción será de cinco años, que se contará en los términos del párrafo anterior.

[...]

En este orden de ideas, el citado artículo 34 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, establece las reglas para que opere la figura jurídica de la prescripción de la facultad sancionadora de esta autoridad.

En efecto, la disposición legal antes transcrita establece como regla general un término de tres años para la prescripción sancionadora de las conductas no graves y determina cinco años para que opere la prescripción en tratándose de conductas graves.

Ahora bien, en el caso en estudio, se advierte que los hechos denunciados por el Director General Adjunto de Profesionalización de la Dirección General de Administración de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en caso de que se consideren como NO GRAVES, les resultaría aplicable la regla general de tres años, y en caso de que se determinara que las conductas desplegadas son GRAVES, sería aplicable el término de cinco

ÁREA DE RESPONSABILIDADES

años; en tal tenor, si los hechos constitutivos del Acta de Hechos de fecha veintitrés de septiembre de dos mil dieciséis, ocurrieron en el año dos mil seis, resulta inconcuso que las facultades de este Órgano Interno de Control en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, en su caso, para sancionar la presunta conducta irregular, prescribieron en el año dos mil nueve, y dos mil once, respectivamente.

En consecuencia, resulta procedente no iniciar el procedimiento de investigación respectivo, pues sería inútil e improductivo instaurarlo, si de antemano se conoce que las facultades sancionadoras de esta autoridad han prescrito en los términos señalados.

En razón de lo anterior, con fundamento en los artículos 14, 16, 108, 109, fracción III y 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 37, fracciones XII, y XVIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 1, 2, 3, fracción III, 4, 21, 22 y 24 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; 1, 3, Apartado D, 76, segundo párrafo y 80, fracción I, numeral 1 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública y 88, en relación con el artículo 2, fracción XXXI, letra a del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, es de acordarse y se:

===== ACUERDA =====

PRIMERO.- Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se declara que no es procedente iniciar procedimiento de investigación alguno, por los razonamientos lógicos jurídicos expuestos en el presente acuerdo.

SEGUNDO.- Infórmese el sentido del presente acuerdo al Titular de la Dirección General Adjunta de Profesionalización de la Dirección General de Administración de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.

TERCERO.- Archívese el presente asunto como total y definitivamente concluido.

— Así lo proveyó y firma el **Licenciado Alejandro Morales Juárez**, Titular del Área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

===== CÚMPLASE =====

Sin otro particular, le reitero las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN.
EL TITULAR DEL ÁREA



LIC. ALEJANDRO MORALES JUÁREZ

LMR/AMO



BORRADORES

**DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA
DE PROFESIONALIZACIÓN**

2018

RECURSOS HUMANOS: PLANTILLA DE PERSONAL Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

I. PRESENTACIÓN

La operación cotidiana de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA) requiere un entramado institucional sólido y fortalecido que permita el óptimo cumplimiento de sus atribuciones y objetivos. Actualmente, se enfrenta el reto de consolidar una institución eficiente que responda a la importante tarea de protección al medio ambiente, para lograrlo, existe un compromiso firme en la actuación ágil, eficiente y transparente que genere mejores resultados y así lograr un funcionamiento que potencie la labor que se realiza.

En las páginas siguientes, se detallan las acciones realizadas en materia de gestión de recursos humanos y de funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera en sus diferentes aspectos, con el propósito de asegurar la operación cotidiana de la Procuraduría, ~~orientando su actuación hacia la transparencia y eficiencia.~~ Se observa cómo la optimización de los recursos y economía del gasto público ha sido una constante que se ha privilegiado en la administración 2013-2018, asumiendo el reto de consolidar un entramado institucional sólido que responda a la importante tarea de protección al medio ambiente. A lo largo del período que se informa se han incorporado aspectos importantes, referentes a los procesos internos de recursos humanos y organización, destacando sus logros y dando cuenta de los retos afrontados.

Dentro del documento se recuperan los antecedentes históricos de la composición de la plantilla de personal, así como de la evolución de la instrumentación del Servicio Profesional de Carrera a fin de establecer el contexto que permita la comprensión de la situación actual de la composición de los recursos humanos, así como los desafíos que enfrenta derivado del incremento notable de las atribuciones y de la constante reducción presupuestal y de recursos humanos que ha afectado a la institución.

A lo largo del documento se ~~han incorporado aspectos importantes que permiten dar cuenta de una mejora constante en los procesos de gestión y organización de la Procuraduría que han permitido dotar a las áreas de las herramientas y recursos necesarios para hacer frente a la procuración de justicia ambiental, optimizando el ejercicio del gasto institucional y los recursos con los que se cuenta, así como de las vicisitudes que se han enfrentado,~~ no obstante la institución ha logrado adoptar

un esquema que propicia que el actuar institucional se oriente a resultados concretos y visibles acorde a las metas institucionales. ~~Las acciones realizadas en esta materia, durante el período que se informa, han permitido que crear efectos de sinergia entre las unidades administrativas que conforman la Procuraduría logrando transmitir el compromiso con la misión y visión institucionales. Para los próximos ejercicios se asume la responsabilidad de continuar aportando lo necesario en materia de recursos humanos para que las actividades sustantivas se desarrollen con oportunidad.~~

La memoria documental describe la evolución de la planeación, organización y administración de los recursos humanos, así como lo referente al Sistema de Servicio Profesional de Carrera. El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación.

El período de vigencia de la misma es del 1 de diciembre de 2012 al 31 de agosto de 2018. La ubicación geográfica del proyecto es a nivel nacional, puesto que el alcance de la administración de los recursos humanos y del Sistema del Servicio Profesional de Carrera incluye a todas las Entidades Federativas de la República, tanto a nivel de oficinas centrales como Delegaciones en las propias Entidades.

Entre las principales características técnicas de la memoria documental se encuentran la identificación del tipo y número de servidores públicos que conforman la institución y su agrupación por unidades administrativas a fin de identificar las fortalezas y áreas de oportunidad para hacer más eficiente la organización interna, mejorar los procesos internos y externos de la institución e identificar los ejercicios de reingeniería de la estructura orgánica de la Procuraduría y como ha incidido en la modificación de la plantilla de personal. De la misma forma, se realiza un análisis histórico-administrativo de los mecanismos y procedimientos para ejecutar el Servicio Profesional de Carrera y sus subsistemas, considerando los desafíos que su implementación al interior de la institución ha implicado.

Finalmente se establece que la Dirección General de Administración, de conformidad con sus atribuciones, a través de la Dirección General Adjunta de Profesionalización es la unidad administrativa responsable de la presente memoria documental.

Lic. Jorge Alberto Valencia Sandoval

Director General de Administración

Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios

Director General Adjunto de Profesionalización

X1

II. FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO

La elaboración de la presente memoria documental se realiza con fundamento en lo dispuesto en los artículos 37, fracción XXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 7, 49, ~~fracción VII de la Ley General de Responsabilidades Administrativas~~; 6, ~~fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública y~~ Tercero Transitorio del Acuerdo por el que se establecen las bases generales para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y para realizar la entrega-recepción de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión, publicado el 6 de julio de 2017 en el Diario Oficial de la Federación, así como con lo dispuesto en el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal, publicado el 24 de julio de 2017 en el Diario Oficial de la Federación.

45
XXIV

El objetivo de la memoria que se presenta es dejar constancia de la implementación, operación y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera y los subsistemas que lo componen, así como los resultados alcanzados en el período que se documenta. En la presente Memoria se describen y presentan de manera cronológica las acciones conceptuales, legales, presupuestarias, administrativas, operativas y de seguimiento realizadas.

Así mismo se pretende documentar las fortalezas y áreas de oportunidad en relación con la distribución de recursos humanos y las funciones sustantivas y administrativas que lleva a cabo la institución, así como ofrecer una visión integral de la Procuraduría respecto a su estructura orgánica y ocupacional, de manera global y por unidad administrativa, a fin de establecer posibilidades de mejora respecto al cumplimiento de los objetivos estratégicos que guían la actuación de la Procuraduría. Con ello se busca contribuir a mejorar la eficiencia de la organización interna, así como en el fortalecimiento de la profesionalización de los servidores públicos con la finalidad de optimizar los procesos y la prestación de servicios que se desarrollan en la institución.

De igual manera, lo aquí vertido permitirá establecer un marco de referencia para realizar los ejercicios de planeación institucionales así como para la acción y actuación que se habrá de seguir definiendo una línea de evolución institucional, ~~considerando las estrategias y posibilidades ante escenarios controlados, complejos e inciertos.~~

III. SÍNTESIS EJECUTIVA

La PROFEPA desde su creación, en julio de 1992, en calidad de órgano desconcentrado de la Secretaría de Desarrollo Social ha sido la instancia del Gobierno Federal encargada de vigilar la normatividad ambiental, a través de la inspección a las empresas de jurisdicción federal; promoción de mecanismos voluntarios del cumplimiento de la normatividad y fortalecimiento de los mecanismos de participación social, en el esquema federal de protección ambiental.

Para tales fines a la Procuraduría se le autorizó originalmente una estructura orgánica consistente en 1 Procurador nivel 36, 3 Subprocuradores nivel 34 y 8 Jefes de Unidad nivel 33A, así como, 1 Coordinador de Asesores SPS 36 nivel 33A, 1 Secretario Particular nivel 32, 1 Coordinador Administrativo nivel 32, 2 Asesores de SPS 36 nivel 31A, 22 Directores de Área nivel 30A, 52 Subdirectores nivel 29 y 7 Coordinadores Administrativos de SPS 33 nivel 29.

Desde entonces hasta la fecha, en sus poco más de 25 años de creación, la estructura de la PROFEPA se ha visto modificada en diversas ocasiones, por lo que su diseño organizacional actual, contemplado en el Reglamento Interior vigente de Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) y en el Manual de Organización General, resulta funcional y se ha adaptado a la operación cotidiana, no obstante, presenta ~~desafíos respecto a los retos~~, cada vez mayores, en materia de protección al ambiente, ya que por la propia dinámica de problemática que atiende, así como derivado de las constantes medidas de restricción y disciplina presupuestaria adoptadas por el Gobierno Federal en los últimos años, la propia estructura se ha compactado, integrando o modificando unidades administrativas, líneas de mando, puestos y distribuyendo funciones de acuerdo a las necesidades particulares de las áreas o de la propia institución para el cumplimiento de los objetivos que le han sido encomendados.

En este marco, la PROFEPA se ha adaptado a los cambios adoptando una configuración de acuerdo a su propia lógica y funcionamiento interno, siempre apegada a la normatividad correspondiente, basada en una estructura orgánica compuesta por 50 Unidades Administrativas, cuyas funciones reflejan las atribuciones directas conferidas en el Reglamento Interior de la SEMARNAT, de éstas, 49 están asociadas con funciones sustantivas y la restante realiza funciones administrativas; es por ello que la publicación de esta memoria cobra especial relevancia al responder a la intención de dar cuenta de los logros y desafíos que

presenta la organización y la gestión de los Recursos Humanos en la Institución, al establecer la evolución de la plantilla de personal y del Servicio Profesional de Carrera en cada uno de los subsistemas que lo componen.

De esta forma, realizando una adecuada distribución de los recursos humanos se ha procurado no disminuir el cumplimiento de objetivos estratégicos y aun cuando se cuenta con un menor número de inspectores y en general con menos servidores públicos atendiendo funciones sustantivas y administrativas, ~~los universos de atención han aumentado, y el cumplimiento de los objetivos estratégicos reportados mediante la MIR indica que se cumplirá con lo programado al año 2018 de conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y sus programas derivados, sin embargo, esto ha representado un esfuerzo institucional importante que para mantenerse deberá verse fortalecido con un aumento en la asignación de recursos, correspondiente a la labor realizada por la institución.~~ ^{el}

La estructura de la institución ha tenido que modificarse y adaptarse a los escasos recursos que le son destinados, lo que no permite que su vocación inicial de servicio ciudadano, inspección, detección y sanción de violaciones logre consolidarse en su máximo potencial, no obstante, se ha logrado posicionar a la PROFEPA como un pilar fundamental en la garantía del Derecho a un medioambiente sano.

IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE

Este apartado tiene como propósito dar cuenta del marco normativo que sustenta la legalidad en la actuación de la Dirección General de Administración de la PROFEPA en el ejercicio de sus facultades y atribuciones para la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera y de la Administración de la Plantilla del Personal. Asimismo, pretende constituirse en una guía en relación con el quehacer cotidiano de la institución para la protección del ambiente y la procuración de justicia ambiental, respecto a la materia de la presente memoria.

a) Fundamento legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (D.O.F. 05-II-1917).
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional (D.O.F. 28-XII-1963).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (D.O.F. 29-XII-1976).
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (D.O.F. 31-XII-1982).
- Ley de Planeación (D.O.F. 05-I-1983).
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (D.O.F. 13-IX-2009).
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (D.O.F. 10-IV-2003).
- ~~Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2010 (D.O.F. 07-XII-2009).~~
- ~~Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2011 (D.O.F. 07-XII-2010).~~
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2012 (D.O.F. 12-XII-2011).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2013 (D.O.F. 27-XII-2012).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2014 (D.O.F. 03-XII-2013).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015 (D.O.F. 03-XII-2014).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2016 (D.O.F. 27-XI-2015).

- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2017 (D.O.F. 30-XI-2016).
- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (D.O.F. 06-IX-2007).
- Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (D.O.F. 26-XI-2012).
- Decreto que establece las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal (D.O.F. 10-XII-2012).
- Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. (D.O.F. 12-VII-2010) y reformas.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (DOF 20-V-2013)
- Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2013-2018. (DOF 12-XII-2013)
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018 y su actualización (DOF 30-VIII-2013 y 30-IV-2014, respectivamente).
- Programa de Procuración de Justicia Ambiental 2014-2018.
- Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2016-2018. (DOF 11-II-2016)

PLF 2018

b) Vinculación con el PND, PROMARNAT y PPJA

La ejecución de las acciones que se documentan dentro de la presente memoria documental se orienta a partir del Plan Nacional de Desarrollo (PND), en el marco de una visión clara de los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Derivado del Sistema Nacional de Planeación en el nivel 1 se encuentra el PND en el que se plasma el proyecto de nación que expresa las aspiraciones nacionales y que responde a la pregunta ¿qué se quiere hacer?, en este sentido la vinculación con éste se da de la siguiente forma:

1) Plan Nacional de Desarrollo:

La meta nacional de México Próspero.

Objetivo 4.4. Impulsar y orientar un crecimiento verde incluyente y facilitador que preserve nuestro patrimonio natural al mismo tiempo que genere riqueza, competitividad y empleo.

Estrategia 4.4.1. Implementar una política integral de desarrollo que vincule la sustentabilidad ambiental con costos y beneficios para la sociedad.

Estrategia 4.4.2. Implementar un manejo sustentable del agua, haciendo posible que todos los mexicanos tengan acceso a ese recurso.

Estrategia 4.4.3. Fortalecer la política nacional de cambio climático y cuidado al medio ambiente para transitar hacia una economía competitiva, sustentable, resiliente y de bajo carbono.

Estrategia 4.4.4. Proteger el patrimonio natural.

Línea de Acción Transversal de Gobierno Cercano y Moderno: combatir y castigar el delito ambiental fortaleciendo los sistemas de prevención, investigación, vigilancia, inspección y sanción.

2) Los Programas Transversales:

- Democratizar la Productividad.
- Gobierno Cercano y Moderno.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres.

3) Programa para un Gobierno Cercano y Moderno:

Objetivo 3. Optimizar el uso de los recursos en la APF

Estrategia 3.1. Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos.

Objetivo 4. Mejorar la gestión pública gubernamental en la APF

Estrategia 4.2. Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos.

Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos de carrera en la APF.

Estrategia 4.4. Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales

Hecha la precisión anterior, se señala que en el nivel 2 se encuentran los programas sectoriales derivados del PND en los cuales se asignan los objetivos específicos que definen la acción gubernamental, por lo que la vinculación con éstos se presenta de la siguiente forma:

4) Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2013-2018

La Procuraduría participa en todos los objetivos sectoriales y se vinculan con el proyecto en virtud de que la distribución de los recursos humanos se realiza para en todas las áreas de la institución para el contribuir al cumplimiento de:

Objetivo 1. Promover y facilitar el crecimiento sostenido y sustentable de bajo carbono con equidad y socialmente incluyente.

Estrategia 1.3. Inducir el mejor desempeño ambiental del sector productivo a través de instrumentos de fomento y regulatorios y mecanismos de autorregulación (con dos líneas de acción).

Objetivo 2. Incrementar la resiliencia a efectos del cambio climático y disminuir las emisiones de compuestos y gases de efecto invernadero.

Estrategia 2.3. Consolidar las medidas para la mitigación de emisiones de gases de efecto invernadero (una línea de acción).

Objetivo 3. Fortalecer la gestión integral y sustentable del agua, garantizando su acceso a la población y a los ecosistemas.

Estrategia 3.2. Fortalecer el abastecimiento de agua y acceso a servicios de agua potable, alcantarillado y saneamiento, así como para la agricultura (una línea de acción).

Objetivo 4. Recuperar la funcionalidad de cuencas y paisajes a través de la conservación, restauración y aprovechamiento sustentablemente del patrimonio natural.

Estrategia 4.5. Promover la integración de diferentes esquemas de conservación, fomento a buenas practicas productivas y uso sustentable del patrimonio natural (una línea de acción).

Objetivo 5. Detener y revertir la pérdida de capital natural y la contaminación del agua, aire y suelo.

Estrategia 5.6. Fortalecer la verificación del cumplimiento de la normatividad ambiental en materia de recursos naturales e industria de competencia federal (nueve líneas de acción).

Estrategia 5.7. Fortalecer a la PROFEPA para vigilar y verificar el cumplimiento de la normatividad ambiental para la industria y recursos naturales (nueve líneas de acción).

Objetivo 6. Desarrollar, promover y aplicar instrumentos de política, información investigación, educación, capacitación, participación y derechos humanos para fortalecer la gobernanza ambiental.

Estrategia 6.4. Promover y facilitar el acceso de información ambiental suficiente, oportuna y de calidad aprovechando nuevas tecnologías de información y comunicación (una línea de acción).

Estrategia 6.6. Desarrollar instrumentos de política y participación ciudadana para fortalecer la gobernanza ambiental (dos líneas de acción).

5) Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

La Procuraduría participa en los objetivos específicos 1 y 3 del Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que aplican a todas las dependencias y órganos administrativos desconcentrados en las que opera el Sistema de Servicio Profesional de Carrera (SPC).

Objetivo específico 1. Gestionar los procesos de RH del SPC, por competencias y con base en el mérito.

Objetivo específico 3. Establecer mecanismos eficientes de desarrollo profesional y movilidad de los servidores públicos de carrera para la mejora profesional.

Derivado de los instrumentos que anteceden, para guiar su actuación durante el período 2014-2018, la Procuraduría emprendió un proceso de planeación estratégica en el que se plantearon y diseñaron estrategias y líneas de acción, dentro de un proceso de modernización y mejoramiento de la calidad en sus servicios ^{para} ~~que permitirá~~ salvaguardar el ambiente a través de los procesos de atención a la denuncia popular, la promoción y fomento de instrumentos para el cumplimiento voluntario de las obligaciones ambientales, y de inspección, verificación y vigilancia del cumplimiento de la normatividad ambiental vigente. El proceso de planeación estratégica planteado por la Procuraduría culmina con la elaboración del Programa de Procuración de Justicia Ambiental 2014-2018 (PPJA) articulado en cuatro subprogramas transversales y sus correspondientes líneas de acción, indicadores y metas, de donde se determinan los programas, iniciativas y proyectos que rigen la actuación de las distintas áreas de la Procuraduría entre 2014 y 2018, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y el Programa Sectorial de Medio Ambiente y los Recursos Naturales 2013-2018.

Dentro del Programa de Procuración de Justicia Ambiental en el Subprograma de Fortalecimiento Institucional se plantean 3 estrategias con 14 líneas de acción, que tienen como objetivo fomentar y consolidar la eficacia y eficiencia del desempeño organizacional e institucional, alineándolo a las demandas ciudadanas y a esquemas de mejora continua, y es precisamente dentro de este Subprograma en el que se inscribe ~~lo que se documenta dentro de la memoria documental~~, y se compone de la siguiente forma: ^{presente}

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR
1.1 Mantener y mejorar el nivel técnico del personal.	1.1.1 Aplicar e institucionalizar programas continuos de capacitación para la actualización, especialización y profesionalización del personal operativo.	1.1 Porcentaje de personal técnico-jurídico capacitado.
	1.1.2 Fortalecer la asistencia técnica a las delegaciones de la PROFEPA, que llevan a cabo la inspección y vigilancia en materia industrial y de recursos naturales.	
	1.1.3 Capacitar sistemáticamente al personal de la PROFEPA que realiza actos de inspección y vigilancia en	

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR
	temas técnico-jurídicos.	
1.2 Ampliar y modernizar el equipamiento y tecnología.	1.2.1 Implementar manuales y procedimientos para las tareas cotidianas de la institución.	1.2 Porcentaje de servidores públicos actualizados técnicamente.
	1.2.2 Desarrollar sistemas de información geográfica.	
	1.2.3 Actualizar los sistemas de información sustantiva, de inteligencia operativa y administrativos.	
	1.2.4 Renovar el equipo informático y telecomunicaciones con tecnología de vanguardia,	
	1.2.5 Conformar el atlas digital de zonas con mayor incidencia de infracción a la normatividad ambiental.	
	1.2.6 Adoptar los instrumentos de las TICs para ser más eficientes en el envío de denuncias recibidas en oficinas centrales canalizadas a las delegaciones, ahorrando tiempo, esfuerzo y recursos materiales.	
	1.2.7 Reestructurar los instrumentos de recepción de atención a la denuncia ambiental con nueva imagen del portal en "Haz tu denuncia y consulta tu denuncia"; asimismo, el número telefónico, 01-800 y los espacios de atención ciudadana.	
1.3 Fortalecer la capacidad operativa.	1.3.1 Incrementar y adecuar espacios físicos en las delegaciones e inspectorías.	1.3 Porcentaje de equipamiento para inspectores.
	1.3.2 Modernizar los laboratorios de pruebas con los que cuenta la PROFEPA.	
	1.3.3 Implementar módulos itinerantes de atención ciudadana en todo el país, para recoger las demandas, orientaciones y peticiones de la sociedad en materia ambiental en los principales centros de reunión formal e informal con que cuenta la sociedad.	
	1.3.4 Proveer de material, equipo y equipo de protección personal adecuado a las necesidades y funciones de las Delegaciones.	

Es así que, es a través de la alineación entre el PND y los programas que de éste emanan, se busca coordinar el trabajo de la dependencia y enfocarlo a la consecución de los objetivos estratégicos y metas nacionales, particularmente en el caso de la memoria documental en materia de administración del Servicio Profesional de Carrera y Recursos Humanos.

V. ANTECEDENTES

a) Creación de la PROFEPA

El surgimiento de la Procuraduría formó parte de una serie de acontecimientos que comenzaron en 1971, con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Controlar la Contaminación Ambiental (D.O.F. 23 de marzo de 1971), con la cual México se sumó a la corriente de países con políticas ambientales no sólo dirigidas a conservar los recursos naturales, sino también a regular y vigilar la contaminación ambiental, así como de una tendencia internacional creciente, alimentada por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano, celebrada en 1972 en Estocolmo, Suecia, y con la creación en 1970 de la Agencia de Protección Ambiental en los Estados Unidos de América.

En este contexto en 1973 se crea la Subsecretaría para el Mejoramiento del Medio Ambiente, dependiente de la entonces Secretaría de Salubridad y Asistencia. En 1982 se crea la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología y en el ámbito de su adscripción en 1983, la Subsecretaría de Ecología. Asimismo en 1988 se expidió la Ley General de Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (LGEEPA) que privilegiaba los enfoques preventivos y anticipativos para la atención de los problemas ambientales.

En el ámbito internacional en 1987 se promovía el concepto del desarrollo sustentable, a través del informe "Nuestro Futuro Común" de la Comisión Brundtland y México se adhirió a diversos acuerdos internacionales, entre otros, al Protocolo de Montreal para la protección de la capa de ozono en 1987, al Convenio de Basilea para el movimiento transfronterizo de residuos peligrosos en 1989 y en 1991 a la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES). En 1992 el Informe Brundtland (1987) fue ratificado en la Cumbre de Río de Janeiro.

Durante la década de 1990 el gobierno de México reconoció la imperante necesidad de hacerle frente a una sentida demanda de la sociedad que exigía un combate frontal a la creciente problemática ambiental, por lo que se definió la protección al ambiente como una parte fundamental de la política de desarrollo y bienestar social. Lo anterior se tradujo en la transformación de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE) en la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) lo cual representó un avance sustantivo en materia de política ambiental, ello porque el 4 de junio de 1992 se publicó en el Diario Oficial de la

Federación (DOF) el Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social que establece la creación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA) como un órgano administrativo desconcentrado de ésta dotándole de autonomía técnica y operativa.

Dentro del Reglamento Interior de la SEDESOL se estableció que la PROFEPA estaría a cargo de un Procurador designado por el Titular del Ejecutivo Federal, así mismo dicho instrumento contempló en sus artículos transitorios la emisión de un instrumento normativo para la organización y atribuciones de la PROFEPA, por lo que el 17 de julio de 1992 se publicó en el DOF el Acuerdo que regula la organización y funcionamiento interno del Instituto Nacional de Ecología y de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en el cual se establece la estructura básica con la que se da origen a la PROFEPA a fin de atender los asuntos relacionados con sus atribuciones. Es en este instrumento que se encuentra el primer antecedente histórico de la Dirección General de Administración que surge en ese momento como Unidad de Administración, teniendo al frente un Jefe de Unidad.

La PROFEPA nace como la institución encargada en México de vigilar el cumplimiento de la legislación ambiental federal, por ello entre sus tareas principales estaba la de incrementar los niveles de observancia de la normatividad ambiental a fin de contribuir al desarrollo sustentable, vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia ambiental; salvaguardar los intereses de la población de vivir en un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar, así como imponer sanciones administrativas a las personas físicas y morales que incurran en infracciones contra dicha normatividad.

Es así que desde 1992 hasta la fecha, la evolución de las funciones de la ahora Dirección General de Administración se ha modificado de la misma forma que su estructura orgánica y funcional a fin de ir respondiendo a las constantes demandas de las unidades administrativas de la Procuraduría, en virtud del incremento de responsabilidades en materia de inspección y vigilancia de la Procuraduría.

Cuatro años después, el 28 de diciembre de 1994, se crea la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP) incorporando a la PROFEPA como órgano desconcentrado agregando nuevas responsabilidades a su competencia, entre las que destacan la inspección de los recursos naturales (pesca, forestal, de flora y fauna silvestre marítima y terrestre y de zona federal), no obstante, la función administrativa se mantuvo atendida a nivel de unidad. Sin

embargo, más adelante en el año de 1996, el 8 de julio, se publica en el DOF el Reglamento Interior de la SEMARNAP, donde se establece una nueva estructura orgánica de la PROFEPA, con cambios sustantivos y relevantes respecto de su organización y funcionamiento anterior. Con la publicación de este instrumento la Unidad de Administración asume el nivel jerárquico de Dirección General, por lo que cambia su denominación a Dirección General de Administración, misma que permanece hasta el presente año, 2017.

Dentro del Reglamento Interior de la SEMARNAP del año de 1996 se determinaron las atribuciones en materia de administración de la PROFEPA de manera oficial, bajo la responsabilidad de una Dirección General adscrita al Titular de la Procuraduría. Esta estructura permaneció sin cambios, no obstante, con la creación de la figura jurídica de la "Denuncia Popular" derivada de las reformas a la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente de 1996, las responsabilidades de la PROFEPA fueron crecientes y por lo tanto, se hacía necesario el fortalecimiento de las funciones de administración para atender con mayor consistencia y solidez los requerimientos de las unidades administrativas de la Procuraduría.

Posteriormente, en el año 2000, se realiza un ajuste en la estructura de la SEMARNAP lo que lleva a la publicación de un nuevo Reglamento Interior el 5 de junio de 2000, con este nuevo reglamento, de manera particular la PROFEPA solo refleja dos cambios sustantivos: la Dirección de Contraloría Interna desaparece y se crea el órgano interno de control, este se muestra diferenciado de la estructura, lo que modifica los mecanismos de coordinación y comunicación al interior de la dependencia sin impactar directamente en la estructura de Dirección General de Administración.

Meses más tarde, e 30 de noviembre del año 2000, bajo la batuta de una nueva administración dentro del Gobierno Federal se publica en el DOF el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, de la Ley Federal de Radio y Televisión, de la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, de la Ley de la Policía Federal Preventiva y de la Ley de Pesca, lo que implicó que se hicieran importantes modificaciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, incorporando algunos cambios en su estructura orgánica, destacando en estos cambios la modificación y reestructura de la SEMARNAP.

Lo anterior derivó en el surgimiento de dos nuevas entidades, por un lado la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) que deja fuera de su jurisdicción los asuntos de pesca y por otro la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), esta incorpora los asuntos de pesca que quedaron fuera de la SEMARNAT. Con la creación formal de la SEMARNAT se hizo necesaria la publicación el 4 de junio de 2001, en el DOF del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, que incorpora a la PROFEPA como un órgano desconcentrado, así mismo el 25 de julio de 2001 se publica el Acuerdo por el que se adscriben orgánicamente las unidades administrativas de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales dando paso a modificaciones orgánicas en la institución. Si bien es cierto, con estas modificaciones la denominación de la Dirección General de Administración de la PROFEPA no cambia, su estructura interna y atribuciones se vieron impactadas a fin de poder atender los requerimientos de la institución que durante este período de se había robustecido contando por primera vez con cincuenta y dos unidades administrativas: Oficina del C. Procurador, cuatro subprocuradurías, quince Direcciones Generales y treinta y dos Delegaciones de la Procuraduría en las entidades federativas incluyendo la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México.

El 21 de enero de 2003, dos años posteriores a la creación de la SEMARNAT se publica en el DOF un nuevo Reglamento Interior, en atención a la política nacional de protección ambiental, propuesta en el período 2000-2006 del Gobierno Federal, respecto a su estructura la PROFEPA no sufre cambios, sin embargo, se le confirieron mayores atribuciones para fortalecer la actividad de prevención e inspección industrial, forestal, ambiental, marítima y costera. Lo anterior representó la necesidad de fortalecer las actividades de gestión institucional para lo cual la Dirección General de Administración asumió el compromiso de garantizar la operación en beneficio de las unidades administrativas de la Procuraduría, mediante el ejercicio eficiente de sus atribuciones.

No fue sino hasta el 26 de noviembre de 2012, que se publica en el Diario Oficial de la Federación un nuevo Reglamento Interior de la SEMARNAT, que contempla nuevas modificaciones a la estructura básica de la PROFEPA, dichas modificaciones implicaron la reducción del tamaño de la organización pasando de cincuenta y dos unidades administrativas a contar con únicamente cincuenta, por lo que este escenario implicó que se redistribuyeran las cargas de trabajo y se reforzará el ejercicio de la función administrativa dentro de un esquema de

optimización de los recursos existentes, premisa bajo la cual ha venido trabajando la Dirección General de Administración desde entonces hasta ahora.

Hoy, a poco más de 25 años de su creación, la PROFEPA ha fortalecido sus acciones y actos de autoridad que incrementan el cumplimiento efectivo de la ley; ~~sus prioridades han cambiado~~, si bien cierto que las actividades empresariales en la industria han contribuido a la contaminación del ambiente, resulta también cierto que ~~en la mayoría de los casos representan ya un menor problema ambiental~~, toda vez que la ley ambiental y la actuación de esta institución, han influido para que en la actualidad se fomente con mayor intensidad los procesos voluntarios de autoregulación ambiental y la respuesta ~~de un mayor apoyo de una~~ *positiva de* industria comprometida y socialmente responsable con el cuidado del medio ambiente.

En este aspecto ha contribuido ~~en mayor escala~~, la actuación de que la PROFEPA, la que ~~sin dejar de observar el correcto funcionamiento de la industria~~, ha centrado su atención a la protección de los recursos naturales, vida silvestre, la biodiversidad y sus ecosistemas, llevando a cabo programas de inspección y vigilancia para evitar su destrucción y deterioro, generado por las obras y actividades del hombre, que se han realizado sin los permisos, autorizaciones o concesiones de las autoridades competentes que se requieren previamente a la construcción y ejecución de obras de infraestructura de grandes proporciones, entre otros centros y desarrollos turísticos y hoteleros y departamentales en los extensos litorales mexicanos, los que en gran medida destruyen sus manglares, desaparecen sus humedales y sus ecosistemas, sumados a la sobreexplotación de regiones forestales y la tala clandestina, sin que existieran programas que mitiguen y compensen los daños que se originan en contra del medio ambiente y a los recursos naturales.

De esta forma, en congruencia con la visión de la Administración 2012-2018 de establecer estrategias de eficiencia productiva y de cuidado al ambiente que permitan mantener y fortalecer las actividades económicas del país para promover un mayor bienestar y de contar con una economía que reduzca los riesgos ambientales, para hacer eficiente el uso de los recursos disponibles y evitar o compensar los impactos ambientales, el quehacer de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente es una de las grandes prioridades de este país.

b) Evolución de la asignación y mecanismo de transferencia de las plazas

El 4 de junio de 1992 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) que crea a la PROFEPA como órgano desconcentrado de la SEDESOL, estando a cargo de un Procurador designado por el Titular del Ejecutivo Federal. Dicho reglamento, contempló en sus artículos transitorios la emisión de la organización y atribuciones de la PROFEPA.

El 17 de julio de 1992 se publicó en el D.O.F. el Acuerdo que regula la organización y funcionamiento interno del Instituto Nacional de Ecología y de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en el cual se menciona la estructura que da origen a la PROFEPA a fin de atender los asuntos relacionados con sus atribuciones. Originalmente se conformó de las subprocuradurías, de verificación normativa, de auditoría ambiental y de participación social y quejas. La estructura refleja la inspección y vigilancia como sus principales atribuciones e indica tres niveles: Procuraduría, subprocuraduría y unidades (sic) sin precisar su nivel jerárquico.

De esta forma la PROFEPA surge con una estructura conformada por la procuraduría, 3 subprocuradurías, 8 unidades (~~SEC~~) y las delegaciones en las entidades federativas. Para tales fines a la Procuraduría se le autoriza una estructura orgánica consistente en 1 Procurador nivel 36, 3 Subprocuradores nivel 34 y 8 Jefes de Unidad nivel 33A, así como, 1 Coordinador de Asesores SPS 36 nivel 33A, 1 Secretario Particular nivel 32, 1 Coordinador Administrativo nivel 32, 2 Asesores de SPS 36 nivel 31A, 22 Directores de Área nivel 30A, 52 Subdirectores nivel 29 y 7 Coordinadores Administrativos de SPS 33 nivel 29.

A nivel foráneo se les autoriza 31 Delegados, 11 del nivel 33A y 20 del nivel 30, así como, 62 Subdelegados del nivel 29.

Con motivo de las reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, del 28 de diciembre de 1994, la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, se integra a la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP), con lo que se agrega a su marco de responsabilidad, la inspección de los recursos naturales (pesca, forestal, de flora y fauna silvestre marítima y terrestre y de zona federal). A partir del 27 de diciembre de 1995, se le asigna la inspección fitosanitaria y de fauna silvestre comprendida en la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES).

Así, la cobertura de responsabilidad en materia de inspección y vigilancia de la Procuraduría se amplió además de las 40,577 empresas de jurisdicción federal, a 30,000,000 hectáreas de bosques, 26,000,000 hectáreas de selvas, 11,500 kilómetros de litoral, 13,800 kilómetros de zona federal, la flora y fauna silvestre marítima y terrestre, la fitosanitaria y de fauna silvestre, más 4,500 kilómetros de frontera continental, adicionalmente cubre los puertos de los litorales del Golfo de México, Océano Pacífico y Mar del Caribe, los aeropuertos de las ciudades más importantes del país y los puntos estratégicos del interior.

Con ello las actividades de inspección y vigilancia se constituyen en la parte sustantiva de las responsabilidades de la Procuraduría ya que a través de ellas se determina el grado de cumplimiento de las leyes y la normatividad ambiental y de los recursos naturales, ya sea de manera sistemática o por atención a la denuncia y la queja, ~~incidiendo genéricamente en el Programa Nacional de Desarrollo, en lo que a procuración de justicia se refiere y de manera paralela, como pivote de la política del desarrollo sustentable y respondiendo a los objetivos y las metas de los Programas Sectoriales de Medio Ambiente, Forestal y de Suelo, de Pesca y Acuicultura.~~

Derivado de lo anterior en noviembre de 1995, se autorizó la modificación a la estructura orgánica básica de la PROFEPA, misma que consideró cambios de denominación en diversas áreas; la renivelación de 10 plazas de mando, sus 3 Subprocuradurías del nivel 34 al 35 y 7 Direcciones Generales de nivel 33A a 33E; así como, la incorporación de 7 Direcciones Generales nivel N-33E, movimientos que entraron en vigor a partir de las modificaciones realizadas al Reglamento Interior de la SEMARNAP.

Asimismo, en julio de 1996, se realiza el cambio de denominación de la Dirección General de Pesca y Recursos Marinos por Dirección General de Inspección y Vigilancia de los Recursos Pesqueros y Marinos.

En mayo de 1998, se modificó la estructura orgánica básica de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, derivado de la renivelación salarial de 20 plazas de Delegado del nivel 30A al 33A, ubicados en diversos Estados, lo que permitió igualar a los 31 Delegados Estatales de la PROFEPA en un nivel 33A.

Con la conversión a plaza presupuestal de 273 contratos bajo el régimen de honorarios las cuales fueron autorizadas por la Globalizadora el 1° de diciembre de 1999, quedó integrada la estructura no básica con 471 plazas de servidores

públicos superiores y mandos medios, las cuales están constituidas por 438 de estructura y 33 puestos homólogos (11 por norma y 22 de autorización específica).

Con las reformas a la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente de 1996, la figura de "Denuncia Popular" (Artículo 189) se incorpora a las responsabilidades de la PROFEPA y debido a la reorganización de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) publicado en el D.O.F. 4 de junio de 2001, se incrementa su nivel de actuación en lo referente a coadyuvar en materia penal con las autoridades judiciales (Integración de denuncias penales).

Una vez publicado el 4 de junio de 2001 el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, en diciembre del mismo año se crearon la Subprocuraduría Jurídica, la Unidad de Comunicación Social y la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México y cambiaron de denominación 11 Direcciones Generales para que estuvieran acordes a la nueva distribución de funciones.

En el año 2003, derivado de la transferencia de atribuciones en materia de pesca a la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y los cambios al Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, publicado en el D.O.F. el 21 de enero de 2003, a la PROFEPA se le confieren atribuciones especiales de inspección y vigilancia como:

- La conservación y protección de quelonios y mamíferos marinos.
- De especies acuáticas en riesgo y/o en peligro de extinción.
- De todas las especies marinas en Áreas Naturales Protegidas con ecosistemas costeros o marinos.
- La protección de delfines en operaciones de pesca de atún.
- De igual forma, en enero de 2003, con las modificaciones a los Artículos 194-U y 194-V, de la Ley Federal de Derechos, la PROFEPA asume bajo su responsabilidad:
- La Verificación al cumplimiento de restricciones no arancelarias a la importación de residuos peligrosos para uso comercial e industrial en los puntos transfronterizos.
- La revisión y certificación de vehículos nuevos en planta e importados.
- La expedición de constancia de no daño ambiental en la Zona Federal Marítimo Terrestre.

- La expedición de certificación de los dispositivos excluidores de tortugas a embarcaciones dedicadas al aprovechamiento de todas las especies de camarón.

El 21 de enero de 2003 se publicó un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y cambiaron en la PROFEPA la denominación de 4 Direcciones Generales: la Dirección General de Auditoría del Riesgo Ambiental y Prevención de Accidentes por Dirección General de Riesgo Ambiental en Auditorías, la Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal por Dirección General de Inspección Forestal, la Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre por Dirección General de Inspección de Vida Silvestre y la Dirección General de Inspección y Vigilancia de los Recursos Pesqueros y Marinos por Dirección General de los Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros.

En el mes de abril de 2003, con las Reformas a la Ley de Aguas Nacionales aprobadas por la Comisión de Recursos Hidráulicos del Congreso de la Unión, a la PROFEPA se le confieren mayores atribuciones en este ámbito, referidas a inspección, vigilancia y fiscalización de:

- Aguas residuales,
- Las condiciones de calidad de agua y afectación de aguas nacionales,
- La instalación de dispositivos de registro y/o medición de calidad de agua.

La administración 2000-2006 se caracterizó por no tener incremento en los recursos presupuestales para servicios personales, sin embargo si se registra un incremento de atribuciones a la Procuraduría; para hacer frente a ésta situación y atender las medidas de austeridad y las disposiciones para conformar los gabinetes de apoyo, se plantearon diversos escenarios de conversión de plazas a través de movimientos compensados que permitieran incrementar las remuneraciones del personal operativo que realizara funciones sustantivas en el ámbito de esta Procuraduría (básicamente inspectores, abogados y dictaminadores), a fin de estar acorde con el grado de responsabilidad, profesionalismo y riesgo que implica el desarrollo de sus responsabilidades; dichos escenarios contenían cambios de líneas de mando, de denominación e incremento de funciones de las plazas de mando medio y superior, lo que implicó un rediseño de la estructura básica.

Durante 2006 se llevaron a cabo las propuestas planteadas y el rediseño mencionado incluyó el cambio de denominación de la Unidad de Comunicación Social por Coordinación de Comunicación Social; también cambiaron de denominación la Dirección General de Planeación y Coordinación de Auditorías por Dirección General de Planeación y Concertación de Auditorías, la Dirección General de Riesgo Ambiental en Auditorías por Dirección General Técnica en Auditorías, la Dirección General de Inspección Forestal por Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal, la Dirección General de Inspección de Vida Silvestre por Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos Aeropuertos y Fronteras y la Dirección General de Inspección de los Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros por Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros; así, la estructura básica quedó conformada por 1 Procurador, 4 Subprocuradores, 14 Directores Generales y 32 Delegados como lo establece el artículo 119 del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales publicado el 29 de noviembre de 2006.

Durante los años 2007, 2008 y 2009, mediante movimientos compensados que no implicaron ampliación del presupuesto para servicios personales y con la finalidad de fortalecer las funciones sustantivas de inspección y vigilancia se crearon 465 plazas del grupo jerárquico de enlace de los niveles siguientes: 409 plazas nivel PQ2, 53 plazas nivel PA1 y 3 plazas nivel PA3; de estas plazas 312 corresponden a Inspectores, 107 a Abogados y 46 a Dictaminadores.

En cumplimiento a lo establecido en los Lineamientos para la Aplicación de las Medidas de Control en el Gasto de Servicios Personales y al Programa Nacional de Reducción de Gasto Público, durante el ejercicio 2010, se canceló presupuestalmente una plaza nivel KA1 correspondiente a la Dirección General Técnica en Auditorías y las atribuciones conferidas a ésta las asumió la Dirección General Adjunta de Proyectos, misma que con vigencia 1° de agosto de 2012 cambió su denominación por Dirección General Técnica en Auditorías para ser congruente con el Reglamento Interior.

El 26 de noviembre de 2012 se publica el nuevo Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales en el cual algunas de las atribuciones conferidas a la Dirección General Técnica en Auditorías, se transfieren a la Dirección General de Planeación y Concertación de Auditorías y a la Dirección General de Operación y Control de Auditorías, y otras se derogan.

Durante el ejercicio de 2013 se actualiza la denominación de la Dirección General Técnica en Auditorías y la composición de las Direcciones Generales adscritas a la Subprocuraduría de Auditoría Ambiental, como parte de lo señalado en el Reglamento Interior publicado en el año anterior.

La modificación del Reglamento Interior, también implicó un ajuste estructural en la institución, que pese a haber tenido un adelgazamiento en su composición permitió reestructurar su organización, teniendo como premisa fundamental el fortalecimiento de las labores de inspección y vigilancia. En este sentido, durante el tercer trimestre de 2013, en base en las atribuciones otorgadas al Procurador Federal de Protección al Ambiente, establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, indicadas en el artículo 45, que lo facultan para investigar posibles infracciones a la normatividad ambiental, así como para implementar y ejecutar criterios, sistemas y procedimientos de carácter técnico, de investigación y en su caso de inteligencia, dirigidos a la detección de irregularidades, infracciones e ilícitos ambientales o a la obtención de elementos probatorios para iniciar un procedimiento administrativo o denuncia penal, se realizó la creación de la Coordinación General Operativa y de Investigación Ambiental, con 83 plazas nuevas adscritas directamente a PROFEPA con un costo total de \$31.9 millones de pesos con vigencia a partir del 01 de agosto de 2013.

Esta coordinación operaría con un esquema regional y dependería directamente del C. Procurador, integrada de cinco coordinaciones regionales, conforme a lo siguiente:

- Región Norte: Chihuahua, Nuevo León, Coahuila, Sonora, Baja California; sede Chihuahua.
- Región Norte-Centro: Durango, Zacatecas, Aguascalientes, Nayarit, Baja California Sur, Sinaloa; sede Durango.
- Región Altiplano-Centro: Jalisco, Colima, Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí, Estado de México, Michoacán; sede Estado de México.
- Región Golfo-Centro: Tamaulipas, Veracruz, Tabasco, Puebla, Hidalgo, Tlaxcala, Morelos; sede Morelos.
- Región Península: Yucatán, Campeche, Quintana Roo, Chiapas, Guerrero, Oaxaca; sede Chiapas.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Esta situación incrementó el número de plazas que se rigen por la Ley del Servicios Profesional de Carrera, pasando de un original de 1,575 plazas a 1,658 plazas en el tercer trimestre de 2013.

Adicionalmente se realizó la transferencia de 7 plazas operativas de base a la Comisión Nacional del Agua y 1 plaza a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, con un costo total de \$0.5 millones de pesos, por lo que la asignación original pasa de 554 plazas operativas de base a un modificado de 546 plazas de base.

Así mismo, de acuerdo a las medidas de austeridad comunicadas por la SHCP, se realizó la reducción del 5% de los recursos en las partidas de gasto 12101 "Honorarios" y 12202 "Sueldo al Eventuales", correspondiendo \$0.02 millones de pesos a honorarios y \$ 3.5 millones de pesos a servidores públicos eventuales.

Las medidas de austeridad y restricción presupuestales fueron una constante durante el período 2013-2017, por lo que en el ejercicio 2014 se realizó la reducción total de los recursos asignados a la partida de Honorarios por \$0.5 millones de pesos, así como la reducción del 5% de los recursos en la partida de gasto 12201 "Sueldo al Eventuales", por \$ 3.4 millones de pesos.

Para el año 2015, se realizó la reducción total de los recursos asignados a la partida de Honorarios por \$0.5 millones de pesos, así como la reducción del 10% de los recursos en la partida de gasto 12201 "Sueldo al Eventuales" por \$ 6.7 millones de pesos.

Durante este mismo ejercicio, la Comisión Nacional Forestal transfirió 2 plazas de nivel operativo de base a esta Procuraduría, con un costo de \$ 153,419.19, y por parte de la SEMARNAT se recibió una plaza operativa de base con un costo de \$71,518.90.

Al inicio del 2016, como consecuencia de la aplicación de las medidas de austeridad aplicadas para toda la administración pública federal, la PROFEPA se vio impactada con una reducción en el rubro de servicios personales de poco más de 52.8 millones de pesos.

Reducción en el rubro de Servicios Personales 2016	
Presupuesto aprobado 2016	Reducción 2016
633,164,197	52,839,559

La reducción en servicios personales se realizó bajo la premisa de una estructura compacta que garantice la operación básica y sustantiva de la institución, asegurando el cumplimiento de los programas considerados prioritarios. Lo anterior derivó en la cancelación de 221 plazas y la modificación de 179 cambios de línea de mando.

En atención a las Disposiciones Específicas para la Reducción en las Partida merlots de Sueldos y Salarios de los Servidores Públicos de Mando Superior, comunicadas por la UPCP, mediante Oficio No. 307-A.-0089 del 12 de enero de 2017 de la UPCP de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se realizó la reducción correspondiente por un monto de \$2.9 millones de pesos.

En el propio ejercicio 2017, se realizó la transferencia de 14 plazas operativas de base a la Comisión Nacional del Agua, 2 plazas a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales(SEMARNAT) y 1 plaza de la Comisión de Áreas Natiales Protegidas (CONAP) con un costo total de \$1.6 millones de pesos, y se recibió la transferencia de 4 plaza operativa de base de la SEMARNAT y 1 plaza de la CONAP por un monto de \$0.4 millones de pesos, por lo que la asignación original pasa de 546 plazas operativas de base a un modificado de 534 plazas de base.

Durante el tercer trimestre de 2017, se llevó a cabo la conversión de 2 plazas y cancelación de 1 plaza de Enlace para dar suficiencia presupuestal a las 2 plazas convertidas, ~~dicho movimiento fue autorizado presupuestalmente por la Unidad de Política y Control Presupuestal~~, mediante oficio No. 307-A.-3163 de fecha 5 de septiembre de 2017 y comunicado por la Dirección General de Programación y Presupuesto "B" de la SHCP con oficio No. 312 A.-0003298 del 8 de septiembre de 2017 y organizacionalmente fueron registrados y autorizados dichos movimientos por la SFP el 2 de diciembre de 2017, mediante ESCENARIO_PROFEPA_041710271603.

El 7 de abril de 2017, se hizo una solicitud de movimiento compensado en plazas y recursos en el sistema de la SHCP denominado PASH con número de folio 1620170007. Dicha solicitud la denegó la SHCP mediante oficio No. 307-A.-0992, el 31 de julio se sostuvo reunión con representantes de la Unidad de Política y Control Presupuestario y de la Dirección General de Programación y Presupuesto "B" de la SHCP, donde se trató el tema y se envió información relativa a 93 plazas¹ que se cubren con los recursos del mismo número de plazas vacantes de

¹ Anexo 1 Listado y estatus de las 93 plazas

confianza. Esto derivado de 180 plazas operativas de base sin autorización de la SHCP que se transfirieron a la PROFEPA en el año el año 2002, cuando la SEMARNAT transfirió a la institución el control y ejercicio del presupuesto de servicios personales.

De las 180 plazas, 87² se cubren con economías del capítulo de servicios personales y tienen un costo anual de 18.5 millones de pesos. Las plazas citadas no autorizadas siguen ocupadas y por los derechos laborales que ya habían causado por estar ocupadas, no era posible cancelarlas. Esta situación no se regularizó en los años anteriores y se heredó a la actual Administración. De conformidad con el artículo 64 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: "El gasto en servicios personales aprobado en el Presupuesto de Egresos comprende la totalidad de recursos para cubrir: I. Las remuneraciones que constitucional y legalmente correspondan a los servidores públicos de los ejecutores de gasto por concepto de percepciones ordinarias y extraordinarias".

Asimismo, el artículo 65 de la citada Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria estipula que los ejecutores de gasto, al realizar pagos por concepto de servicios personales, deberán observar lo siguiente entre otros: "I. Sujetarse a su presupuesto aprobado conforme a lo previsto en el artículo 33 de esta Ley; (...) IV. Sujetarse, en lo que les corresponda, a lo dispuesto en las leyes laborales" (...).

En ese sentido, la PROFEPA se ha sujetado a su presupuesto aprobado y ha realizado los pagos respetando los derechos laborales de los trabajadores, los cuales contaban con un nombramiento como empleados de la Procuraduría.

A principios de 2018, en materia presupuestal la SHCP comunicó los Tabuladores de Sueldos y Salarios Brutos del Presidente de la República y de los Servidores Públicos de Mando, Enlace y personal operativo de las Dependencias y sus Equivalentes en las Entidades, y el Catálogo General de Puestos y Tabulador de Sueldos y Salarios Brutos de la Administración Pública Centralizada, Niveles de Transición con sus reglas de operación, con vigencia a partir del 1° de enero de 2018, el incremento salarial al personal operativo y la actualización de tabulador para mandos y enlaces presenta una ampliación líquida por un monto de \$24.2 Millones de Pesos.

² Anexo 1 Listado y estatus de las 87 plazas

↑
Un apartado específico para las 180 plazas, 1 envío por correo

c) Implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC)

La implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal se remonta al 10 de abril del 2003, fecha en la que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, con esta ley se impulsó el camino para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito para impulsar el desarrollo de la misma en beneficio de la propia actuación gubernamental. La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal está encaminada a los servidores públicos que ocupan los puestos siguientes: Director General, Director General Adjunto, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento y Enlace.

El Servicio Profesional de Carrera fue concebido en la propia Ley para operar de manera descentralizada, a partir de la conformación de Comités Técnicos de Profesionalización y Selección instalados en cada una de las dependencias y órganos desconcentrados de la Administración Pública Federal Centralizada. Mientras que para el proceso de recepción de solicitudes y de revisión curricular se optó por una herramienta única que es TrabajaEn, administrada de forma centralizada con operadores en las dependencias, teniendo como propósito unificar criterios y disminuir costos en la operación.

Es así que durante el 2003, 2004 se constituyeron 84 Comités Técnicos de Profesionalización y Selección instalados en los plazos legales establecidos y en funcionamiento, dentro de los cuales se conformó y puso en operación el correspondiente a la PROFEPA.

Paralelamente, el 2 de abril del 2004, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, lo que implicó la puesta en operación del Servicio Profesional de Carrera, que más allá de la transición de los puestos ocupados, estableció formalmente que ninguna persona -salvo los casos de libre designación y demás casos que prevé la ley - podrá ingresar a la Administración Pública de los puestos de Enlace a Director General, sino es mediante su participación en un concurso por convocatoria pública y abierta, y en la que los interesados que cubran los requisitos presentarán además de su currículo que será sometido a una revisión curricular, una serie de pruebas relacionadas con sus capacidades así como una entrevista para ocupar el puesto vacante.

De esta forma, al interior de la Institución se asumió la implementación de un gobierno profesional, tomando como línea estratégica la Agenda del Buen Gobierno, en el entendido de que la implementación del Servicio Profesional de Carrera fue un compromiso presidencial de dicha agenda y en cumplimiento a la Ley y Reglamento del Servicio Profesional de Carrera, mencionados en los párrafos anteriores. En consecuencia, a partir del año 2004 se comenzó a trabajar en la transición al Servicio Profesional de Carrera, con la plantilla de trabajadores que ascendía para finales del año a 2818 plazas. (SPC)

Por tanto, durante el año 2005 la PROFEPA definió como prioridad e integrar una estructura de organización que hiciera frente de forma responsable a las atribuciones de la Procuraduría en ese período, en paralelo, desarrollo acciones orientadas a la consolidación del Servicio Profesional de Carrera de los servidores públicos de la Procuraduría en el marco de la ley y la sustanciación del procedimiento administrativo respectivo. En el año 2005 se implementó por primera vez el Programa Operativo Anual del Servicio Profesional de Carrera, en el cual se establecieron acciones encaminadas a implantar y consolidar de manera gradual el sistema. SPC

Como parte de los primeros logros de la implementación del servicio profesional de carrera, durante el año 2005, se obtuvieron los siguientes avances:

- Se consiguió la certificación 2005 de la estructura orgánica básica y no básica de la PROFEPA.
- Se registró la descripción y el perfil del 79.7% de los puestos que fueron sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera.
- Se dio inicio al registro de información técnica en el RUSP por parte de los servidores públicos sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera, registrando un avance del 83.2%.
- Durante el 2005 se publicaron las primeras nueve convocatorias en las que se concursaron 91 plazas, de las cuales 31 se declararon desiertas y el resto se resolvió.
- Se puso en operación el sistema de puntuación con el registro de los eventos de capacitación para los servidores públicos de carrera.
- Se elaboró y registró el Programa Anual de Capacitación, así como el registro de los reportes trimestrales correspondientes.
- Se identificaron las capacidades técnicas específicas para la PROFEPA y se registraron ante la Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos de la Secretaría de la Función Pública.

- Se organizaron los primeros eventos de capacitación a través del portal @Campus México.
- Se registró el método de evaluación del desempeño a utilizar para el ejercicio 2005.
- Se elaboró, registró y se dio seguimiento al Programa Operativo Anual del Servicio Profesional de Carrera, previamente validado por el Comité Técnico de Profesionalización.
- Se dio inicio al registro de separaciones de servidores públicos de carrera en el mes de diciembre de 2005, en virtud de que en ese entonces se registró el primer caso que ameritaba la separación y registro en el RUSP.

A partir del año 2006 se consolidó la operación del SPC ya que durante este ejercicio, se obtuvo el registro de la estructura orgánica básica y no básica de la PROFEPA ante la Secretaría de la Función Pública, así como el dictamen favorable de la estructura básica para modificar el reglamento interior de la SEMARNAT. Sobre un total de 1484 puestos sujetos a la LSPC, se registró la descripción y se perfilaron 1094 puestos, representando un 73.7% de avance.

De esta forma, se consolidaron las acciones que constituyeron la base para la implementación del ~~Servicio Profesional de Carrera~~, lo cual representó, además de la realización las acciones señaladas, la previsión necesaria de recursos materiales, financieros y humanos para su implementación dejando como grandes desafíos el contar con un Sistema de Servicio Profesional de Carrera que funcionara plenamente en el 2006 y durante los años siguientes. ~~cuya implementación seguiría siendo gradual pero completa e integral, así como la institucionalización plena del sistema de ingreso a través del mérito y la igualdad de oportunidades adoptando una cultura de la profesionalización en toda la institución redituando en un cumplimiento más eficiente de los objetivos institucionales.~~

d) Evolución de las principales características del SPC

El Servicio Profesional de Carrera (SPC) se erige como el bastión fundamental para lograr un gobierno eficiente con consistencia estructural, tanto a nivel estratégico, directivo y de procesos; con capacidad funcional para influir positivamente en el comportamiento de los servidores públicos; competente para asegurar niveles de cualificación profesional adecuada; incentivadora para estimular la productividad, el aprendizaje y la calidad de los bienes y servicios; flexible para facilitar la adaptación a los cambios y la puesta en práctica de

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

innovaciones; e integradora, para ser capaz de armonizar las expectativas e intereses de la ciudadanía. Así mismo la profesionalización permite conjugar un capital humano calificado con la visión estratégica de cómo la administración pública puede contribuir a cumplir las prioridades gubernamentales, definiendo específicamente su aportación en la ejecución efectiva de las políticas de gobierno.

Es importante señalar que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, de conformidad con la legislación en la materia, depende del titular del Poder Ejecutivo Federal, éste es dirigido por la Secretaría de la Función Pública (SFP) y su operación está a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública. Por tanto, dentro de la PROFEPA se operan los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, orientados a lograr una gestión profesional del servicio público.

Así mismo, de manera particular al interior de la PROFEPA se ha buscado consolidar la operación integral del Sistema del SPC, a través de la profesionalización de los recursos humanos como eje fundamental del mismo. Como se ha señalado, a la PROFEPA le corresponde operar el sistema en la propia institución para ello asume el compromiso de atender los objetivos del SPC:

Meta Nacional (Programa para un Gobierno Cercano y Moderno)	Objetivo de la Meta Nacional (Programa para un Gobierno Cercano y Moderno)	Estrategias(s) del Objetivo de la Meta Nacional	Objetivos específicos del Programa del Servicio Profesional de Carrera
Mejorar la gestión pública gubernamental en la APF	Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos	Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos de carrera en la APF	Objetivo específico 1: Gestionar los procesos de recursos humanos del SPC, por competencias y con base en el mérito
		Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales	Objetivo específico 2: Revisar la normatividad para mejorar la operación del Sistema del SPC de la APF.
			Objetivo específico 2: Revisar la normatividad para mejorar la operación del Sistema del SPC de la APF.

De esta forma, en los últimos años la PROFEPA ha logrado consolidar la operación efectiva del SPC, orientándolo a contar con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública. *rept. d*

Como parte del compromiso de asumir una gestión eficiente del capital humano resulta imprescindible el contar con los mecanismos para transparentar las acciones de la institución, a fin de dar cuenta de las operaciones que se llevan a cabo cotidianamente, los resultados obtenidos y los desafíos que se continúan afrontando. Estos mecanismos no sólo permiten dar cuenta del funcionamiento institucional sino que representa un espacio de contacto fundamental con la ciudadanía a fin de que se involucre en el conocimiento de lo que se está haciendo y de las acciones que se desarrollan para mejorar.

A partir del año 2006 la PROFEPA ha buscado el fortalecimiento del SPC privilegiando la garantía de igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y desarrollo de capacidades no sólo de quienes ya son servidores públicos, sino también de aquellas personas que desean ingresar al quehacer gubernamental y que reúnen las características para ello.

① La profesionalización del Servicio Público ha sido una premisa fundamental para la consolidación de un gobierno eficiente. A partir del año 2013 se ha buscado revalorar la vigencia y eficacia del Servicio Profesional de Carrera (SPC) que 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, se han implementado estrategias para mejorar su funcionamiento y reglamentación para incrementar su eficacia y calidad, así mismo, de conformidad con la normatividad aplicable, se ha asumido la base de la profesionalización como estrategia principal, entendida ésta como la expectativa de obtener resultados crecientes, competencias y capacidades permanentemente actualizadas y servidores públicos satisfechos y orgullosos de serlo, como garantes de la continuidad de las políticas públicas y socios estratégicos para elevar la productividad, la competitividad y el desarrollo del país.

② Es importante señalar que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, de conformidad con la legislación en la materia, depende del titular del Poder Ejecutivo Federal, éste es dirigido por la Secretaría de la Función Pública (SFP) y su operación está a cargo de cada una de las dependencias de la Administración.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Pública. Por tanto, al interior de la PROFEPA se operan los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, orientados a lograr una gestión profesional del servicio público.

A fin de contribuir con dichos objetivos la PROFEPA es evaluada anualmente, respecto a la operación de los diferentes subsistemas atendiendo al cumplimiento de los objetivos del programa, obteniendo los siguientes resultados:

SUBSISTEMA	2013		2014		2015		2016	
	Ponderado	Objetivo	Ponderado	Objetivo	Ponderado	Objetivo	Ponderado	Objetivo
Planeación de Recursos Humanos	25.00%	25.00%	15.03%	20.00%	17.42%	20.00%	17.67%	20.00%
Ingreso	13.35%	20.00%	11.25%	20.00%	13.59%	20.00%	18.39%	20.00%
Desarrollo Profesional	5.71%	10.00%	2.30%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
Capacitación y Certificación de Capacidades	16.36%	20.00%	12.76%	15.00%	12.38%	15.00%	13.48%	15.00%
Evaluación del Desempeño	14.84%	15.00%	18.81%	20.00%	19.04%	20.00%	18.98%	20.00%
Separación	7.12%	10.00%	2.61%	10.00%	5.49%	10.00%	7.96%	10.00%
Control y Evaluación	-	-	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%
TOTAL	82.4%	100.00%	67.7%	100.00%	82.9%	100.00%	91.5%	100.00%

De esta forma, en los últimos años la PROFEPA ha logrado consolidar la operación efectiva del SPC, orientándolo a contar con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

VI. ACCIONES REALIZADAS 2013-2017

La PROFEPA, para la consecución de la misión y visión planteada para el período 2013-2017, asumió el compromiso del fortalecimiento de su estructura así como de los recursos humanos que conforman la institución, logrando incidir en la capacidad operativa de los servidores públicos para lograr un mejor desempeño en el trabajo cotidiano, así como para alcanzar los resultados esperados en la procuración de justicia ambiental.

a) Estructura orgánica

Durante el período 2013-2017 la estructura orgánica básica de la PROFEPA no sufrió cambios, en tanto que se encuentra apegada a lo dispuesto por el Reglamento Interior vigente de la SEMARNAT. Ésta se encuentra conformada ~~integramente~~ por 4 Subprocuradurías, 2 Direcciones Generales y 32 Delegaciones en las entidades federativas que dependen directamente del Titular de la Procuraduría.

La Estructura Orgánica de la PROFEPA, de acuerdo con la normatividad vigente se compone de: la Oficina del Procurador, cuatro Subprocuradurías: Subprocuraduría de Auditoría Ambiental, Subprocuraduría de Inspección Industrial, Subprocuraduría de Recursos Naturales y Subprocuraduría Jurídica; trece Direcciones Generales: Dirección General de Planeación y Promoción de Auditorías, Dirección General de Operación de Auditorías, Dirección General de Asistencia Técnica Industrial, Dirección General de Inspección de Fuentes de Contaminación, Dirección General de Impacto Ambiental y Zona Federal Marítimo Terrestre, Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal, Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos Aeropuertos y Fronteras, Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos y Ecosistemas Costeros, Dirección General de Delitos Federales contra el Ambiente y Litigio, Dirección General de Control de Procedimientos Administrativos y Consulta, Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social, Dirección General de Administración y Dirección General de Coordinación de Delegaciones, las dos últimas dependiendo directamente del Procurador; así como treinta y dos Delegaciones en las Entidades Federativas y la Zona Metropolitana del Valle de México.

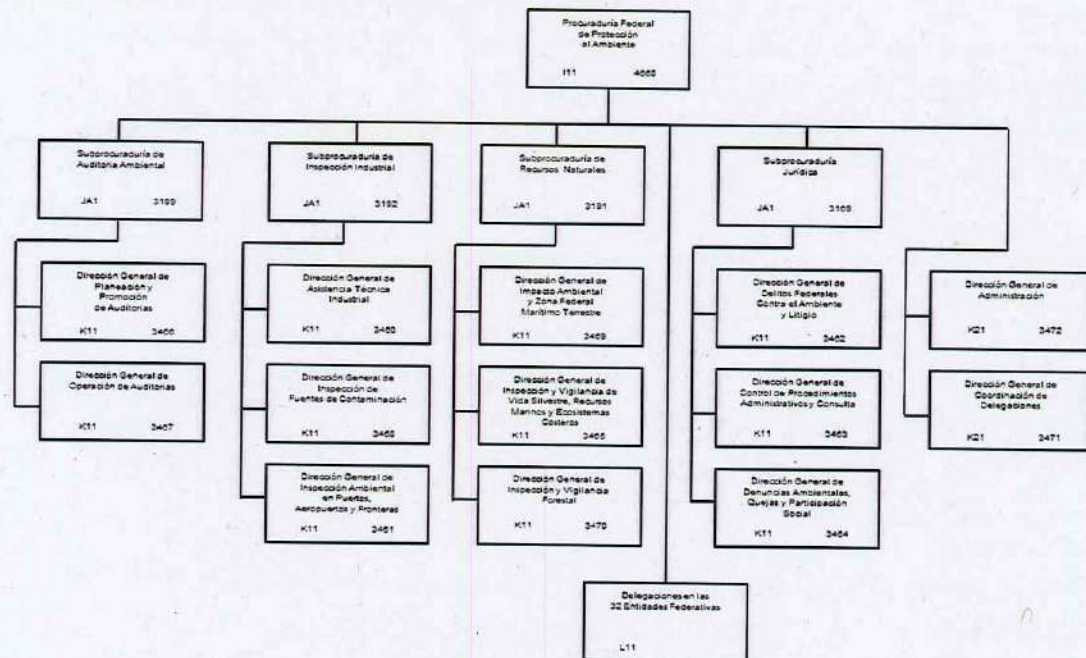
Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización



PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE ESTRUCTURA BÁSICA



En una
hoja

De esta forma, la estructura orgánica de la PROFEPA se compone de 50 Unidades Administrativas, cuyas funciones reflejan las atribuciones directas conferidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de éstas, 49 están asociadas con funciones sustantivas y la restante realiza funciones administrativas, como se establece en el cuadro siguiente:

No.	UNIDAD ADMINISTRATIVA	TIPO DE UNIDAD
1.	Oficina del Procurador	Sustantiva
2.	Subprocuraduría de Auditoría Ambiental	Sustantiva
3.	Dirección General de Planeación y Promoción de Auditorías	Sustantiva
4.	Dirección General de Operación de Auditorías	Sustantiva
5.	Subprocuraduría de Inspección Industrial	Sustantiva
6.	Dirección General de Asistencia Técnica Industrial	Sustantiva
7.	Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos, Aeropuertos y Fronteras	Sustantiva
8.	Dirección General de Inspección de Fuentes de Contaminación	Sustantiva
9.	Subprocuraduría de Recursos Naturales	Sustantiva
10.	Dirección General de Impacto Ambiental y Zona Federal Marítimo Terrestre	Sustantiva
11.	Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal	Sustantiva

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

No.	UNIDAD ADMINISTRATIVA	TIPO DE UNIDAD
12.	Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros	Sustantiva
13.	Subprocuraduría Jurídica	Sustantiva
14.	Dirección General de Delitos Federales Contra el Ambiente y Litigio	Sustantiva
15.	Dirección General de Control de Procedimientos Administrativos y Consulta	Sustantiva
16.	Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social	Sustantiva
17.	Dirección General de Administración	Administrativa
18.	Dirección General de Coordinación de Delegaciones	Sustantiva
19.	Delegación en el Estado de Aguascalientes	Sustantiva
20.	Delegación en el Estado de Baja California	Sustantiva
21.	Delegación en el Estado de Baja California Sur	Sustantiva
22.	Delegación en el Estado de Campeche	Sustantiva
23.	Delegación en el Estado de Chiapas	Sustantiva
24.	Delegación en el Estado de Chihuahua	Sustantiva
25.	Delegación en el Estado de Coahuila	Sustantiva
26.	Delegación en el Estado de Colima	Sustantiva
27.	Delegación en el Estado de Durango	Sustantiva
28.	Delegación en el Estado de Guanajuato	Sustantiva
29.	Delegación en el Estado de Guerrero	Sustantiva
30.	Delegación en el Estado de en el Estado de Hidalgo	Sustantiva
31.	Delegación en el Estado de Jalisco	Sustantiva
32.	Delegación en el Estado de Estado de México	Sustantiva
33.	Delegación en el Estado de Michoacán	Sustantiva
34.	Delegación en el Estado de Morelos	Sustantiva
35.	Delegación en el Estado de Nayarit	Sustantiva
36.	Delegación en el Estado de Nuevo León	Sustantiva
37.	Delegación en el Estado de Oaxaca	Sustantiva
38.	Delegación en el Estado de Puebla	Sustantiva
39.	Delegación en el Estado de Querétaro	Sustantiva
40.	Delegación en el Estado de Quintana Roo	Sustantiva
41.	Delegación en el Estado de San Luís Potosí	Sustantiva
42.	Delegación en el Estado de Sinaloa	Sustantiva
43.	Delegación en el Estado de Sonora	Sustantiva
44.	Delegación en el Estado de Tabasco	Sustantiva
45.	Delegación en el Estado de Tamaulipas	Sustantiva
46.	Delegación en el Estado de Tlaxcala	Sustantiva
47.	Delegación en el Estado de Veracruz	Sustantiva
48.	Delegación en el Estado de Yucatán	Sustantiva
49.	Delegación en el Estado de Zacatecas	Sustantiva
50.	Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México	Sustantiva

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

El Servicio Profesional de Carrera se ha encontrado distribuido jerárquicamente de la siguiente manera, manteniendo en los últimos años los puestos sin cambios importantes a excepción del año 2016 ~~que con motivo de las restricciones presupuestarias se tuvo la cancelación de 221 plazas, impactando de forma importante en el tamaño de la estructura~~ procurando generar el menor impacto en las áreas sustantivas de la PROFEPA.

DESCRIPCIÓN	2013	2014	2015	2016
TITULAR DEL ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO	1	1	1	1
JEFE DE UNIDAD	4	4	4	4
DIRECTOR GENERAL	13	13	13	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	37	38	38	36
DIRECTOR DE ÁREA	10	16	16	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	266	276	276	262
JEFE DE DEPARTAMENTO	127	193	193	160
ENLACE	1116	1116	1116	949
TOTAL	1574	1657	1657	1437

DESCRIPCIÓN	2017
PROCURADOR FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	1
SUBPROCURADOR	4
DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
TOTAL	1436

En virtud de las medidas de austeridad ~~solicitadas~~ por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), implementadas a partir del año 2014, en las que se requirió gastar menos y mejor con una propuesta de "reestructura orgánica agresiva", se solicitó una reducción en el rubro de servicios personales que representó para la institución dar inicio a un ejercicio de reestructura que garantizara una estructura compacta ~~que no descuidara~~ la operación básica.

5,7

Lo anterior representó la cancelación de 221 plazas y la modificación de 179 cambios de línea de mando. El proceso de ajuste de estructura de la PROFEPA se realizó considerando, entre otras, las siguientes premisas:

- Gastar menos y mejor, efectuando un proceso de reestructura orgánica.
 - El proceso de reingeniería ~~debe atender~~ ^{on} a la compactación de la estructura orgánica y ocupacional sin descuidar la operación básica.
 - Los puestos se ~~deben~~ ^{on} rediseñar a partir de la operación sustantiva ~~que~~ ^{derivado de} ~~deberá atenderse en virtud de~~ los objetivos estratégicos de la Procuraduría, privilegiando la atención de las instrucciones y compromisos presidenciales y el cumplimiento de metas del Plan Nacional de Desarrollo.
 - La reingeniería se orientó ^{on} fundamentalmente a la reducción de áreas adjetivas y al fortalecimiento de los procesos sustantivos de la Procuraduría evitando la duplicidad de funciones y garantizando la relación entre personal y programas a atender.
 - Deberán modificarse los perfiles de los puestos y considerar la cancelación de los mismos. Los nuevos perfiles deberán ser sencillos, funcionales y contemplar que sus características permitan una ocupación fácil que obedezca a las necesidades de la PROFEPA. ^{funcion}
- ^{Se dice que} Las actividades que ~~realiza~~ ^{realiza} el personal ~~deberán ser~~ coincidentes con el puesto que ocupa, a fin de dar congruencia al puesto, plaza y funciones.

b) Plantilla de Personal

El número total de puestos, distribuido en el período fue:

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado
Total	2,718	2,533	2,790	2,609	2,747	2,412	2,527	2,354	2,503	2,334

Derivado de la tendencia que se reporta, se estableció como premisa institucional fortalecer y orientar los recursos hacia el trabajo sustantivo de la PROFEPA, lo anterior se reflejó en la evolución de la distribución de los recursos humanos para enfocarlos al cumplimiento de las atribuciones y objetivos estratégicos.



Al inicio de la administración la Procuraduría contaba con 213 inspectores de industria, 111 inspectores en cruces de revisión y 484 de recursos naturales; lo que equivale a aproximadamente un inspector de industria por cada 235 empresas de jurisdicción federal y otro más por cada 1,910 movimientos transfronterizos; además, un inspector de recursos naturales por cada 4,058 km² de territorio. ~~No obstante, las restricciones presupuestarias y los ejercicios de austeridad que han afectado a todo el gobierno federal y que se han aplicado al interior de la institución, impactando directamente en la cancelación de 221 plazas, la PROFEPA ha mantenido como premisa fundamental privilegiar el trabajo sustantivo, en tanto que la estructura registrada ante la Secretaría de la Función Pública con vigencia al 18 de abril de 2017 refleja un total de 486 inspectores que deben cubrir un total de 6, 200 visitas de inspección en materia industrial anualmente, así como atender 138 millones de hectáreas de superficie forestal; 8,286 Unidades de Manejo para Conservación de la Vida Silvestre; 11,200 km de litoral costero en 167 municipios; 764,486 has de manglar a nivel nacional, entre otras actividades, destacando que, adicionalmente, a partir del año 2016 se le confirió a la PROFEPA la inspección a verificentros ascendiendo a un total de 391 instalaciones que se han verificado de conformidad con la normatividad aplicable. Lo anterior, representó el compromiso por orientar los esfuerzos institucionales hacia la labor sustantiva de la institución privilegiando la asignación de recursos humanos al cumplimiento de objetivos estratégicos.~~

*Al paso el tiempo
con
que culminaron*

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

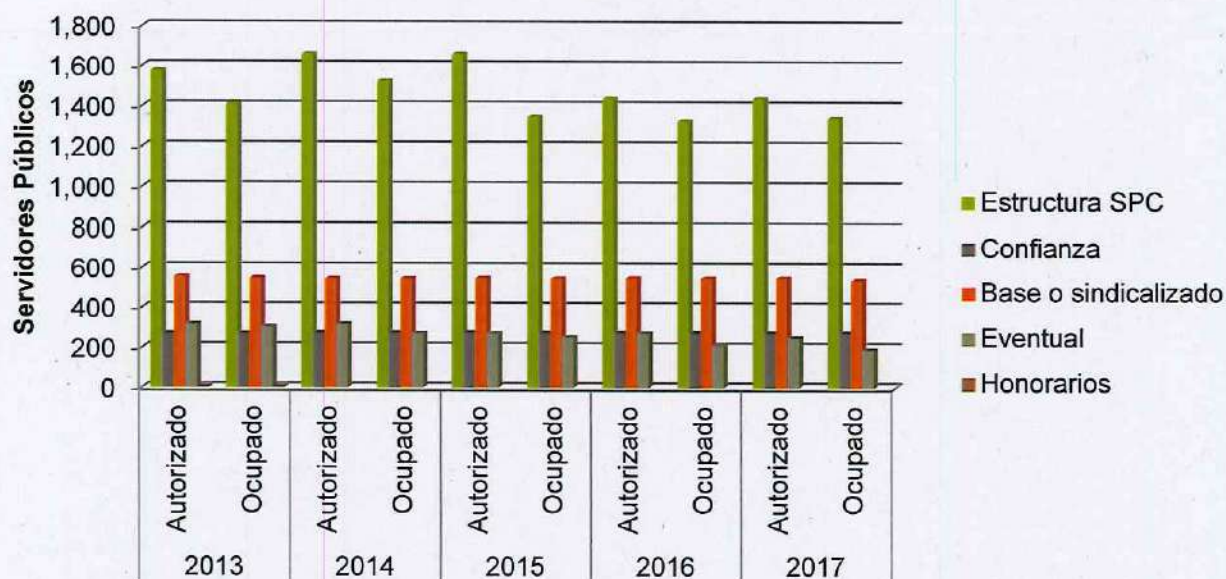
se observa que

De esta forma, realizando una adecuada distribución de los recursos humanos se ha procurado no disminuir el cumplimiento de objetivos estratégicos y aun cuando se cuenta con un menor número de inspectores y en general con menos servidores públicos atendiendo funciones sustantivas y administrativas, los universos de atención han aumentado, y el cumplimiento de los objetivos estratégicos reportados mediante la MIR indica que se cumplirá con lo programado al año 2018 de conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y sus programas derivados, sin embargo, esto ha representado un esfuerzo institucional importante que para mantenerse deberá verse fortalecido con un aumento en la asignación de recursos, correspondiente a la labor realizada por la institución.

para cumplir con los atributos de la institución

Personal por Régimen de Contratación	2013		2014		2015		2016		2017	
	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado
Estructura SPC	1,574	1,410	1,657	1,522	1,657	1,345	1,437	1,325	1,436	1,338
Confianza	270	270	273	273	274	273	274	274	273	273
Base o sindicalizado	554	546	543	543	545	543	545	545	546	534
Eventual	317	304	317	271	271	251	271	210	248	189
Honorarios	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2,718	2,533	2,790	2,609	2,747	2,412	2,527	2,354	2,503	2,334

Plantilla Total por Régimen de Contratación



En el anexo 4, se puede apreciar el comportamiento de la plantilla, por unidad administrativa, por género y régimen de contratación por año durante el período 2013-2017.

c) Datos demográficos y educativos

La PROFEPA se ha mantenido activa y participativa en el tema prioritario de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, por lo que para atender la perspectiva de género, no sólo de manera interna sino de forma externa, se ha participado directamente con el sector del ramo y sus órganos desconcentrados, así como con el INMUJERES y otras instancias relacionadas en la materia. En este sentido, la PROFEPA ha realizado atendido diversas acciones en el marco del PROIGUALDAD 2013-2018, entre ellas destacan la reducción de brechas entre los puestos ocupados por hombres y mujeres.

	2013	2014	2015	2016	2017
POBLACIÓN HOMBRES	1,513	1,593	1,412	1,384	1,326
POBLACIÓN MUJERES	1,091	1,216	1,107	1,066	1,045
POBLACIÓN TOTAL	2,604	2,809	2,519	2,450	2,371



Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

La distribución porcentual establece que en el 2013 había un 58% de hombres y un 42% de mujeres, mientras que en 2017 hay un 56% de hombres y un 44% de mujeres. De esta forma, la distribución por género mantiene una tendencia que da cuenta del establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en los espacios de la Procuraduría. Cabe señalar que estos datos se refieren a plazas ocupadas incluyendo operativas, por lo que no coinciden con el cuadro de totales mencionados en el apartado de plantilla, el cual se refiere a plazas autorizadas. Por la propia naturaleza de los datos demográficos, éstos sólo pueden estar en relación a plazas ocupadas, no autorizadas.

Respecto al nivel educativo de los servidores públicos de la PROFEPA se buscan consolidar prácticas que permitan mejorar el registro del nivel educativo, área y campo de estudios, así como la evolución y fortalecimiento profesional de los servidores públicos a su paso por la institución.

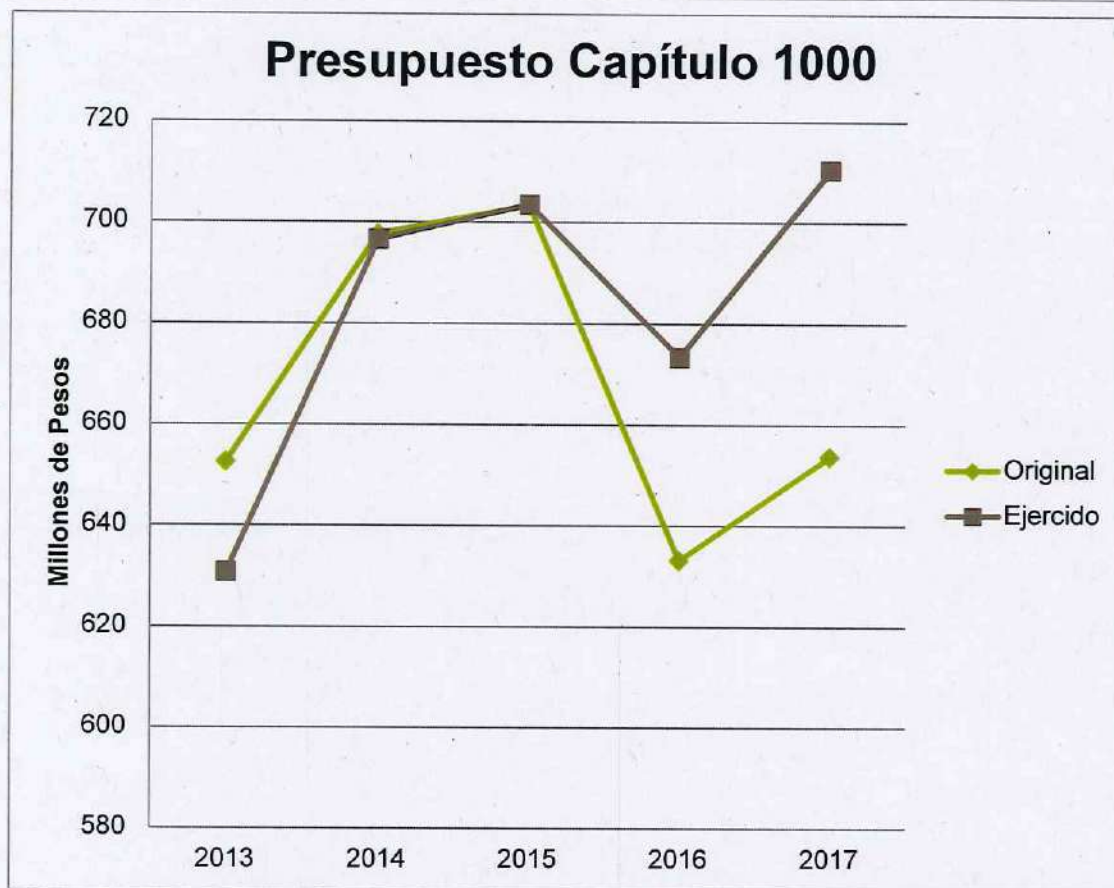
Nivel Educativo	2013			2014			2015			2016			2017		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
Sin Estudios Superiores	389	250	139	405	255	150	415	258	157	431	268	163	412	257	155
Profesionales	1455	846	609	1565	898	667	1619	923	696	1705	967	738	1561	879	682
Posgrado	74	37	37	84	40	44	92	42	50	103	48	55	93	44	49
Sin Dato	988	568	420	1107	608	499	855	453	402	511	263	248	397	199	198
TOTAL	2906			3161			2981			2750			2463		

No obstante las cifras anteriores, aún con las columnas de datos no especificados, refleja una constante en aumento en la cantidad de servidores públicos con estudios superiores y posgrado lo cual se ha venido fortaleciendo con la contratación de personal con más altos niveles de estudio y con apoyos brindados por la institución para la superación académica.

d) Presupuesto asignado

El comportamiento presupuestal del capítulo 1000 "Servicios Personales" denota la evolución del presupuesto asignado para la administración y operación de los recursos humanos con los que cuenta la institución, este se encuentra expresado en millones de pesos.

Capítulo	2013		2014		2015		2016		2017	
	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido
1000 "Servicios Personales"	652.55	630.86	697.66	696.62	703.41	703.51	633.16	673.37	653.7	710.47



Gráfica a partir de
Esta no aplica

El ejercicio del presupuesto para el capítulo 1000 resulta atípico ya que pese a que en términos reales hubo un decrecimiento importante derivado de las medidas de austeridad implementadas en el año 2015, el gráfico indica un repunte durante el ejercicio 2017, no obstante, los aumentos obedecen a ampliaciones ~~que se explican en los siguientes párrafos y no a un aumento en plazas, ni a ejercicio real en materia de recursos humanos.~~ en el

Durante el ejercicio 2016, pese a las ampliaciones se observa una reducción presupuestal considerable respecto al ejercicio anterior, dichas ampliaciones obedecen fundamentalmente al incremento de prestaciones y salarial al personal operativo, al incremento de despesa y salarial al personal de enlace y mando; siendo la mayor ampliación la correspondiente a la transferencia de recursos del para pago de aguinaldo.

~~Mientras que en el ejercicio 2017 que se observa una ampliación principalmente para cubrir las partidas 13202 y 15901, así como debido a la modificación del~~

tabulador para personal de enlace, mando medio y superior y también derivado del incremento salarial y de prestaciones al personal operativo.

Cabe señalar que desde 2003 no se había dado un incremento salarial al personal de mando y enlace, lo que ayudó a mitigar la pérdida de poder adquisitivo de años anteriores.

e) Ingreso: Concursos y aplicación del artículo 34 de la LSPCAPF

A través de la operación del subsistema de ingreso, se han llevado a cabo los procesos de reclutamiento y selección de candidatos para ocupar puestos dentro de la PROFEPA, verificando que éstos cumplan con los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema en la institución.

Al interior de la institución se privilegia la profesionalización de los Recursos Humanos, ya que del total de plazas más del 60% del personal forma parte del SPC, con ello se contribuye a la optimización de la inversión en el capital humano de la institución sobre la base de la profesionalización ~~y el mérito y la flexibilidad~~, y permitiendo que la implementación del Sistema contribuya a la mejora del entramado institucional de los procesos de gestión de la PROFEPA, tanto a nivel estratégico, directivo y de procesos, con capacidad funcional para influir positivamente en el comportamiento de los servidores públicos e incentivador de la productividad y el aprendizaje permanente.

Durante el período 2013-2017 se concursaron 1015 plazas en 38 convocatorias de las cuales en 2013 se emitieron 12, en 2014 se publicaron 15, en 2015 fueron 4, mientras que en 2016 fueron emitidas 3 y durante el año 2017 se publicaron 4 convocatorias.

Año	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Plazas Concursadas	176	285	203	182	169	1015

Es importante señalar que el trabajo que se lleva a cabo en la institución al momento de operar el subsistema de ingreso radica en la cantidad de aspirantes a por cada convocatoria ya que por cada plaza concursada hay un promedio de 21 aspirantes.

Año	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Plazas Concursadas	176	285	203	182	169	1015
Aspirantes	No se tiene registro de esta información		4304	4456	2992	11752

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

La profesionalización del servicio público se ha consolidado en todos los niveles, desde enlace hasta director general, concentrando el mayor número de concursos en los niveles de enlace y mando medio por tratarse de los niveles donde se encuentra la mayor concentración de servidores públicos.

Año	PLAZAS CONCURSADAS POR NIVEL						TOTAL POR AÑO
	ENLACE	JEFE DE DEPARTAMENTO	SUBDIRECTOR DE ÁREA	DIRECTOR DE ÁREA	DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	DIRECTOR GENERAL	
2013	101	23	43	2	3	4	176
2014	101	74	86	14	5	5	285
2015	145	16	36	1	3	2	203
2016	86	22	64	3	2	5	182
2017	126	34	4	2	1	2	169
Total	559	169	233	22	14	18	1015

Revisar, sólo hay 4 del SPL



La PROFEPA, al contar con una plantilla de personal mayoritariamente inscrita al SPC además del concurso público y abierto como principal forma de contratación para los servidores públicos sujetos a la LSPCAFP también efectúa contrataciones contempladas en las siguientes disposiciones:

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, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema. Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma. (Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, DOF 10-04-2003)

Artículo 52.- Las dependencias podrán ocupar temporalmente puestos con servidores públicos de carrera de nivel jerárquico inferior que cubran el perfil requerido para el puesto en los siguientes casos:

I. Por determinación del Comité Técnico de Profesionalización cuando:

- a) Un servidor público de carrera titular disfrute de una licencia sin goce de sueldo concedida en los términos del artículo 61 de la Ley, hasta por la vigencia de dicha licencia;
- b) Por necesidades del servicio se requiera cubrir un puesto al estar incapacitado su titular, hasta por la vigencia de la licencia médica;
- c) Al determinarse la suspensión del nombramiento de un servidor público de carrera conforme a lo previsto en el artículo 80 de este Reglamento, hasta por el tiempo de la suspensión, y

II. Por determinación del titular de la dependencia o del Oficial Mayor o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 92 de este

La letra
más chica,
o
categorías
para que
se
con
términos
la este

Reglamento, con motivo de las causas excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley, hasta por diez meses.

Al efecto, se deberá comunicar a la Secretaría la autorización y justificación correspondientes, así como sujetar a concurso el puesto de que se trate, en el plazo establecido en el artículo 92 de este Reglamento.

Las determinaciones del Comité Técnico de Profesionalización a que se refiere la fracción I, deberán considerar lo previsto en el artículo 75 de este Reglamento y atender las disposiciones relativas a la suplencia de servidores públicos contenidas en el Reglamento Interior de la dependencia.

El nombramiento que se autorice en los términos de este artículo dará derecho, a quienes así sean designados, a recibir las percepciones correspondientes al puesto que desempeñen de manera provisional, y a recibir puntos adicionales en su evaluación del desempeño. En todos los casos, la dependencia garantizará su reincorporación al puesto que venían desempeñando previo a su nombramiento de carácter temporal. La DGRH deberá informar al Registro de dichos nombramientos.

El servidor público de que se trate no podrá ocupar otro puesto conforme a los supuestos que prevé este artículo hasta después de seis meses, contados a partir de la conclusión del nombramiento de carácter temporal. (Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, DOF 06-07-2007)

Derivado de estas disposiciones la Procuraduría busca flexibilizar la movilidad de los servidores públicos de carrera con base en el mérito y la experiencia para permitir su promoción horizontal, fomentar la cobertura de vacantes por medio de movimientos laterales u ocupación temporal y proponer el establecimiento de concursos de promoción interna basada en el mérito. Es así que el número de contrataciones que se ha promovido bajo estos esquemas se reporta de la siguiente forma:

ESQUEMA DE OCUPACIÓN	2013	2014	2015	2016	2017
Al amparo del Artículo 34 (LSPC)	91	344	130	159	101
Al amparo del Artículo 52, fracción I (RLSPC)	0	0	0	0	1
Al amparo del Artículo 52, fracción II (RLSPC)	2	7	0	1	0
TOTAL	93	351	130	160	102

Al llevar a cabo este tipo de contrataciones se garantiza la continuidad del servicio público, la inclusión de más personal al Servicio Público, el reconocimiento al mérito y la garantía de contar con las prestaciones laborales en estricto apego a la legislación correspondiente, dotando al personal de la protección a sus derechos laborales sin importar la temporalidad del encargo al interior de la institución.

f) Capacitación

La operación del subsistema de capacitación se da con el objetivo de establecer los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la
- b) Administración Pública Federal en su conjunto;
- c) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- d) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- e) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia;
- f) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas,
- g) Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

Este subsistema opera a través de los Programas Anuales de Capacitación (PAC) que son diseñados a partir de los resultados de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), individuales e institucionales, y las acciones de capacitación se imparten en las modalidades: a) presencial; b) en línea a través del portal de capacitación (plataforma Moodle) de la PROFEPA; c) por videoconferencia y/o d) mixta, con la participación de proveedores internos y externos y de acuerdo con el presupuesto asignado en cada ejercicio.

De manera trimestral se habilita el Módulo de Registro de Acciones de Capacitación de la plataforma de capacitación en línea de la PROFEPA para que los servidores públicos reporten de manera individual el cumplimiento de sus horas de capacitación. Los resultados son reportados trimestral y anualmente a la Secretaría de la Función Pública a través de Sistema RHnet.

Para llevar a cabo las acciones de capacitación, principalmente, la institución imparte a través del Centro de Capacitación en Línea de la PROFEPA un total de 23 cursos, mismos que avalan una duración de 10 horas (1 curso), 20 horas (21 cursos) y 40 horas (1 curso). Los cursos impartidos son:

- Administración de Proyectos de Mejora.
- Análisis para la Reingeniería de Procesos.
- ABC de la Contabilidad Gubernamental.
- Calidad y Productividad en el Sector Público.
- Educación en Materia de Derechos Humanos.
- Elaboración de Manuales de Procedimientos.
- Aspectos Generales de un Sistema de Monitoreo y Evaluación Basado en Resultados.
- Sistema Nacional de Planeación Democrática.
- Atención Ciudadana
- Contrataciones Públicas
- Control Interno y Administración de Riesgos.
- Ética, Legalidad y Responsabilidad.
- Liderazgo.
- Nociones Básicas de la Administración Pública Federal.
- Orientación a Resultados.
- Rendición de Cuentas.
- Trabajo en Equipo.
- Comunicación Efectiva.
- Ortografía y Redacción.
- Instrumentación del Proceso Entrega-Recepción de Cargos Públicos de la APF.
- Visión Estratégica.
- Negociación.
- Inducción para los Servidores Públicos de la PROFEPA.

En este sentido, durante el período 2013-2017 se han llevado a cabo 1419 acciones de capacitación, con 23920 participantes, lo que representa un esfuerzo importante tanto de la institución como de los participantes que se han capacitado en este período, en materia sustantiva y adjetiva.

Año	2013	2014	2015	2016	2017
Acciones	248	250	283	338	300
Participantes	6369	4476	5490	4193	3392

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Se ~~establece~~ la ~~realización~~ de un esfuerzo institucional ~~puesto~~ ^{ya se} adicional al Centro de Capacitación en Línea se llevan a cabo cursos de capacitación impartidos por las propias unidades de la PROFEPA, ejemplo de estos cursos son:

NOMBRE DEL CURSO	IMPARTIDO POR:
TALLER DE REGULACIÓN, APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE NORMAS EN MATERIA DE ATMOSFERA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA NORMA 155-SEMARNAT-2007 DE PROTECCIÓN AMBIENTAL PARA OPERACIONES DE LIXIVIACIÓN DE ORO Y PLATA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
INTRODUCCIÓN AL SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO (GHS) PARA LA IDENTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE PELIGROS DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA NOM-141-SEMARNAT-2003, QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA CARACTERIZAR LOS JALES, ASÍ COMO LAS ESPECIFICACIONES Y CRITERIOS PARA LA CARACTERIZACIÓN Y PREPARACIÓN DEL SITIO, PROYECTO, CONSTRUCCIÓN, OPERACIÓN Y POSTOPERACIÓN DE PRESAS DE JALES.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
PLANES DE MANEJO DE RESIDUOS MINEROS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER MOZOAMERICANO SOBRE PEPINOS DE MAR / COMERCIO INTERNACIONAL Y BASES PARA SU IDENTIFICACIÓN	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
LA FUNCIÓN DEL PERITO EN EL JUICIO PENAL ACUSATORIO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
PENSAMIENTO DIVERGENTE Y MODIFICABILIDAD COGNITIVA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE AVES RAPACES, AVES CANORAS Y DE ORNATO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
FORMACIÓN JURÍDICA DENTRO DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
MANEJO DEL LUGAR DE LOS HECHOS Y TRABAJO COORDINADO DE OPERADORES DESDE SU ROL.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE INTRODUCCIÓN SOBRE ESPECIES POTENCIALMENTE INVASORAS EN PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
DESARROLLO DE TÉCNICAS DE ORALIDAD EN EL MARCO DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE ESPECIES DE IMPORTANCIA CUARENTENARIA EN LA IMPORTACIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
SEMINARIO - TALLER "FORMACIÓN OPERADOR INTEGRAL DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO"	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE PLAGAS FORESTALES EN ÁRBOLES DE	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

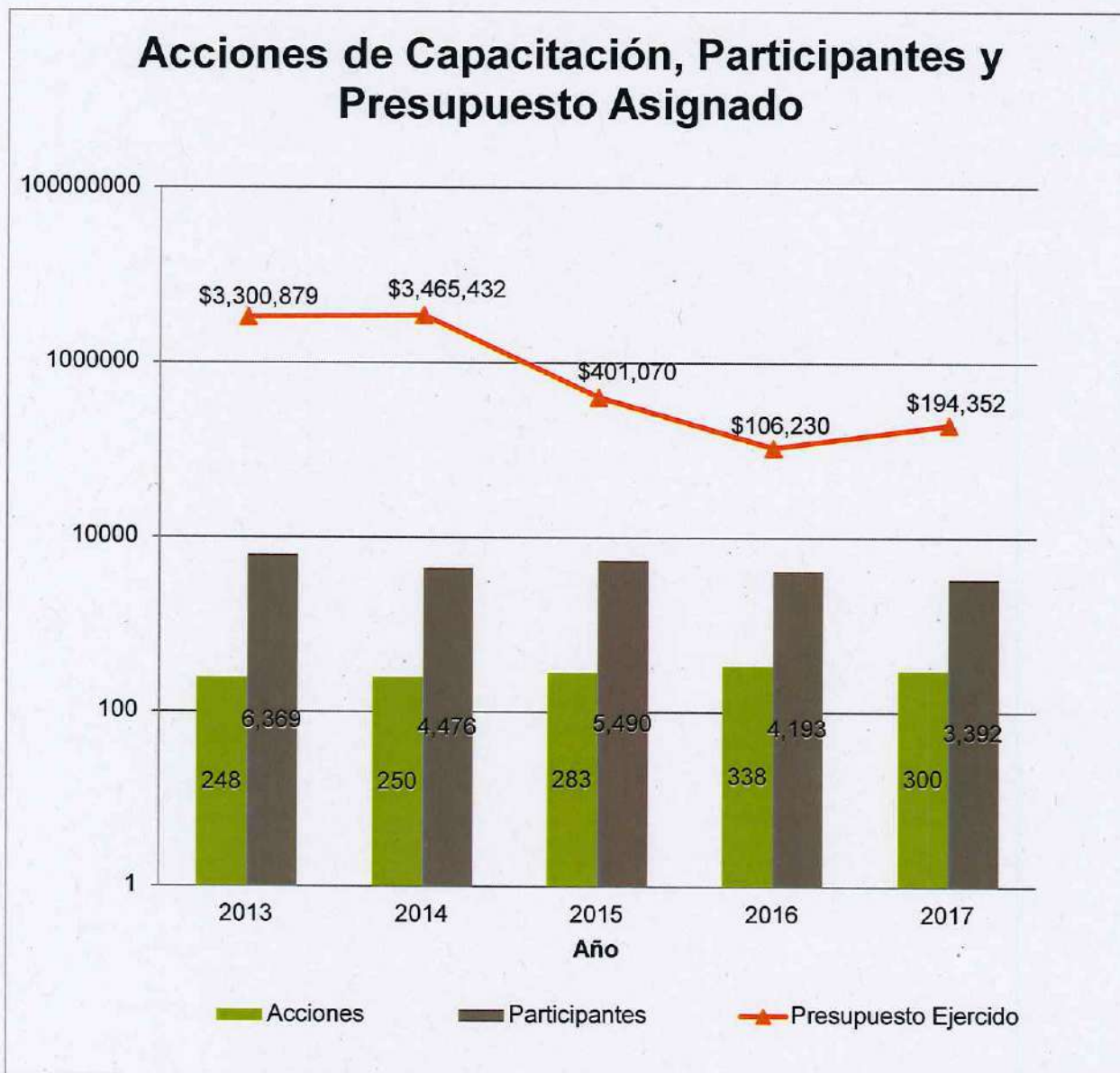
Dirección General Adjunta de Profesionalización

NOMBRE DEL CURSO	IMPARTIDO POR:
NAVIDAD DE IMPORTACIÓN	INDUSTRIAL
TALLER DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CON MEDIOS ELECTRÓNICOS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
"ACTUALIZACIÓN DE LA CÉDULA DE OPERACIÓN ANUAL (COA) Y SU CAPTURA EN LA PLATAFORMA COA WEB"	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
CURSO-TALLER PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE ORQUÍDEAS ENLISTADAS EN LA NOM-059-SEMARNAT-2010	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE ESPECIES POTENCIALMENTE INVASORAS EN LA IMPORTACIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
TALLER DE VERIFICACIÓN SANITARIA DE LA IMPORTANCIA DE ÁRBOLES DE NAVIDAD E IDENTIFICACIÓN DE MADERAS	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
TALLER DE IDENTIFICACIÓN E INTERCEPCIÓN DE ESPECIES EXÓTICAS INVASORAS TERRESTRES Y ACUÁTICAS, ASOCIADAS AL COMERCIO INTERNACIONAL	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
CURSO TALLER EN MATERIA DE SUELO Y SUBSUELO	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
TALLER DE MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO-TALLER EN MATERIA DE AIRE Y RUIDO	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO - TALLER EN MATERIA DE RECURSOS NATURALES, VIDA SILVESTRE Y RECURSOS FORESTALES.	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO - TALLER EN MATERIA DE AGUA	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO-TALLER EN MATERIA DE RIESGO Y EMERGENCIA AMBIENTALES	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO TALLER DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES QUÍMICOS MAYORES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL

No obstante la suma de esfuerzos institucionales, A partir del año 2015 se dio un decremento importante en la disponibilidad de los recursos económicos por lo que se han tenido que implementar cursos y talleres con personal interno en las diferentes áreas de la PROFEPA, a fin de ~~mantener los niveles de cumplimiento de años anteriores~~. Durante el periodo las acciones de capacitación para el personal de todos los niveles de puesto, desde operativos hasta mandos superiores, han implicado la inversión de recursos públicos por un monto total de 7'467,963 pesos. Es importante mencionar que durante el periodo 2013-2017 se

cumplir las metas.

superaron las metas del número de participantes programados para cada año; de igual manera, se rebasó el número de acciones estimadas en cada ejercicio.



Se observa que el número de acciones de capacitación y los participantes en las mismas no ha implicado un decremento tan importante como el que se tuvo en el presupuesto asignado, ya que mientras el presupuesto decreció más de 1500 por ciento las acciones de capacitación se incrementaron y el número de participantes decreció en menos del 50 por ciento lo cual también obedece a la reducción de plantillas de personal.

En este sentido, a pesar de las reducciones presupuestarias que se han aplicado en el presupuesto asignado a capacitación, a 2015 se incrementaron los cursos impartidos lo que implica un mayor número de personal capacitado con una significativa reducción en el costo por persona capacitada, lo anterior sin sacrificar la calidad de la capacitación otorgada. No obstante, el impacto negativo del recorte de 2016, el cual también se reflejó en el presupuesto de 2017, hace necesario que se revisen las prioridades del gasto para incrementar la asignación del gasto destinado a capacitación.

g) Certificación de capacidades

El proceso de evaluación de capacidades profesionales asignadas a los perfiles de puestos de los Servidores Públicos de Carrera Titulares, con fines de certificación y permanencia en el Servicio Profesional de Carrera, inicia con la programación anual de acuerdo con sus fechas de ingreso a sus puestos o con la fecha de la última capacidad evaluada en un proceso de certificación previo. Por acuerdo del Comité Técnico de Profesionalización de la PROFEPA, en el año 2014 se determinó que el periodo para las evaluaciones es de al menos un año antes de cumplirse el plazo de cinco años establecido por la normatividad para la renovación de la certificación de capacidades.

Niveles de Puesto	Servidores Públicos de Carrera Evaluados por año					Total Acumulado
	2013	2014	2015	2016	2017	
Director General	0	1	3	0	0	4
Director General Adjunto	0	0	0	0	0	0
Director de Área	0	2	2	4	0	8
Subdirector de Área	2	64	11	27	7	111
Jefe de Departamento	0	40	5	22	4	71
Enlace	175	303	57	64	176	775
Total Anual	177	410	78	117	187	969

El proceso de evaluación de capacidades profesionales asignadas a los perfiles de puestos de los Servidores Públicos de Carrera Titulares, con fines de certificación y permanencia en el Servicio Profesional de Carrera, inicia con la programación anual de acuerdo con sus fechas de ingreso a sus puestos o con la fecha de la última capacidad evaluada en un proceso de certificación previo. Por acuerdo del Comité Técnico de Profesionalización de la PROFEPA, en el año 2014 se determinó que el periodo para las evaluaciones es de al menos un año antes de

repetido

~~cumplirse el plazo de cinco años establecido por la normatividad para la renovación de la certificación de capacidades.~~

h) Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se lleva a cabo a través del subsistema encargado de establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.

Desde la implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC) en la PROFEPA, ocurrida en el año 2005, se determinó que el modelo de evaluación del desempeño que sería aplicado a los Servidores Públicos de Carrera, tanto Eventuales como Titulares, correspondería al propuesto por la Secretaría de la Función Pública para las dependencias de la Administración Pública Federal.

En este sentido, el método, los participantes, los plazos, las herramientas de evaluación, los factores a evaluar, las ponderaciones y demás componentes del proceso de evaluación son los que se encuentran señalados en la normatividad aplicable (Ley del SPCAPF, su Reglamento y las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera). Con respecto a la herramienta de evaluación, actualmente se utilizan los formatos propuestos y autorizados por la propia Secretaría de la Función Pública pero en una versión en línea, instalada en el Sistema Automatizado de Evaluación del Desempeño (SAED) de la PROFEPA.

De esta forma, se instrumenta el método ~~propuesto~~ a través del cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto. Se anexa la Metodología para la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos comprendidos en el Servicio Profesional de Carrera.

Con referencia al método de evaluación del desempeño para el personal operativo es el mismo que se señala en la "Norma para el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos de nivel operativo", en la "Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles" y en las Disposiciones anteriormente referidas.

El proceso de evaluación del desempeño no sólo ha tenido impacto favorable en los propios servidores públicos evaluados, quienes de manera recurrente han obtenido resultados satisfactorios y excelentes en el cumplimiento de sus compromisos de actuación, sino que además, esto se ha visto reflejado en los logros alcanzados por la Procuraduría en los últimos años, los cuales han posicionado a la PROFEPA ante la ciudadanía como una institución pública confiable y honesta en la atención de los asuntos que tienen que ver con la procuración de la justicia ambiental. Esta tendencia se refleja en lo reportado durante el período 2013-2017.

Resultados de la Evaluación Anual del Desempeño	2013	2014	2015	2016	2017	Total	Porcentaje
Excelente	340	159	200	174	203	1,076	19.41%
Satisfactorio	797	957	851	933	893	4,431	79.92%
No Satisfactorio	12	4	2	1	2	21	0.38%
Deficiente	1	13	0	0	2	16	0.29%
Total	1,150	1,133	1,053	1,108	1,100	5,544	

La evaluación está dirigida a Servidores Públicos Carrera Titulares, de Libre Designación, de Designación Directa y para los que forman parte del Gabinete de Apoyo, con la participación de los propios evaluados, sus superiores jerárquicos y de terceros evaluadores. Durante el periodo 2013-2017 se evaluaron un total de 5,544 servidores públicos, de los cuales el 99.3% obtuvieron resultados Satisfactorios y Excelentes en su desempeño, con lo que se confirma el estricto cumplimiento de sus funciones y metas individuales que repercuten en el impacto favorable que ha tenido la PROFEPA en la procuración de la justicia ambiental y en la conservación del medio ambiente.

Existen diversos mecanismos de retroalimentación derivados de los procesos de evaluación del desempeño que son aplicados al personal de base y confianza. El primero de ellos se refiere a las acciones de mejora que les son impuestas a los servidores públicos de carrera cuando obtienen resultados no satisfactorios, las cuales son validadas por el Comité Técnico de Profesionalización a fin de detectar las causas de dichos resultados y proponer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño.

El siguiente mecanismo de retroalimentación hace referencia a las Reuniones de Seguimiento y a los Diálogos de Desarrollo entre los evaluadores y los evaluados que son señalados como obligatorios en las disposiciones legales correspondientes, tanto para el establecimiento de metas individuales, como para el seguimiento a su desempeño y para la valoración del grado de cumplimiento de éstas. Por último, se encuentran los premios y las recompensas a las que se hacen acreedores aquellos servidores públicos de nivel operativo que destacan por sus resultados sobresalientes, los cuales son entregados con el requisito de que los propios evaluados elaboren un trabajo escrito que se encuentre estrechamente relacionado con las funciones que desempeñan y con los logros obtenidos en el cumplimiento de las metas de actuación que les son impuestas por sus superiores jerárquicos.

g) Separación de personal

Este subsistema se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos. No obstante, durante el período 2013-2017 se han registrado únicamente 12 bajas con motivo de:

- Baja fracción VI del art. 60 de LSPC (capacitación o segunda evaluación desempeño no aprobatoria)
- Baja fracción VII del art. 60 de LSPC (evaluación de desempeño deficiente)
- Baja por art. 52 de la LSPC (certificación de capacidades profesionales no aprobatoria)

por renuncia

Sin embargo, las bajas del personal derivan en la amplia rotación del personal como un área de oportunidad que se registra en la institución.

Año	Eventuales	Presupuestales	Total
2013	100	235	335
2014	221	223	444
2015	197	291	488
2016	126	209	335
2017	90	164	254

De esta forma, en el período 2013-2017 se han registrado 1856 bajas de personal, las principales causas de baja de personal son:

o Anno

- Baja por cambio de adscripción

- 
- ~~Baja por cese emitido por la unidad responsable~~
 - Baja por conclusión de nombramiento o contrato
 - Baja por defunción
 - Baja por invalidez y/o incapacidad dictaminada por el ISSSTE
 - Baja por Movimiento Lateral
 - Baja por pensión y/o jubilación
 - Baja por renuncia
 - Baja por destitución y/o inhabilitación del Órgano Interno de Control

VII. RESULTADOS Y SITUACIÓN ACTUAL

Las constantes reducciones presupuestales, si bien no han repercutido en la estructura orgánica básica, si han implicado la necesidad de realizar ajustes en el funcionamiento institucional, ya que la cantidad de servidores públicos ~~con los que se cuenta al interior de la institución se han visto disminuidos~~ por lo que, a pesar de ~~ello se ha establecido~~ como objetivo el mantener a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, como una institución fundamental de la República, ~~se requiere que su mandato, permanencia,~~ estructura, objetivos, mecanismos de profesionalización de su personal e instrumentos de transparencia y rendición de cuentas, sean apoyados con un presupuesto acorde a su labor.

a) Plantilla de Personal Situación Actual

Actualmente, la Procuraduría para su funcionamiento en estructura orgánica y ocupacional cuenta con Plazas Presupuestarias, que se refiere a todos los trabajadores contratados directamente por la PROFEPA, independientemente de su tipo de contratación y/o régimen laboral, considerando que no se cuenta con Plazas no Presupuestarias que son aquellas que aun cuando forman parte del Capítulo de Servicios Personales, se contratan de forma independiente, con remuneraciones diferentes a las establecidas en los tabuladores del personal sindicalizado, de confianza y/o de Servicio Profesional de Carrera, estas plazas incluyen a los prestadores de servicios profesionales por honorarios; prestadores de servicio social y personal voluntario de prestaciones sociales.³

La distribución de personal de la Procuraduría de acuerdo al tipo de contratación del personal es la siguiente:

DESCRIPCIÓN	2018
PROCURADOR FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	1
SUBPROCURADOR	4
DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227

³ Con información del Acuerdo mediante los cuales se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, del Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública publicados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

DESCRIPCIÓN	2018
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
CONFIANZA	273
BASE O SINDICALIZADO	534
EVENTUAL	146
TOTAL	2389



En materia presupuestal la SHCP comunicó los Tabuladores de Sueldos y Salarios Brutos del Presidente de la República y de los Servidores Públicos de Mando, Enlace y personal operativo de las Dependencias y sus Equivalentes en las Entidades, y el Catálogo General de Puestos y Tabulador de Sueldos y Salarios Brutos de la Administración Pública Centralizada, Niveles de Transición con sus reglas de operación, con vigencia a partir del 1° de enero de 2018, el incremento salarial al personal operativo y la actualización de tabulador para

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Se observa que

un

~~Departamento por lo~~ que hay más de ~~dos~~ Subdirectores de Área por cada Jefe de Departamento lo cual más allá de ser una distribución atípica, refleja que no se cumple el parámetro de desdoblar cada unidad en al menos dos unidades en nivel inmediato inferior, lo cual representa que no hay suficientes departamentos para sustentar el desdoblamiento de todas las subdirecciones de área. Lo anterior, obedece a lo dispuesto en el manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, que establece que las dependencias y entidades que lleven a cabo el nombramiento o la contratación de personal de mando y enlace deberán realizarlo en el primer nivel del grupo y grado correspondiente, de esta forma, al quedar vacantes los puestos que no se encuentren en el primer nivel de grupo y grado correspondiente éstos serán renivelados para su contratación, esta situación ha conllevado a generar una estructura que se ensanche en los mandos medios y en los enlaces sin que responda a una distribución típica.

No es por los recursos

En materia presupuestal la SHCP comunico los Tabuladores de Sueldos y Salarios Brutos del Presidente de la República y de los Servidores Públicos de Mando, Enlace y personal operativo de las Dependencias y sus Equivalentes en las Entidades, y el Catálogo General de Puestos y Tabulador de Sueldos y Salarios Brutos de la Administración Pública Centralizada, Niveles de Transición con sus reglas de operación, con vigencia a partir del 1° de enero de 2018, el incremento salarial al personal operativo y la actualización de tabulador para mandos y enlaces presenta una ampliación líquida por un monto de \$24.2 Millones de Pesos.

b) Niveles salariales

Los Servidores Públicos que componen la PROFEPA se agrupan en 32 niveles salariales, de los cuales los correspondientes al personal de enlace y operativos de base o confianza agrupan al mayor número de trabajadores.

Denominación genérica del puesto	Grupo, Grado y Nivel	Cantidad
Procurador	I11	1
Subprocurador	JA1	4
Director General	K11	11
	K21	2
Director General Adjunto/Delegado	L11	36
Director de Área	M11	8
	M23	2
	MC3	2
Subdirector de Área/subdelegado	N11	10
	N31	33

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Jefe de Departamento	N33	1
	NA1	165
	O11	136
	O21	2
	O23	19
	O31	54
	O33	1
	OA1	1
Enlace	P11	49
	P12	658
	P13	163
	P23	68
	P32	8
	PQ1	1
	PQ3	1
Operativo de Base o Confianza	11	199
	3	4
	5	36
	6	213
	7	238
	8	75
	9	42
TOTAL		2243

Las cifras anteriores no consideran al personal eventual, no obstante, se puede observar que el mayor porcentaje de los trabajadores pertenece al Servicio Profesional de Carrera, ya que de un total de 2,243 plazas 36% es personal operativo de base y/o confianza y 64% son personal sujeto al Servicio Profesional de Carrera; de éstas, el 66% es personal de enlace, mientras que el 34% restante es de mando medio y superior.

c) Distribución del personal en las actividades sustantivas y administrativas

De las 50 unidades administrativas que conforman a la institución, 49 están asociadas con funciones sustantivas y únicamente la Dirección General de Administración realiza funciones administrativas. De esta forma, del total de 2232 puestos ocupados 189 son administrativos, todos ellos adscritos a la Dirección General de Administración

Unidades	Personal	Porcentaje
Sustantivas	2043	91%
Administrativas	189	9%
Total	2232	100

**RECURSOS HUMANOS: PLANTILLA DE PERSONAL Y SERVICIO
PROFESIONAL DE CARRERA**

I. PRESENTACIÓN

En las páginas siguientes, se detallan las acciones realizadas en materia de gestión de recursos humanos y de funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera en sus diferentes aspectos, con el propósito de asegurar la operación eficaz y eficiente de la Procuraduría. Se observa como la optimización de los recursos y economía del gasto público ha sido una constante que se ha privilegiado en la administración 2013-2018, asumiendo el reto de consolidar un entramado institucional sólido que responda a la importante tarea de protección al medio ambiente. A lo largo del período que se informa se han incorporado aspectos importantes, referentes a los procesos internos de recursos humanos y organización, destacando sus logros y dando cuenta de los retos afrontados.

Dentro del documento se recuperan los antecedentes históricos de la composición de la plantilla de personal, así como de la evolución de la instrumentación del Servicio Profesional de Carrera a fin de establecer el contexto que permita la comprensión de la situación actual de la composición de los recursos humanos, así como los desafíos que enfrenta derivado del incremento notable de las atribuciones y de la constante reducción presupuestal y de recursos humanos que ha afectado a la institución.

A lo largo del documento se observa una mejora constante en los procesos de gestión y organización de la Procuraduría que han permitido dotar a las áreas de las herramientas y recursos necesarios para hacer frente a la procuración de justicia ambiental, optimizando el ejercicio del gasto institucional y los recursos con los que se cuenta, así como de las vicisitudes que se han enfrentado; no obstante la institución ha logrado adoptar un esquema que propicia que el actuar institucional se oriente a resultados concretos y visibles acorde a las metas institucionales.

La memoria documental describe la evolución de la planeación, organización y administración de los recursos humanos, así como lo referente al Sistema de Servicio Profesional de Carrera. El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

El período de vigencia de la misma es del 1 de diciembre de 2012 al 31 de agosto de 2018. La ubicación geográfica del proyecto es a nivel nacional, puesto que el alcance de la administración de los recursos humanos y del Sistema del Servicio Profesional de Carrera incluye a todas las Entidades Federativas de la República, tanto a nivel de oficinas centrales como Delegaciones en las propias Entidades.

Entre las principales características técnicas de la memoria documental se encuentran la identificación del tipo y número de servidores públicos que conforman la institución y su agrupación por unidades administrativas a fin de identificar las fortalezas y áreas de oportunidad para hacer más eficiente la organización interna, mejorar los procesos internos y externos de la institución e identificar los ejercicios de reingeniería de la estructura orgánica de la Procuraduría y como ha incidido en la modificación de la plantilla de personal. De la misma forma, se realiza un análisis histórico-administrativo de los mecanismos y procedimientos para ejecutar el Servicio Profesional de Carrera y sus subsistemas, considerando los desafíos que su implementación al interior de la institución ha implicado.

Finalmente se establece que la Dirección General de Administración, de conformidad con sus atribuciones, a través de la Dirección General Adjunta de Profesionalización es la unidad administrativa responsable de la presente memoria documental.

Lic. Jorge Alberto Valencia Sandoval

Director General de Administración

Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios

Director General Adjunto de Profesionalización

II. FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO

La elaboración de la presente memoria documental se realiza con fundamento en lo dispuesto en los artículos 37, fracción XXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 45, fracción XXIV del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y Tercero Transitorio del Acuerdo por el que se establecen las bases generales para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y para realizar la entrega-recepción de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión, publicado el 6 de julio de 2017 en el Diario Oficial de la Federación, así como con lo dispuesto en el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal, publicado el 24 de julio de 2017 en el Diario Oficial de la Federación.

El objetivo de la memoria que se presenta es dejar constancia de la implementación, operación y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera y los subsistemas que lo componen, así como los resultados alcanzados en el período que se documenta. En la presente Memoria se describen y presentan de manera cronológica las acciones conceptuales, legales, presupuestarias, administrativas, operativas y de seguimiento realizadas.

Así mismo se pretende documentar las fortalezas y áreas de oportunidad en relación con la distribución de recursos humanos y las funciones sustantivas y administrativas que lleva a cabo la institución, así como ofrecer una visión integral de la Procuraduría respecto a su estructura orgánica y ocupacional, de manera global y por unidad administrativa, a fin de establecer posibilidades de mejora respecto al cumplimiento de los objetivos estratégicos que guían la actuación de la Procuraduría. Con ello se busca contribuir a mejorar la eficiencia de la organización interna, así como en el fortalecimiento de la profesionalización de los servidores públicos con la finalidad de optimizar los procesos y la prestación de servicios que se desarrollan en la institución.

De igual manera, lo aquí vertido permitirá establecer un marco de referencia para realizar los ejercicios de planeación institucionales así como para la acción y actuación que se habrá de seguir definiendo una línea de evolución institucional, considerando las estrategias y posibilidades ante escenarios controlados, complejos e inciertos.

III. SÍNTESIS EJECUTIVA

La PROFEPA desde su creación, en julio de 1992, en calidad de órgano desconcentrado de la Secretaría de Desarrollo Social ha sido la instancia del Gobierno Federal encargada de vigilar la normatividad ambiental, a través de la inspección a las empresas de jurisdicción federal; promoción de mecanismos voluntarios del cumplimiento de la normatividad y fortalecimiento de los mecanismos de participación social, en el esquema federal de protección ambiental.

Para tales fines a la Procuraduría se le autorizó originalmente una estructura orgánica consistente en 1 Procurador nivel 36, 3 Subprocuradores nivel 34 y 8 Jefes de Unidad nivel 33A, así como, 1 Coordinador de Asesores SPS 36 nivel 33A, 1 Secretario Particular nivel 32, 1 Coordinador Administrativo nivel 32, 2 Asesores de SPS 36 nivel 31A, 22 Directores de Área nivel 30A, 52 Subdirectores nivel 29 y 7 Coordinadores Administrativos de SPS 33 nivel 29.

Desde entonces hasta la fecha, en sus poco más de 25 años de creación, la estructura de la PROFEPA se ha visto modificada en diversas ocasiones, por lo que su diseño organizacional actual, contemplado en el Reglamento Interior vigente de Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) publicado en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el 26 de noviembre de 2012 y en el Manual de Organización General, resulta funcional y se ha adaptado a la operación cotidiana; no obstante, presenta desafíos respecto a los retos, cada vez mayores, en materia de protección al ambiente, ya que por la propia dinámica de problemática que atiende, así como derivado de las constantes medidas de restricción y disciplina presupuestaria adoptadas por el Gobierno Federal en los últimos años, la estructura se ha compactado, integrando o modificando unidades administrativas, líneas de mando, puestos y distribuyendo funciones de acuerdo a las necesidades particulares de las áreas o de la propia institución para el cumplimiento de los objetivos que le han sido encomendados.

En este marco, la PROFEPA se ha adaptado a los cambios adoptando una configuración de acuerdo a su propia lógica y funcionamiento interno, siempre apegada a la normatividad correspondiente, basada en una estructura orgánica compuesta por 50 Unidades Administrativas, cuyas funciones reflejan las atribuciones directas conferidas en el Reglamento Interior de la SEMARNAT, de éstas, 49 están asociadas con funciones sustantivas y la restante realiza funciones administrativas; es por ello que la publicación de esta memoria cobra especial

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

relevancia al responder a la intención de dar cuenta de los logros y desafíos que presenta la organización y la gestión de los Recursos Humanos en la Institución, al establecer la evolución de la plantilla de personal y del Servicio Profesional de Carrera en cada uno de los subsistemas que lo componen.

De esta forma, realizando una adecuada distribución de los recursos humanos se ha procurado no disminuir el cumplimiento de objetivos estratégicos y aun cuando se cuenta con un menor número de inspectores y en general con menos servidores públicos atendiendo funciones sustantivas y administrativas, el universo de atención ha aumentado; esto ha representado un esfuerzo institucional importante que para mantenerse deberá verse fortalecido con un aumento en la asignación de recursos.

Es así que la estructura de la institución ha tenido que modificarse y adaptarse a los escasos recursos que le son destinados, lo que no permite que su vocación inicial de servicio ciudadano, inspección, detección y sanción de violaciones logre consolidarse en su máximo potencial, no obstante, se ha logrado posicionar a la PROFEPA como un pilar fundamental en la garantía del Derecho a un medioambiente sano.

IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE

Este apartado tiene como propósito dar cuenta del marco normativo que sustenta la legalidad en la actuación de la Dirección General de Administración de la PROFEPA en el ejercicio de sus facultades y atribuciones para la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera y de la Administración de la Plantilla del Personal. Asimismo, pretende constituirse en una guía en relación con el quehacer cotidiano de la institución para la protección del ambiente y la procuración de justicia ambiental, respecto a la materia de la presente memoria.

a) Fundamento legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (D.O.F. 05-II-1917).
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional (D.O.F. 28-XII-1963).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (D.O.F. 29-XII-1976).
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (D.O.F. 31-XII-1982).
- Ley de Planeación (D.O.F. 05-I-1983).
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (D.O.F. 13-IX-2009).
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (D.O.F. 10-IV-2003).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2012 (D.O.F. 12-XII-2011).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2013 (D.O.F. 27-XII-2012).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2014 (D.O.F. 03-XII-2013).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015 (D.O.F. 03-XII-2014).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2016 (D.O.F. 27-XI-2015).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2017 (D.O.F. 30-XI-2016).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2018 (D.O.F. 29-XI-2017).

- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (D.O.F. 06-IX-2007).
- Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (D.O.F. 26-XI-2012).
- Decreto que establece las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal (D.O.F. 10-XII-2012).
- Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. (D.O.F. 12-VII-2010) y reformas.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (DOF 20-V-2013)
- Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2013-2018. (DOF 12-XII-2013)
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018 y su actualización (DOF 30-VIII-2013 y 30-IV-2014, respectivamente).
- Programa de Procuración de Justicia Ambiental 2014-2018.
- Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2016-2018. (DOF 11-II-2016)

b) Vinculación con el PND, PROMARNAT y PPJA

La ejecución de las acciones que se documentan dentro de la presente memoria documental se orienta a partir del Plan Nacional de Desarrollo (PND), en el marco de una visión clara de los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Derivado del Sistema Nacional de Planeación en el nivel 1 se encuentra el PND en el que se plasma el proyecto de nación que expresa las aspiraciones nacionales y que responde a la pregunta ¿qué se quiere hacer?, en este sentido la vinculación con éste se da de la siguiente forma:

1) Plan Nacional de Desarrollo:

La meta nacional de México Próspero.

Objetivo 4.4. Impulsar y orientar un crecimiento verde incluyente y facilitador que preserve nuestro patrimonio natural al mismo tiempo que genere riqueza, competitividad y empleo.

Estrategia 4.4.1. Implementar una política integral de desarrollo que vincule la sustentabilidad ambiental con costos y beneficios para la sociedad.

Estrategia 4.4.2. Implementar un manejo sustentable del agua, haciendo posible que todos los mexicanos tengan acceso a ese recurso.

Estrategia 4.4.3. Fortalecer la política nacional de cambio climático y cuidado al medio ambiente para transitar hacia una economía competitiva, sustentable, resiliente y de bajo carbono.

Estrategia 4.4.4. Proteger el patrimonio natural.

Línea de Acción Transversal de Gobierno Cercano y Moderno: combatir y castigar el delito ambiental fortaleciendo los sistemas de prevención, investigación, vigilancia, inspección y sanción.

2) Los Programas Transversales:

- Democratizar la Productividad.
- Gobierno Cercano y Moderno.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres.

3) Programa para un Gobierno Cercano y Moderno:

Objetivo 3. Optimizar el uso de los recursos en la APF

Estrategia 3.1. Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos.

Objetivo 4. Mejorar la gestión pública gubernamental en la APF

Estrategia 4.2. Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos.

Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos de carrera en la APF.

Estrategia 4.4. Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales

Hecha la precisión anterior, se señala que en el nivel 2 se encuentran los programas sectoriales derivados del PND en los cuales se asignan los objetivos específicos que definen la acción gubernamental, por lo que la vinculación con éstos se presenta de la siguiente forma:

4) Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2013-2018

La Procuraduría participa en todos los objetivos sectoriales y se vinculan con el proyecto en virtud de que la distribución de los recursos humanos se realiza para en todas las áreas de la institución para el contribuir al cumplimiento de:

Objetivo 1. Promover y facilitar el crecimiento sostenido y sustentable de bajo carbono con equidad y socialmente incluyente.

Estrategia 1.3. Inducir el mejor desempeño ambiental del sector productivo a través de instrumentos de fomento y regulatorios y mecanismos de autorregulación (con dos líneas de acción).

Objetivo 2. Incrementar la resiliencia a efectos del cambio climático y disminuir las emisiones de compuestos y gases de efecto invernadero.

Estrategia 2.3. Consolidar las medidas para la mitigación de emisiones de gases de efecto invernadero (una línea de acción).

Objetivo 3. Fortalecer la gestión integral y sustentable del agua, garantizando su acceso a la población y a los ecosistemas.

Estrategia 3.2. Fortalecer el abastecimiento de agua y acceso a servicios de agua potable, alcantarillado y saneamiento, así como para la agricultura (una línea de acción).

Objetivo 4. Recuperar la funcionalidad de cuencas y paisajes a través de la conservación, restauración y aprovechamiento sustentablemente del patrimonio natural.

Estrategia 4.5. Promover la integración de diferentes esquemas de conservación, fomento a buenas practicas productivas y uso sustentable del patrimonio natural (una línea de acción).

Objetivo 5. Detener y revertir la pérdida de capital natural y la contaminación del agua, aire y suelo.

Estrategia 5.6. Fortalecer la verificación del cumplimiento de la normatividad ambiental en materia de recursos naturales e industria de competencia federal (nueve líneas de acción).

Estrategia 5.7. Fortalecer a la PROFEPA para vigilar y verificar el cumplimiento de la normatividad ambiental para la industria y recursos naturales (nueve líneas de acción).

Objetivo 6. Desarrollar, promover y aplicar instrumentos de política, información investigación, educación, capacitación, participación y derechos humanos para fortalecer la gobernanza ambiental.

Estrategia 6.4. Promover y facilitar el acceso de información ambiental suficiente, oportuna y de calidad aprovechando nuevas tecnologías de información y comunicación (una línea de acción).

Estrategia 6.6. Desarrollar instrumentos de política y participación ciudadana para fortalecer la gobernanza ambiental (dos líneas de acción).

5) Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

La Procuraduría participa en los objetivos específicos 1 y 3 del Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que aplican a todas las dependencias y órganos administrativos desconcentrados en las que opera el Sistema de Servicio Profesional de Carrera (SPC).

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Objetivo específico 1. Gestionar los procesos de RH del SPC, por competencias y con base en el mérito.

Objetivo específico 3. Establecer mecanismos eficientes de desarrollo profesional y movilidad de los servidores públicos de carrera para la mejora profesional.

Derivado de los instrumentos que anteceden, para guiar su actuación durante el período 2014-2018, la Procuraduría emprendió un proceso de planeación estratégica en el que se plantearon y diseñaron estrategias y líneas de acción, dentro de un proceso de modernización y mejoramiento de la calidad en sus servicios para salvaguardar el ambiente a través de los procesos de atención a la denuncia popular, la promoción y fomento de instrumentos para el cumplimiento voluntario de las obligaciones ambientales, y de inspección, verificación y vigilancia del cumplimiento de la normatividad ambiental vigente. El proceso de planeación estratégica planteado por la Procuraduría culmina con la elaboración del Programa de Procuración de Justicia Ambiental 2014-2018 (PPJA) articulado en cuatro subprogramas transversales y sus correspondientes líneas de acción, indicadores y metas, de donde se determinan los programas, iniciativas y proyectos que rigen la actuación de las distintas áreas de la Procuraduría entre 2014 y 2018, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y el Programa Sectorial de Medio Ambiente y los Recursos Naturales 2013-2018.

Dentro del Programa de Procuración de Justicia Ambiental en el Subprograma de Fortalecimiento Institucional se plantean 3 estrategias con 14 líneas de acción, que tienen como objetivo fomentar y consolidar la eficacia y eficiencia del desempeño organizacional e institucional, alineándolo a las demandas ciudadanas y a esquemas de mejora continua, y es precisamente dentro de este Subprograma en el que se inscribe la presente memoria documental, y se compone de la siguiente forma:

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR
1.1 Mantener y mejorar el nivel técnico del personal	1.1.1 Aplicar e institucionalizar programas continuos de capacitación para la actualización, especialización y profesionalización del personal operativo.	1.1 Porcentaje de personal técnico-jurídico capacitado.
	1.1.2 Fortalecer la asistencia técnica a las delegaciones de la PROFEPA, que llevan a cabo la inspección y vigilancia en materia industrial y de recursos naturales.	
	1.1.3 Capacitar sistemáticamente al personal de la PROFEPA que realiza actos de inspección y vigilancia en	

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

ESTRATEGIA	NIVEL DE ACCIÓN	INDICADOR
	temas técnico-jurídicos.	
1.2 Ampliar y modernizar el equipamiento y tecnología.	1.2.1 Implementar manuales y procedimientos para las tareas cotidianas de la institución.	1.2 Porcentaje de servidores públicos actualizados técnicamente.
	1.2.2 Desarrollar sistemas de información geográfica.	
	1.2.3 Actualizar los sistemas de información sustantiva, de inteligencia operativa y administrativos.	
	1.2.4 Renovar el equipo informático y telecomunicaciones con tecnología de vanguardia.	
	1.2.5 Conformar el atlas digital de zonas con mayor incidencia de infracción a la normatividad ambiental.	
	1.2.6 Adoptar los instrumentos de las TICs para ser más eficientes en el envío de denuncias recibidas en oficinas centrales canalizadas a las delegaciones, ahorrando tiempo, esfuerzo y recursos materiales.	
	1.2.7 Reestructurar los instrumentos de recepción de atención a la denuncia ambiental con nueva imagen del portal en "Haz tu denuncia y consulta tu denuncia", asimismo, el número telefónico, 01-800 y los espacios de atención ciudadana.	
1.3 Fortalecer la capacidad operativa.	1.3.1 Incrementar y adecuar espacios físicos en las delegaciones e inspectorías.	1.3 Porcentaje de equipamiento para inspectores.
	1.3.2 Modernizar los laboratorios de pruebas con los que cuenta la PROFEPA.	
	1.3.3 Implementar módulos itinerantes de atención ciudadana en todo el país, para recoger las demandas, orientaciones y peticiones de la sociedad en materia ambiental en los principales centros de reunión formal e informal con que cuenta la sociedad.	
	1.3.4 Proveer de material, equipo y equipo de protección personal adecuado a las necesidades y funciones de las Delegaciones.	

Es así que, es a través de la alineación entre el PND y los programas que de éste emanan, se busca coordinar el trabajo de la dependencia y enfocarlo a la consecución de los objetivos estratégicos y metas nacionales, particularmente en el caso de la memoria documental en materia de administración del Servicio Profesional de Carrera y Recursos Humanos.

V. ANTECEDENTES

a) Creación de la PROFEPA

El surgimiento de la Procuraduría formó parte de una serie de acontecimientos que comenzaron en 1971, con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Controlar la Contaminación Ambiental (D.O.F. 23 de marzo de 1971), con la cual México se sumó a la corriente de países con políticas ambientales no sólo dirigidas a conservar los recursos naturales, sino también a regular y vigilar la contaminación ambiental, así como de una tendencia internacional creciente, alimentada por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano, celebrada en 1972 en Estocolmo, Suecia, y con la creación en 1970 de la Agencia de Protección Ambiental en los Estados Unidos de América.

En este contexto en 1973 se crea la Subsecretaría para el Mejoramiento del Medio Ambiente, dependiente de la entonces Secretaría de Salubridad y Asistencia. En 1982 se crea la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología y en el ámbito de su adscripción en 1983, la Subsecretaría de Ecología. Asimismo en 1988 se expidió la Ley General de Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (LGEEPA) que privilegiaba los enfoques preventivos y anticipativos para la atención de los problemas ambientales.

En el ámbito internacional en 1987 se promovía el concepto del desarrollo sustentable, a través del informe "Nuestro Futuro Común" de la Comisión Brundtland y México se adhirió a diversos acuerdos internacionales, entre otros, al Protocolo de Montreal para la protección de la capa de ozono en 1987, al Convenio de Basilea para el movimiento transfronterizo de residuos peligrosos en 1989 y en 1991 a la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES). En 1992 el Informe Brundtland (1987) fue ratificado en la Cumbre de Río de Janeiro.

Durante la década de 1990 el gobierno de México reconoció la imperante necesidad de hacerle frente a una sentida demanda de la sociedad que exigía un combate frontal a la creciente problemática ambiental, por lo que se definió la protección al ambiente como una parte fundamental de la política de desarrollo y bienestar social. Lo anterior se tradujo en la transformación de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE) en la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) lo cual representó un avance sustantivo en materia de política ambiental, ello porque el 4 de junio de 1992 se publicó en el Diario Oficial de la

Federación (DOF) el Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social que establece la creación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA) como un órgano administrativo desconcentrado de ésta dotándole de autonomía técnica y operativa.

Dentro del Reglamento Interior de la SEDESOL se estableció que la PROFEPA estaría a cargo de un Procurador designado por el Titular del Ejecutivo Federal; así mismo dicho instrumento contempló en sus artículos transitorios la emisión de un instrumento normativo para la organización y atribuciones de la PROFEPA, por lo que el 17 de julio de 1992 se publicó en el DOF el Acuerdo que regula la organización y funcionamiento interno del Instituto Nacional de Ecología y de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en el cual se establece la estructura básica con la que se da origen a la PROFEPA a fin de atender los asuntos relacionados con sus atribuciones. Es en este instrumento que se encuentra el primer antecedente histórico de la Dirección General de Administración que surge en ese momento como Unidad de Administración, teniendo al frente un Jefe de Unidad.

La PROFEPA nace como la institución encargada en México de vigilar el cumplimiento de la legislación ambiental federal, por ello entre sus tareas principales estaba la de incrementar los niveles de observancia de la normatividad ambiental a fin de contribuir al desarrollo sustentable, vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia ambiental, salvaguardar los intereses de la población de vivir en un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar, así como imponer sanciones administrativas a las personas físicas y morales que incurran en infracciones contra dicha normatividad.

Es así que desde 1992 hasta la fecha, la evolución de las funciones de la ahora Dirección General de Administración se ha modificado de la misma forma que su estructura orgánica y funcional a fin de ir respondiendo a las constantes demandas de las unidades administrativas de la Procuraduría, en virtud del incremento de responsabilidades en materia de inspección y vigilancia de la Procuraduría.

Cuatro años después, el 28 de diciembre de 1994, se crea la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP) incorporando a la PROFEPA como órgano desconcentrado agregando nuevas responsabilidades a su competencia, entre las que destacan la inspección de los recursos naturales (pesca, forestal, de flora y fauna silvestre marítima y terrestre y de zona federal), no obstante, la función administrativa se mantuvo atendida a nivel de unidad. Sin

embargo, más adelante en el año de 1996, el 8 de julio, se publica en el DOF el Reglamento Interior de la SEMARNAP, donde se establece una nueva estructura orgánica de la PROFEPA, con cambios sustantivos y relevantes respecto de su organización y funcionamiento anterior. Con la publicación de este instrumento la Unidad de Administración asume el nivel jerárquico de Dirección General, por lo que cambia su denominación a Dirección General de Administración, misma que permanece hasta el presente año, 2017.

Dentro del Reglamento Interior de la SEMARNAP del año de 1996 se determinaron las atribuciones en materia de administración de la PROFEPA de manera oficial, bajo la responsabilidad de una Dirección General adscrita al Titular de la Procuraduría. Esta estructura permaneció sin cambios, no obstante, con la creación de la figura jurídica de la "Denuncia Popular" derivada de las reformas a la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente de 1996, las responsabilidades de la PROFEPA fueron crecientes y por lo tanto, se hacía necesario el fortalecimiento de las funciones de administración para atender con mayor consistencia y solidez los requerimientos de las unidades administrativas de la Procuraduría.

Posteriormente, en el año 2000, se realiza un ajuste en la estructura de la SEMARNAP lo que lleva a la publicación de un nuevo Reglamento Interior el 5 de junio de 2000, con este nuevo reglamento, de manera particular la PROFEPA solo refleja dos cambios sustantivos: la Dirección de Contraloría Interna desaparece y se crea el órgano interno de control, este se muestra diferenciado de la estructura, lo que modifica los mecanismos de coordinación y comunicación al interior de la dependencia sin impactar directamente en la estructura de Dirección General de Administración.

Meses más tarde, el 30 de noviembre del año 2000, bajo la batuta de una nueva administración dentro del Gobierno Federal se publica en el DOF el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, de la Ley Federal de Radio y Televisión, de la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, de la Ley de la Policía Federal Preventiva y de la Ley de Pesca, lo que implicó que se hicieran importantes modificaciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, incorporando algunos cambios en su estructura orgánica, destacando en estos cambios la modificación y reestructura de la SEMARNAP.

Lo anterior derivó en el surgimiento de dos nuevas dependencias, por un lado la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) que deja fuera de su jurisdicción los asuntos de pesca y por otro la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), esta incorpora los asuntos de pesca que quedaron fuera de la SEMARNAT. Con la creación formal de la SEMARNAT se hizo necesaria la publicación el 4 de junio de 2001, en el D.O.F., del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, que incorpora a la PROFEPA como un órgano desconcentrado, así mismo el 25 de julio de 2001 se publica el Acuerdo por el que se adscriben orgánicamente las unidades administrativas de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales dando paso a modificaciones orgánicas en la institución. Si bien es cierto, con estas modificaciones la denominación de la Dirección General de Administración de la PROFEPA no cambia, su estructura interna y atribuciones se vieron impactadas a fin de poder atender los requerimientos de la institución que durante este período se había robustecido contando por primera vez con cincuenta y dos unidades administrativas: Oficina del C. Procurador, cuatro subprocuradurías, quince Direcciones Generales y treinta y dos Delegaciones de la Procuraduría en las entidades federativas incluyendo la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México.

El 21 de enero de 2003, dos años posteriores a la creación de la SEMARNAT se publica en el DOF un nuevo Reglamento Interior, en atención a la política nacional de protección ambiental, propuesta en el período 2000-2006 del Gobierno Federal. Respecto a su estructura la PROFEPA no sufre cambios, sin embargo, se le confirieron mayores atribuciones para fortalecer la actividad de prevención e inspección industrial, forestal, ambiental, marítima y costera. Lo anterior representó la necesidad de fortalecer las actividades de gestión institucional para lo cual la Dirección General de Administración asumió el compromiso de garantizar la operación en beneficio de las unidades administrativas de la Procuraduría, mediante el ejercicio eficiente de sus atribuciones.

No fue sino hasta el 26 de noviembre de 2012, que se publica en el Diario Oficial de la Federación un nuevo Reglamento Interior de la SEMARNAT, que contempla nuevas modificaciones a la estructura básica de la PROFEPA, dichas modificaciones implicaron la reducción del tamaño de la organización pasando de cincuenta y dos unidades administrativas a contar con únicamente cincuenta, por lo que este escenario implicó que se redistribuyeran las cargas de trabajo y se reforzara el ejercicio de la función administrativa dentro de un esquema de

optimización de los recursos existentes, premisa bajo la cual ha venido trabajando la Dirección General de Administración desde entonces hasta ahora.

Hoy, a poco más de 25 años de su creación, la PROFEPA ha fortalecido sus acciones y actos de autoridad que incrementan el cumplimiento efectivo de la ley, si bien cierto que las actividades empresariales en la industria han contribuido a la contaminación del ambiente, resulta también cierto que la ley ambiental y la actuación de esta institución han influido para que en la actualidad se fomente con mayor intensidad los procesos voluntarios de autoregulación ambiental y la respuesta positiva de industrias comprometidas y socialmente responsable con el cuidado del medio ambiente.

b) Evolución de la asignación y mecanismo de transferencia de las plazas

El 4 de junio de 1992 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) que crea a la PROFEPA como órgano desconcentrado de la SEDESOL, estando a cargo de un Procurador designado por el Titular del Ejecutivo Federal. Dicho reglamento, contempló en sus artículos transitorios la emisión de la organización y atribuciones de la PROFEPA.

El 17 de julio de 1992 se publicó en el D.O.F. el Acuerdo que regula la organización y funcionamiento interno del Instituto Nacional de Ecología y de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en el cual se menciona la estructura que da origen a la PROFEPA a fin de atender los asuntos relacionados con sus atribuciones. Originalmente se conformó de las subprocuradurías, de verificación normativa, de auditoría ambiental y de participación social y quejas. La estructura refleja la inspección y vigilancia como sus principales atribuciones e indica tres niveles: Procuraduría, subprocuraduría y unidades (sic) sin precisar su nivel jerárquico.

De esta forma la PROFEPA surge con una estructura conformada por la procuraduría, 3 subprocuradurías, 8 unidades y las delegaciones en las entidades federativas. Para tales fines a la Procuraduría se le autoriza una estructura orgánica consistente en 1 Procurador nivel 36, 3 Subprocuradores nivel 34 y 8 Jefes de Unidad nivel 33A, así como, 1 Coordinador de Asesores SPS 36 nivel 33A, 1 Secretario Particular nivel 32, 1 Coordinador Administrativo nivel 32, 2

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Asesores de SPS 36 nivel 31A, 22 Directores de Área nivel 30A, 52 Subdirectores nivel 29 y 7 Coordinadores Administrativos de SPS 33 nivel 29.

A nivel foráneo se les autoriza 31 Delegados, 11 del nivel 33A y 20 del nivel 30, así como, 62 Subdelegados del nivel 29.

Con motivo de las reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, del 28 de diciembre de 1994, la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, se integra a la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP), con lo que se agrega a su marco de responsabilidad, la inspección de los recursos naturales (pesca, forestal, de flora y fauna silvestre marítima y terrestre y de zona federal). A partir del 27 de diciembre de 1995, se le asigna la inspección fitosanitaria y de fauna silvestre comprendida en la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES).

Así, la cobertura de responsabilidad en materia de inspección y vigilancia de la Procuraduría se amplió además de las 40,577 empresas de jurisdicción federal, a 30,000,000 hectáreas de bosques, 26,000,000 hectáreas de selvas, 11,500 kilómetros de litoral, 13,800 kilómetros de zona federal, la flora y fauna silvestre marítima y terrestre, la fitosanitaria y de fauna silvestre, más 4,500 kilómetros de frontera continental, adicionalmente cubre los puertos de los litorales del Golfo de México, Océano Pacífico y Mar del Caribe, los aeropuertos de las ciudades más importantes del país y los puntos estratégicos del interior.

Con ello las actividades de inspección y vigilancia se constituyen en la parte sustantiva de las responsabilidades de la Procuraduría ya que a través de ellas se determina el grado de cumplimiento de las leyes y la normatividad ambiental y de los recursos naturales, ya sea de manera sistemática o por atención a la denuncia y la queja.

Derivado de lo anterior en noviembre de 1995, se autorizó la modificación a la estructura orgánica básica de la PROFEPA, misma que consideró cambios de denominación en diversas áreas; la renivelación de 10 plazas de mando, sus 3 Subprocuradurías del nivel 34 al 35 y 7 Direcciones Generales de nivel 33A a 33E; así como, la incorporación de 7 Direcciones Generales nivel N-33E, movimientos que entraron en vigor a partir de las modificaciones realizadas al Reglamento Interior de la SEMARNAP.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Asimismo, en julio de 1996, se realiza el cambio de denominación de la Dirección General de Pesca y Recursos Marinos por Dirección General de Inspección y Vigilancia de los Recursos Pesqueros y Marinos.

En mayo de 1998, se modificó la estructura orgánica básica de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, derivado de la renivelación salarial de 20 plazas de Delegado del nivel 30A al 33A, ubicados en diversos Estados, lo que permitió igualar a los 31 Delegados Estatales de la PROFEPA en un nivel 33A.

Con la conversión a plaza presupuestal de 273 contratos bajo el régimen de honorarios las cuales fueron autorizadas por la Globalizadora el 1° de diciembre de 1999, quedó integrada la estructura no básica con 471 plazas de servidores públicos superiores y mandos medios, las cuales están constituidas por 438 de estructura y 33 puestos homólogos (11 por norma y 22 de autorización específica).

Con las reformas a la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente de 1996, la figura de "Denuncia Popular" (Artículo 189) se incorpora a las responsabilidades de la PROFEPA y debido a la reorganización de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) publicado en el D.O.F. 4 de junio de 2001, se incrementa su nivel de actuación en lo referente a coadyuvar en materia penal con las autoridades judiciales (Integración de denuncias penales).

Una vez publicado el 4 de junio de 2001 el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, en diciembre del mismo año se crearon la Subprocuraduría Jurídica, la Unidad de Comunicación Social y la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México y cambiaron de denominación 11 Direcciones Generales para que estuvieran acordes a la nueva distribución de funciones.

En el año 2003, derivado de la transferencia de atribuciones en materia de pesca a la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y los cambios al Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, publicado en el D.O.F. el 21 de enero de 2003, a la PROFEPA se le confieren atribuciones especiales de inspección y vigilancia como:

- La conservación y protección de quelonios y mamíferos marinos.
- De especies acuáticas en riesgo y/o en peligro de extinción.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

- De todas las especies marinas en Áreas Naturales Protegidas con ecosistemas costeros o marinos.
- La protección de delfines en operaciones de pesca de atún.
- De igual forma, en enero de 2003, con las modificaciones a los Artículos 194-U y 194-V, de la Ley Federal de Derechos, la PROFEPA asume bajo su responsabilidad:
- La verificación al cumplimiento de restricciones no arancelarias a la importación de residuos peligrosos para uso comercial e industrial en los puntos transfronterizos.
- La revisión y certificación de vehículos nuevos en planta e importados.
- La expedición de constancia de no daño ambiental en la Zona Federal Marítimo Terrestre.
- La expedición de certificación de los dispositivos excluidores de tortugas a embarcaciones dedicadas al aprovechamiento de todas las especies de camarón.

El 21 de enero de 2003 se publicó un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y cambiaron en la PROFEPA la denominación de 4 Direcciones Generales: la Dirección General de Auditoría del Riesgo Ambiental y Prevención de Accidentes por Dirección General de Riesgo Ambiental en Auditorías, la Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal por Dirección General de Inspección Forestal, la Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre por Dirección General de Inspección de Vida Silvestre y la Dirección General de Inspección y Vigilancia de los Recursos Pesqueros y Marinos por Dirección General de los Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros.

En el mes de abril de 2003, con las Reformas a la Ley de Aguas Nacionales aprobadas por la Comisión de Recursos Hidráulicos del Congreso de la Unión, a la PROFEPA se le confieren mayores atribuciones en este ámbito, referidas a inspección, vigilancia y fiscalización de:

- Aguas residuales,
- Las condiciones de calidad de agua y afectación de aguas nacionales,
- La instalación de dispositivos de registro y/o medición de calidad de agua.

La administración 2000-2006 se caracterizó por no tener incremento en los recursos presupuestales para servicios personales, sin embargo si se registra un

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

incremento de atribuciones a la Procuraduría; para hacer frente a ésta situación y atender las medidas de austeridad y las disposiciones para conformar los gabinetes de apoyo, se plantearon diversos escenarios de conversión de plazas a través de movimientos compensados que permitieran incrementar las remuneraciones del personal operativo que realizara funciones sustantivas en el ámbito de esta Procuraduría (básicamente inspectores, abogados y dictaminadores), a fin de estar acorde con el grado de responsabilidad, profesionalismo y riesgo que implica el desarrollo de sus responsabilidades; dichos escenarios contenían cambios de líneas de mando, de denominación e incremento de funciones de las plazas de mando medio y superior, lo que implicó un rediseño de la estructura básica.

Durante 2006 se llevaron a cabo las propuestas planteadas y el rediseño mencionado incluyó el cambio de denominación de la Unidad de Comunicación Social por Coordinación de Comunicación Social; también cambiaron de denominación la Dirección General de Planeación y Coordinación de Auditorías por Dirección General de Planeación y Concertación de Auditorías, la Dirección General de Riesgo Ambiental en Auditorías por Dirección General Técnica en Auditorías, la Dirección General de Inspección Forestal por Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal, la Dirección General de Inspección de Vida Silvestre por Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos Aeropuertos y Fronteras y la Dirección General de Inspección de los Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros por Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros; así, la estructura básica quedó conformada por 1 Procurador, 4 Subprocuradores, 14 Directores Generales y 32 Delegados como lo establece el artículo 119 del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales publicado el 29 de noviembre de 2006.

Durante los años 2007, 2008 y 2009, mediante movimientos compensados que no implicaron ampliación del presupuesto para servicios personales y con la finalidad de fortalecer las funciones sustantivas de inspección y vigilancia se crearon 465 plazas del grupo jerárquico de enlace de los niveles siguientes: 409 plazas nivel PQ2, 53 plazas nivel PA1 y 3 plazas nivel PA3; de estas plazas 312 corresponden a Inspectores, 107 a Abogados y 46 a Dictaminadores.

En cumplimiento a lo establecido en los Lineamientos para la Aplicación de las Medidas de Control en el Gasto de Servicios Personales y al Programa Nacional de Reducción de Gasto Público, durante el ejercicio 2010, se canceló

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

presupuestalmente una plaza nivel KA1 correspondiente a la Dirección General Técnica en Auditorías y las atribuciones conferidas a ésta las asumió la Dirección General Adjunta de Proyectos, misma que con vigencia 1° de agosto de 2012 cambio su denominación por Dirección General Técnica en Auditorías para ser congruente con el Reglamento Interior.

El 26 de noviembre de 2012 se publica el nuevo Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales en el cual algunas de las atribuciones conferidas a la Dirección General Técnica en Auditorías, se transfieren a la Dirección General de Planeación y Concertación de Auditorías y a la Dirección General de Operación y Control de Auditorías, y otras se derogan.

Durante el ejercicio de 2013 se actualiza la denominación de la Dirección General Técnica en Auditorías y la composición de las Direcciones Generales adscritas a la Subprocuraduría de Auditoría Ambiental, como parte de lo señalado en el Reglamento Interior publicado en el año anterior.

La modificación del Reglamento Interior, también implicó un ajuste estructural en la institución, que pese a haber tenido un adelgazamiento en su composición permitió reestructurar su organización, teniendo como premisa fundamental el fortalecimiento de las labores de inspección y vigilancia. En este sentido, durante el tercer trimestre de 2013, en base en las atribuciones otorgadas al Procurador Federal de Protección al Ambiente, establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, indicadas en el artículo 45, que lo facultan para investigar posibles infracciones a la normatividad ambiental, así como para implementar y ejecutar criterios, sistemas y procedimientos de carácter técnico, de investigación y en su caso de inteligencia, dirigidos a la detección de irregularidades, infracciones e ilícitos ambientales o a la obtención de elementos probatorios para iniciar un procedimiento administrativo o denuncia penal, se realizó la creación de la Coordinación General Operativa y de Investigación Ambiental, con 83 plazas nuevas adscritas directamente a PROFEPA con un costo total de \$31.9 millones de pesos con vigencia a partir del 01 de agosto de 2013.

Esta coordinación operaría con un esquema regional y dependería directamente del C. Procurador, integrada de cinco coordinaciones regionales, conforme a lo siguiente:

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

- Región Norte: Chihuahua, Nuevo León, Coahuila, Sonora, Baja California; sede Chihuahua.
- Región Norte-Centro: Durango, Zacatecas, Aguascalientes, Nayarit, Baja California Sur, Sinaloa; sede Durango.
- Región Altiplano-Centro: Jalisco, Colima, Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí, Estado de México, Michoacán; sede Estado de México.
- Región Golfo-Centro: Tamaulipas, Veracruz, Tabasco, Puebla, Hidalgo, Tlaxcala, Morelos; sede Morelos.
- Región Península: Yucatán, Campeche, Quintana Roo, Chiapas, Guerrero, Oaxaca; sede Chiapas.

Esta situación incrementó el número de plazas que se rigen por la Ley del Servicios Profesional de Carrera, pasando de un original de 1,575 plazas a 1,658 plazas en el tercer trimestre de 2013.

Adicionalmente se realizó la transferencia de 7 plazas operativas de base a la Comisión Nacional del Agua y 1 plaza a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, con un costo total de \$0.5 millones de pesos, por lo que la asignación original pasa de 554 plazas operativas de base a un modificado de 546 plazas de base.

Así mismo, de acuerdo a las medidas de austeridad comunicadas por la SHCP, se realizó la reducción del 5% de los recursos en las partidas de gasto 12101 "Honorarios" y 12202 "Sueldo al Eventuales", correspondiendo \$0.02 millones de pesos a honorarios y \$ 3.5 millones de pesos a servidores públicos eventuales.

Las medidas de austeridad y restricción presupuestales fueron una constante durante el periodo 2013-2017, por lo que en el ejercicio 2014 se realizó la reducción total de los recursos asignados a la partida de Honorarios por \$0.5 millones de pesos, así como la reducción del 5% de los recursos en la partida de gasto 12201 "Sueldo al Eventuales", por \$ 3.4 millones de pesos.

Para el año 2015, se realizó la reducción total de los recursos asignados a la partida de Honorarios por \$0.5 millones de pesos, así como la reducción del 10% de los recursos en la partida de gasto 12201 "Sueldo al Eventuales" por \$ 6.7 millones de pesos.

Durante este mismo ejercicio, la Comisión Nacional Forestal transfirió 2 plazas de nivel operativo de base a esta Procuraduría, con un costo de \$ 153,419.19, y por

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

parte de la SEMARNAT se recibió una plaza operativa de base con un costo de \$71,518.90.

Al inicio del 2016, como consecuencia de la aplicación de las medidas de austeridad aplicadas para toda la administración pública federal, la PROFEPA se vio impactada con una reducción en el rubro de servicios personales de poco más de 52.8 millones de pesos.

Reducción en el rubro de Servicios Personales 2016	
Presupuesto aprobado 2016	Reducción 2016
633,164,197	52,839,559

La reducción en servicios personales se realizó bajo la premisa de una estructura compacta que garantice la operación básica y sustantiva de la institución, asegurando el cumplimiento de los programas considerados prioritarios. Lo anterior derivó en la cancelación de 221 plazas y la modificación de 179 cambios de línea de mando.

En atención a las Disposiciones Específicas para la Reducción en las Partidas merlots de Sueldos y Salarios de los Servidores Públicos de Mando Superior, comunicadas por la UPCP, mediante Oficio No. 307-A.-0089 del 12 de enero de 2017 de la UPCP de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se realizó la reducción correspondiente por un monto de \$2.9 millones de pesos.

En el propio ejercicio 2017, se realizó la transferencia de 14 plazas operativas de base a la Comisión Nacional del Agua, 2 plazas a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales(SEMARNAT) y 1 plaza de la Comisión de Áreas Naturales Protegidas (CONAP) con un costo total de \$1.6 millones de pesos, y se recibió la transferencia de 4 plaza operativa de base de la SEMARNAT y 1 plaza de la CONAP por un monto de \$0.4 millones de pesos, por lo que la asignación original pasa de 546 plazas operativas de base a un modificado de 534 plazas de base.

Durante el tercer trimestre de 2017, se llevó a cabo la conversión de 2 plazas y cancelación de 1 plaza de Enlace para dar suficiencia presupuestal a las 2 plazas convertidas.

A principios de 2018, en materia presupuestal la SHCP comunico los Tabuladores de Sueldos y Salarios Brutos del Presidente de la República y de los Servidores Públicos de Mando, Enlace y personal operativo de las Dependencias y sus

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Equivalentes en las Entidades, y el Catálogo General de Puestos y Tabulador de Sueldos y Salarios Brutos de la Administración Pública Centralizada, Niveles de Transición con sus reglas de operación, con vigencia a partir del 1° de enero de 2018, el incremento salarial al personal operativo y la actualización de tabulador para mandos y enlaces presenta una ampliación líquida por un monto de \$24.2 Millones de Pesos.

b.1) Plazas ocupadas sin autorización

Cuando se creó la PROFEPA en julio de 1992, la SEMARNAT controlaba el presupuesto correspondiente a servicios personales y la operación de la nómina del personal de la Procuraduría. A partir de julio de 1997, la SEMARNAT transfirió a la PROFEPA la operación de la nómina, para lo cual personal de la SEMARNAT instaló el sistema y los archivos que contenían los puestos del personal de esta Procuraduría. Fue hasta el año 2002, que se transfirió a la PROFEPA, el control y ejercicio del presupuesto de servicios personales.

Entre las plazas transferidas había 180 operativas de base sin autorización de la SHCP, conforme a lo siguiente:

Plaza	SHCP	PROFEPA	Diferencia
Mandos Superiores	18	18	-
Mandos Medios	470	470	-
Enlaces	948	948	-
Operativos de Confianza	273	180	-93
Operativos de Base	534	714	180
Total	2,243	2,330	87

Presupuesto Modificado	648,665,738	668,433,911	-19,768,173
-------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

De éstas, 93 se cubren con los recursos del mismo número de plazas vacantes de confianza, tal como se señaló y como puede observarse en el siguiente cuadro:

CREACIÓN DE PLAZAS DE CONFIANZA						
NO. DE PLAZAS	DE CONFIANZA	DE BASE	DE CONFIANZA	DE BASE	DE CONFIANZA	DE BASE
16	E00	9	2	CF21861	16	P
16	E00	8	2	CF34833	13	P
16	E00	6	2	CF33938	2	P
16	E00	11	3	CF21909	27	P
16	E00	11	2	CF33832	35	P
TOTAL PLAZAS						

CREACIÓN DE PLAZAS DE BASE						
NO. DE PLAZAS	DE CONFIANZA	DE BASE	DE CONFIANZA	DE BASE	DE CONFIANZA	DE BASE
16	E00	5	2	T07831	31	P
16	E00	7	3	T03823	28	P
16	E00	6	3	T03805	8	P
16	E00	6	2	T03805	8	P
16	E00	7	2	T03823	18	P
TOTAL PLAZAS						

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

SITUACIÓN INICIAL	
TOTAL	21,727,732.15

SITUACIÓN DE PLAZAS	
TOTAL	20,209,352.43

DIFERENCIA	
------------	--

En este caso, se hizo una solicitud de movimiento compensado en plazas y recursos en el sistema de la SHCP denominado PASH con número de folio 1620170007. Dicha solicitud la denegó la SHCP mediante oficio No. 307-A.-0992 de fecha 7 de abril de 2017. El 31 de julio se sostuvo reunión con representantes de la Unidad de Política y Control Presupuestario y de la Dirección General de Programación y Presupuesto "B" de la SHCP, donde se trató el tema y se envió información. No obstante, no hubo respuesta de la SHCP.

La solución consiste en que se autorice dicho movimiento compensado en plazas y recursos, lo que significaría un ahorro para la SHCP de 1.5 millones de pesos.

Las restantes 87 plazas se cubren con economías del capítulo de servicios personales y tienen un costo de 19.8 millones de pesos (MP). La nómina transferida por parte de la SEMARNAT a la PROFEPA, contenía 87 plazas operativas de base nivel 8, con un código de puesto P34833 cuya denominación era "Jefe de Sistemas Administrativos"; ni las plazas ni el código estaban registradas en el Analítico de Puestos autorizado por la SHCP, pero ese personal ya se encontraba trabajando en la PROFEPA, como se puede ver en las constancias de nombramiento en posesión de la Procuraduría (Anexo 1). Dicha transferencia se efectuó con la entrega de una relación de expedientes (Anexo 2).

Fue hasta el ejercicio fiscal 2010, cuando la SEMARNAT regularizó ante la SHCP el código de puesto, pero ahora con la denominación T03254 "Supervisor Técnico" para todo el sector medio ambiente; sin embargo, permaneció la diferencia de las 87 plazas de más en los registros de esta Procuraduría.

En este sentido, la situación legal en la que se encuentran las 87 plazas citadas no autorizadas es que éstas siguen ocupadas y por lógica consecuencia los derechos laborales adquiridos por sus ocupantes persisten, razón por la cual cancelarlas sería violatorio de sus derechos, independientemente de las acciones que pudiera realizar el movimiento sindical en su defensa. Esta situación al no haberse regularizado en los años anteriores se heredó a la actual Administración.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

De conformidad con el artículo 64 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria:

"El gasto en servicios personales aprobado en el Presupuesto de Egresos comprende la totalidad de recursos para cubrir: I. Las remuneraciones que constitucional y legalmente correspondan a los servidores públicos de los ejecutores de gasto por concepto de percepciones ordinarias y extraordinarias".

Asimismo, el artículo 65 de la citada Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria estipula que los ejecutores de gasto, al realizar pagos por concepto de servicios personales, deberán observar lo siguiente entre otros:

"I. Sujetarse a su presupuesto aprobado conforme a lo previsto en el artículo 33 de esta Ley; (...) IV. Sujetarse, en lo que les corresponda, a lo dispuesto en las leyes laborales" (...).

En consecuencia, la PROFEPA se ha sujetado a su presupuesto aprobado y ha realizado los pagos respetando los derechos laborales adquiridos por los trabajadores, los cuales cuentan con un nombramiento como empleados de la Procuraduría. Por lo anterior, de haberlos separado del empleo argumentando que las plazas no estaban autorizadas, hubiera implicado una serie de demandas laborales donde la Autoridad competente habría ordenado la reinstalación de los mismos.

Bajo el conocimiento de tal situación, se realizaron las siguientes acciones para regularizar esta situación:

Se envió oficio No.PFPA/6/0471/17 del 12 de mayo de 2017 a la Dirección General de Programación y Presupuesto, y PFPA/6/0480/17 del 15 de mayo de 2017 a la Dirección General de Desarrollo Humano y Organización de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales como Coordinadora Sectorial, a efecto de tramitar la creación de 200 plazas que posibilitaría regularizar las citadas 87 plazas (anexo 3); sin embargo, ambas instancias no efectuaron la gestión ante la SHCP. La importancia de efectuar las gestiones en esas fechas obedecía a que así lo establecía el calendario de programación y presupuestación para elaborar el proyecto de presupuesto de egresos 2018.

Posteriormente, se envió información por correo electrónico a la SHCP el 6 de diciembre de 2017 (anexo 4), y los días 16 y 22 de enero de 2018 hubo reuniones

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

en las instalaciones de esa dependencia dándose más información (anexo 5), pero tampoco hubo respuesta. Lo anterior implica que esta situación se mantiene como un asunto prioritario a atender en materia de administración de recursos humanos.

b.2) Conversión de plazas del Servicio Profesional de Carrera

Durante los ejercicios fiscales 2011 y 2012, la PROFEPA se utilizaron 4 plazas de nivel de enlace para cumplir sentencias de autoridad competente para reinstalar a 4 trabajadores; así mismo se utilizaron otras 10 plazas con nivel de enlace para cubrir plazas de nivel operativo, toda vez que en el año 2000 se convirtieron plazas operativas a enlace, prometiendo en aquel entonces a los servidores públicos, que en cualquier momento podían regresar a su plaza operativa respectiva, ya que esta permanecería reservada (anexo 6).

Sin embargo, no se pudo gestionar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la regularización para convertir 14 plazas de enlace a 14 plazas operativas (7 de base y 7 de confianza), en virtud de que conforme a la normatividad aplicable en esa época, las solicitudes de este tipo debían considerar cuando menos un 30% de ahorro adicional en plazas y recursos, es decir, se debían cancelar plazas adicionales por el 30% del valor de la conversión de plazas; esta normatividad prevaleció hasta el ejercicio fiscal 2016.

CANCELACIÓN DE PLAZAS DE ENLACE						CREACIÓN DE PLAZAS DE BASE Y CONFIANZA							
NÚMERO	NIVEL	GRUPO	CÓDIGO	PLAZAS	NIVEL	NÚMERO	NIVEL	GRUPO	CÓDIGO	PLAZAS	NIVEL		
16	E00	P13	1	CFP1326018	1	P	16	E00	11	2	CF21908	6	P
16	E00	P12	1	CFP1226019	7	P	16	E00	8	2	CF21859	1	P
16	E00	P11	1	CFP1126020	6	P	16	E00	8	2	T03254	3	P
							16	E00	7	2	T03823	4	P
TOTAL DE PLAZAS					15		TOTAL DE PLAZAS						
COSTO MODALIDAD ENLACE						COSTO MODALIDAD BASE Y CONFIANZA							
Total					2,838,174.46	Total					2,815,685.53		

El 20 de febrero de 2018, se solicitó nuevamente la conversión de las 14 plazas registrando la solicitud en el Sistema de Control Presupuestario de Servicios Personales de la SHCP, con No. MOV-2018-16-E00-3, sin embargo la SHCP, nuevamente lo rechazó.

c) Implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC)

La implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal se remonta al 10 de abril del 2003, fecha en la que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, con esta Ley se impulsó el camino para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito para impulsar el desarrollo de la misma en beneficio de la propia actuación gubernamental. La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal está encaminada a los servidores públicos que ocupan los puestos siguientes: Director General, Director General Adjunto, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento y Enlace.

El Servicio Profesional de Carrera fue concebido en la propia Ley para operar de manera descentralizada, a partir de la conformación de Comités Técnicos de Profesionalización y Selección instalados en cada una de las dependencias y órganos desconcentrados de la Administración Pública Federal Centralizada. Mientras que para el proceso de recepción de solicitudes y de revisión curricular se optó por una herramienta única que es TrabajaEn, administrada de forma centralizada con operadores en las dependencias, teniendo como propósito unificar criterios y disminuir costos en la operación.

Es así que durante el 2003, 2004 se constituyeron 84 Comités Técnicos de Profesionalización y Selección instalados en los plazos legales establecidos y en funcionamiento, dentro de los cuales se conformó y puso en operación el correspondiente a la PROFEPA.

Paralelamente, el 2 de abril del 2004, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, lo que implicó la puesta en operación del Servicio Profesional de Carrera, que más allá de la transición de los puestos ocupados, estableció formalmente que ninguna persona -salvo los casos de libre designación y demás casos que prevé la ley- podrá ingresar a la Administración Pública de los puestos de Enlace a Director General, sino es mediante su

participación en un concurso por convocatoria pública y abierta, y en la que los interesados que cubran los requisitos presentarán además de su currículum que será sometido a una revisión curricular, una serie de pruebas relacionadas con sus capacidades así como una entrevista para ocupar el puesto vacante.

De esta forma, al interior de la Institución se asumió la implementación de un gobierno profesional, tomando como línea estratégica la Agenda del Buen Gobierno, en el entendido de que la implementación del Servicio Profesional de Carrera fue un compromiso presidencial de dicha agenda y en cumplimiento a la Ley y Reglamento del Servicio Profesional de Carrera, mencionados en los párrafos anteriores. En consecuencia, a partir del año 2004 se comenzó a trabajar en la transición al Servicio Profesional de Carrera (SPC), con la plantilla de trabajadores que ascendía para finales del año a 2818 plazas.

Por tanto, durante el año 2005 la PROFEPA definió como prioridad integrar una estructura de organización que hiciera frente de forma responsable a las atribuciones de la Procuraduría en ese período; en paralelo, desarrolló acciones orientadas a la consolidación del SPC de los servidores públicos de la Procuraduría en el marco de la ley y la sustanciación del procedimiento administrativo respectivo. En el año 2005 se implementó por primera vez el Programa Operativo Anual del Servicio Profesional de Carrera, en el cual se establecieron acciones encaminadas a implantar y consolidar de manera gradual el sistema.

Como parte de los primeros logros de la implementación del SPC, durante el año 2005, se obtuvieron los siguientes avances:

- Se consiguió la certificación 2005 de la estructura orgánica básica y no básica de la PROFEPA.
- Se registró la descripción y el perfil del 79.7% de los puestos que fueron sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera.
- Se dio inicio al registro de información técnica en el RUSP por parte de los servidores públicos sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera, registrando un avance del 83.2%.
- Durante el 2005 se publicaron las primeras nueve convocatorias en las que se concursaron 91 plazas, de las cuales 31 se declararon desiertas y el resto se resolvió.
- Se puso en operación el sistema de puntuación con el registro de los eventos de capacitación para los servidores públicos de carrera.

- Se elaboró y registró el Programa Anual de Capacitación, así como el registro de los reportes trimestrales correspondientes.
- Se identificaron las capacidades técnicas específicas para la PROFEPA y se registraron ante la Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos de la Secretaría de la Función Pública.
- Se organizaron los primeros eventos de capacitación a través del portal @Campus México.
- Se registró el método de evaluación del desempeño a utilizar para el ejercicio 2005.
- Se elaboró, registró y se dio seguimiento al Programa Operativo Anual del Servicio Profesional de Carrera, previamente validado por el Comité Técnico de Profesionalización.
- Se dio inicio al registro de separaciones de servidores públicos de carrera en el mes de diciembre de 2005, en virtud de que en ese entonces se registró el primer caso que ameritaba la separación y registro en el RUSP.

A partir del año 2006 se consolidó la operación del SPC ya que durante este ejercicio, se obtuvo el registro de la estructura orgánica básica y no básica de la PROFEPA ante la Secretaría de la Función Pública, así como el dictamen favorable de la estructura básica para modificar el reglamento interior de la SEMARNAT. Sobre un total de 1484 puestos sujetos a la LSPC, se registró la descripción y se perfilaron 1094 puestos, representando un 73.7% de avance.

De esta forma, se consolidaron las acciones que constituyeron la base para la implementación del SPC, lo cual representó, además de la realización las acciones señaladas, la previsión necesaria de recursos materiales, financieros y humanos para su implementación dejando como grandes desafíos el contar con un Sistema de Servicio Profesional de Carrera que funcionara plenamente en el 2006 y durante los años siguientes.

d) Evolución de las principales características del SPC

La profesionalización del Servicio Público ha sido una premisa fundamental para la consolidación de un gobierno eficiente. A partir del año 2013 se ha buscado revalorar la vigencia y eficacia del Servicio Profesional de Carrera (SPC) que 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, se han implementado estrategias

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

para mejorar su funcionamiento y reglamentación para incrementar su eficacia y calidad.

Es importante señalar que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, de conformidad con la legislación en la materia, depende del titular del Poder Ejecutivo Federal, éste es dirigido por la Secretaría de la Función Pública (SFP) y su operación está a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública. Por tanto, al interior de la PROFEPA se operan los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, orientados a lograr una gestión profesional del servicio público.

Así mismo, de manera particular al interior de la PROFEPA se ha buscado consolidar la operación integral del Sistema del SPC, a través de la profesionalización de los recursos humanos como eje fundamental del mismo. A la PROFEPA le corresponde atender los siguientes objetivos del SPC:

Meta Nacional Programa para el Gobierno Federal y Estados	Objetivo de la Meta Nacional Programa para el Gobierno Federal y Estados	Estrategias del Objetivo de la Meta Nacional	Objetivos específicos del Programa de Servicio Profesional de Carrera
Mejorar la gestión pública gubernamental en la APF	Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos	Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos de carrera en la APF	Objetivo específico 1: Gestionar los procesos de recursos humanos del SPC, por competencias y con base en el mérito
		Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales	Objetivo específico 2: Revisar la normatividad para mejorar la operación del Sistema del SPC de la APF.
			Objetivo específico 2: Revisar la normatividad para mejorar la operación del Sistema del SPC de la APF.

A fin de contribuir con dichos objetivos la PROFEPA es evaluada anualmente, respecto a la operación de los diferentes subsistemas atendiendo al cumplimiento de los objetivos del programa, obteniendo los siguientes resultados:

SUBSISTEMA	2012		2013		2014		2015	
	Planteado	Obtenido	Planteado	Obtenido	Planteado	Obtenido	Planteado	Obtenido
Planeación de Recursos	25.00%	25.00%	15.03%	20.00%	17.42%	20.00%	17.67%	20.00%

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

SUBSISTEMA	2013				2015			
	Objetivo	Indicador	Objetivo	Indicador	Objetivo	Indicador	Objetivo	Indicador
Humanos								
Ingreso	13.35%	20.00%	11.25%	20.00%	13.59%	20.00%	18.39%	20.00%
Desarrollo Profesional	5.71%	10.00%	2.30%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
Capacitación y Certificación de Capacidades	16.36%	20.00%	12.76%	15.00%	12.38%	15.00%	13.48%	15.00%
Evaluación del Desempeño	14.84%	15.00%	18.81%	20.00%	19.04%	20.00%	18.98%	20.00%
Separación	7.12%	10.00%	2.61%	10.00%	5.49%	10.00%	7.96%	10.00%
Control y Evaluación	-	-	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%
TOTAL	82.4%	100.00%	67.7%	100.00%	82.9%	100.00%	91.5%	100.00%

De esta forma, en los últimos años la PROFEPA ha logrado consolidar la operación efectiva del SPC, orientándolo a contar con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

VI. ACCIONES REALIZADAS 2013-2017

La PROFEPA, para la consecución de la misión y visión planteada para el periodo 2013-2017, asumió el compromiso del fortalecimiento de su estructura así como de los recursos humanos que conforman la institución, logrando incidir en la capacidad operativa de los servidores públicos para lograr un mejor desempeño en el trabajo cotidiano, así como para alcanzar los resultados esperados en la procuración de justicia ambiental.

Adicionalmente a la labor que implica la gestión cotidiana de los recursos humanos dentro de la institución, al inicio de la administración se identificaron algunos desafíos que representaron una prioridad en su atención, entre ellos destacan:

- Registro y aprobación de Estructura Orgánica y Ocupacional desfasado
- Información del personal en bases de datos dispersas e incompletas
- 14 Plazas que del Servicio Profesional de Carrera han sido convertidas a operativas sin autorización
- Rezago en la actualización del RUSP
- Retraso en el integrado de recursos a la TESOFE.
- Contratación excesiva de personal eventual
- Sistemas informáticos desactualizados e inconexos
- Atraso en altas de personal
- Falta de un procedimiento aprobado por el CTP para separar a los servidores públicos de carrera que no cumplieron con la certificación de las capacidades profesionales.
- Falta de un procedimiento aprobado por el CTP para separar a los servidores de carrera que no aprueben su segunda capacitación obligatoria
- Retraso en las bajas de personal.
- Control de asistencia deficiente. Deficiencia de este sistema, tanto en las bases de datos del personal como en el control de asistencia.

De esta manera, se comenzó a trabajar en el ordenamiento de los procesos internos de la administración de recursos humanos a fin de mitigar o erradicar las problemáticas más graves suscitadas al interior de la institución y que derivan en ineficiencia e incluso en observaciones de instancias fiscalizadoras. La gran mayoría de procesos se logró estandarizar dejando plasmado dicho trabajo en la elaboración del Manual de Organización Específico de la Dirección General de Administración (anexo 7) que se encuentra integrado en su totalidad a la espera

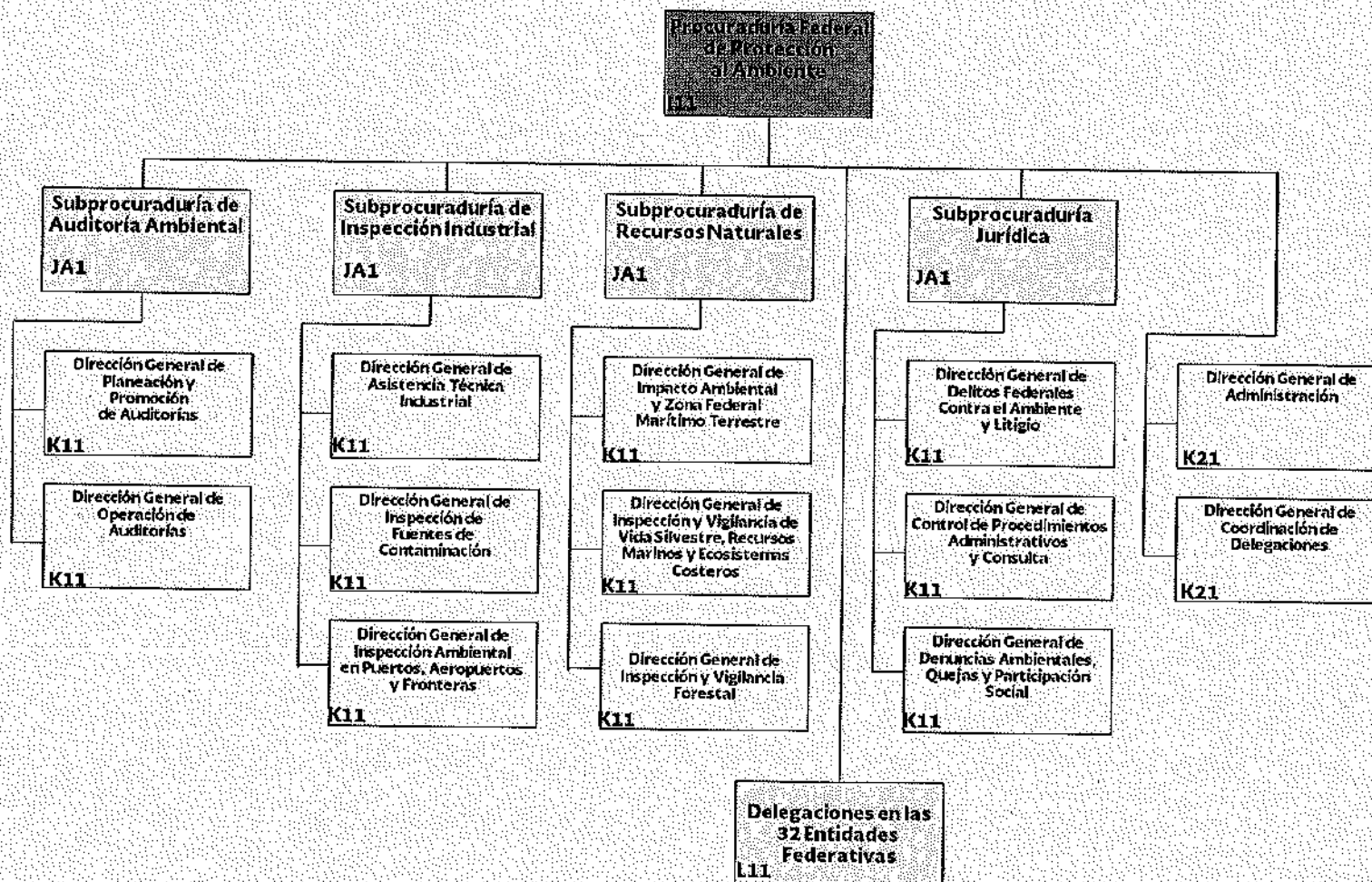
de la publicación del nuevo Reglamento Interior para hacer las adecuaciones pertinentes y ser publicado de manera inmediata.

a) Estructura orgánica

Durante el período 2013-2017 la estructura orgánica básica de la PROFEPA no sufrió cambios, en tanto que se encuentra apegada a lo dispuesto por el Reglamento Interior vigente de la SEMARNAT. Ésta se encuentra conformada por 4 Subprocuradurías, 2 Direcciones Generales y 32 Delegaciones en las entidades federativas, que dependen directamente del Titular de la Procuraduría.

La Estructura Orgánica de la PROFEPA, de acuerdo con la normatividad vigente se compone de: la Oficina del Procurador, cuatro Subprocuradurías: Subprocuraduría de Auditoría Ambiental, Subprocuraduría de Inspección Industrial, Subprocuraduría de Recursos Naturales y Subprocuraduría Jurídica; trece Direcciones Generales: Dirección General de Planeación y Promoción de Auditorías, Dirección General de Operación de Auditorías, Dirección General de Asistencia Técnica Industrial, Dirección General de Inspección de Fuentes de Contaminación, Dirección General de Impacto Ambiental y Zona Federal Marítimo Terrestre, Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal, Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos Aeropuertos y Fronteras, Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos y Ecosistemas Costeros, Dirección General de Delitos Federales contra el Ambiente y Litigio, Dirección General de Control de Procedimientos Administrativos y Consulta, Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social, Dirección General de Administración y Dirección General de Coordinación de Delegaciones, las dos últimas dependiendo directamente del Procurador; así como treinta y dos Delegaciones en las Entidades Federativas y la Zona Metropolitana del Valle de México.

Procuraduría Federal de Protección al Ambiente Estructura Básica



Dirección General Adjunta de Profesionalización

Dirección General de Administración

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

De esta forma, la estructura orgánica de la PROFEPA se compone de 50 Unidades Administrativas, cuyas funciones reflejan las atribuciones directas conferidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de éstas, 49 están asociadas con funciones sustantivas y la restante realiza funciones administrativas, como se establece en el cuadro siguiente:

UNIDAD ADMINISTRATIVA		TIPO DE UNIDAD
1.	Oficina del Procurador	Sustantiva
2.	Subprocuraduría de Auditoría Ambiental	Sustantiva
3.	Dirección General de Planeación y Promoción de Auditorías	Sustantiva
4.	Dirección General de Operación de Auditorías	Sustantiva
5.	Subprocuraduría de Inspección Industrial	Sustantiva
6.	Dirección General de Asistencia Técnica Industrial	Sustantiva
7.	Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos, Aeropuertos y Fronteras	Sustantiva
8.	Dirección General de Inspección de Fuentes de Contaminación	Sustantiva
9.	Subprocuraduría de Recursos Naturales	Sustantiva
10.	Dirección General de Impacto Ambiental y Zona Federal Marítimo Terrestre	Sustantiva
11.	Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal	Sustantiva
12.	Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros	Sustantiva
13.	Subprocuraduría Jurídica	Sustantiva
14.	Dirección General de Delitos Federales Contra el Ambiente y Litigio	Sustantiva
15.	Dirección General de Control de Procedimientos Administrativos y Consulta	Sustantiva
16.	Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social	Sustantiva
17.	Dirección General de Administración	Administrativa
18.	Dirección General de Coordinación de Delegaciones	Sustantiva
19.	Delegación en el Estado de Aguascalientes	Sustantiva
20.	Delegación en el Estado de Baja California	Sustantiva
21.	Delegación en el Estado de Baja California Sur	Sustantiva
22.	Delegación en el Estado de Campeche	Sustantiva
23.	Delegación en el Estado de Chiapas	Sustantiva
24.	Delegación en el Estado de Chihuahua	Sustantiva
25.	Delegación en el Estado de Coahuila	Sustantiva
26.	Delegación en el Estado de Colima	Sustantiva
27.	Delegación en el Estado de Durango	Sustantiva
28.	Delegación en el Estado de Guanajuato	Sustantiva
29.	Delegación en el Estado de Guerrero	Sustantiva

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

No.	Órgano Administrativo	Nivel de Puesto
30.	Delegación en el Estado de en el Estado de Hidalgo	Sustantiva
31.	Delegación en el Estado de Jalisco	Sustantiva
32.	Delegación en el Estado de Estado de México	Sustantiva
33.	Delegación en el Estado de Michoacán	Sustantiva
34.	Delegación en el Estado de Morelos	Sustantiva
35.	Delegación en el Estado de Nayarit	Sustantiva
36.	Delegación en el Estado de Nuevo León	Sustantiva
37.	Delegación en el Estado de Oaxaca	Sustantiva
38.	Delegación en el Estado de Puebla	Sustantiva
39.	Delegación en el Estado de Querétaro	Sustantiva
40.	Delegación en el Estado de Quintana Roo	Sustantiva
41.	Delegación en el Estado de San Luis Potosí	Sustantiva
42.	Delegación en el Estado de Sinaloa	Sustantiva
43.	Delegación en el Estado de Sonora	Sustantiva
44.	Delegación en el Estado de Tabasco	Sustantiva
45.	Delegación en el Estado de Tamaulipas	Sustantiva
46.	Delegación en el Estado de Tlaxcala	Sustantiva
47.	Delegación en el Estado de Veracruz	Sustantiva
48.	Delegación en el Estado de Yucatán	Sustantiva
49.	Delegación en el Estado de Zacatecas	Sustantiva
50.	Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México	Sustantiva

El Servicio Profesional de Carrera se ha encontrado distribuido jerárquicamente de la siguiente manera, manteniendo en los últimos años los puestos sin cambios importantes a excepción del año 2016 con motivo de la cancelación de 221 plazas, procurando generar el menor impacto en las áreas sustantivas de la PROFEPA.

DESCRIPCIÓN	2013	2014	2015	2016
TITULAR DEL ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO	1	1	1	1
JEFE DE UNIDAD	4	4	4	4
DIRECTOR GENERAL	13	13	13	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	37	38	38	36
DIRECTOR DE ÁREA	10	16	16	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	266	276	276	262
JEFE DE DEPARTAMENTO	127	193	193	160
ENLACE	1116	1116	1116	949
TOTAL	1574	1657	1657	1437

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

DESCRIPCIÓN	2017
PROCURADOR FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	1
SUBPROCURADOR	4
DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
TOTAL	1436

En virtud de las medidas de austeridad, implementadas a partir del año 2014 por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), en las que se requirió gastar menos y mejor con una propuesta de "reestructura orgánica agresiva", se solicitó una reducción en el rubro de servicios personales que representó para la institución dar inicio a un ejercicio de reestructura que garantizara una estructura compacta sin descuidar la operación básica.

Lo anterior representó la cancelación de 221 plazas y la modificación de 179 cambios de línea de mando. El proceso de ajuste de estructura de la PROFEPA se realizó considerando, entre otras, las siguientes premisas:

- Gastar menos y mejor, efectuando un proceso de reestructura orgánica.
- El proceso de reingeniería atendió a la compactación de la estructura orgánica y ocupacional sin descuidar la operación básica.
- Los puestos se rediseñaron a partir de la operación sustantiva derivada de los objetivos estratégicos de la Procuraduría, privilegiando la atención de las instrucciones y compromisos presidenciales y el cumplimiento de metas del Plan Nacional de Desarrollo.
- La reingeniería se orientó fundamentalmente a la reducción de áreas adjetivas y al fortalecimiento de los procesos sustantivos de la Procuraduría evitando la duplicidad de funciones y garantizando la relación entre personal y programas a atender.
- Se cuidó que las actividades del personal fueran coincidentes con el puesto que ocupa, a fin de dar congruencia y certeza jurídica al puesto, plaza y funciones.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Los ajustes estructurales y funcionales de la institución se ven reflejados en el trabajo que se ha realizado para adaptar los perfiles de puesto, respecto a denominación, funciones y ubicación en la estructura, así como para adaptar esta última a la constante reducción de plazas para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales. Al inicio de la administración se identificó la necesidad de evaluar más del 80% de los perfiles de puesto, así mismo resultaba prioritario evaluar la estructura y hacer ajustes en las líneas de mando para que se guardara correspondencia en puesto-plaza-perfil y su ubicación, dotando de certeza jurídica a la estructura orgánica, bajo este desafío a lo largo de la administración se realizaron ajustes organizacionales para alinear, en lo posible y cuando resulto procedente, la estructura registrada, con la estructura funcionalmente en operación.

Año	Tipo de Movimiento	Número de Movimientos
2016	Cambio de Línea de Mando	179
2017		40
2018		23
TOTAL		242

De esta forma, a partir del año 2016 se comenzaron a realizar los ajustes necesarios para disponer de una estructura de organización con orientación estratégica, enfocada a resultados y de calidad, que facilite la operación cotidiana con criterios de racionalidad, eficiencia y eficacia, así como para alinear la estructura de organización a la normatividad vigente y al funcionamiento real de la institución.

Así mismo, a partir de las disposiciones emitidas sobre las contrataciones de plazas vacantes a partir de ajustar el grupo, grado y nivel, así como los ajustes presupuestales y los trabajos de fortalecimiento institucional se continuó trabajando en los ajustes de estructura y de perfiles de puesto.

Año	Número de Tipo de Movimientos	Tipo de Movimiento	Grupos	Plazas por Movimiento	Total de plazas por movimiento
2017	12	Cambio de Código Presupuestal	I	1	39
			N	1	
			O	36	
			P	1	
	1	Cambio de Denominación	M	1	36
			N	2	
			O	31	
			P	2	

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Año	Número de Tipo de Movimiento	Tipo de Movimiento	Grupo	Plazas por Movimiento	Total de Plazas por Tipo de Movimiento
	18	Cambio de Línea de Mando	N	5	40
			O	24	
			P	11	
	4	Cambio de Nivel Salarial Valuado	I	1	40
			M	1	
			N	1	
			O	36	
			P	1	
	8	Cambio de Tipo de Nombramiento	I	1	52
			N	1	
			O	42	
			P	8	
	22	Cambio SIVAL	I	1	4
			M	1	
			N	1	
			P	1	
	20	Cancelación	P	1	1
Total de Plazas					
Año	Número de Tipo de Movimiento	Tipo de Movimiento	Grupo	Plazas por Movimiento	Total de Plazas por Tipo de Movimiento
2018	12	Cambio de Código Presupuestal	O	10	10
	1	Cambio de Denominación	O	6	6
	18	Cambio de Línea de Mando	M	1	23
			N	3	
			O	11	
			P	8	
	4	Cambio de Nivel Salarial Valuado	I		10
			O	10	
	8	Cambio de Tipo de Nombramiento	O	13	15
			P	2	
Total de Plazas					

El objetivo de realizar estos movimientos es adecuar los perfiles de puesto a la estructura orgánica vigente así como a la operación actual de la Procuraduría,

Paralelamente al ajuste de estructura de la institución, se llevaron a cabo los trabajos para la publicación de un nuevo Manual de Organización General en virtud de que el manual con el que contaba la institución había sido publicado en diciembre de 2007 y este no era correspondiente con el Reglamento Interior vigente de la SEMARNAT publicado en el D.O.F. durante el 2012. En este sentido, con la colaboración de todas las unidades administrativas de la PROFEPA se llevó a cabo la elaboración e integración de un nuevo manual que dejaría sin efectos el

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

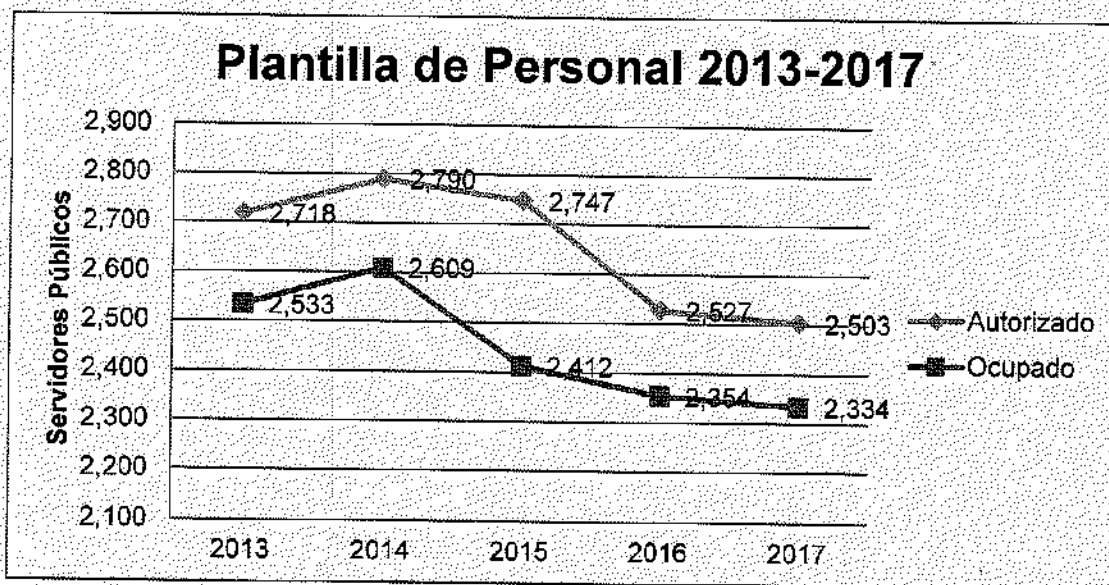
anterior. El propósito de la publicación del nuevo instrumento radicó en contribuir al Fortalecimiento Institucional que diera cuenta de la misión, visión y objetivos de la Procuraduría alineados al Reglamento Interior y a los ajustes estructurales que la institución había atravesado.

Con la publicación del MOG durante septiembre de 2017 se colocaron las bases que permiten conjugar el trabajo del capital humano con la visión estratégica que permite contribuir a cumplir las prioridades institucionales, definiendo específicamente su aportación en la ejecución efectiva de acciones en favor de la protección al ambiente.

b) Plantilla de Personal

El número total de puestos, distribuido en el período fue:

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado
Total	2,718	2,533	2,790	2,609	2,747	2,412	2,527	2,354	2,503	2,334



Derivado de la tendencia que se reporta, se estableció como premisa institucional fortalecer y orientar los recursos hacia el trabajo sustantivo de la PROFEPA, lo anterior se reflejó en la evolución de la distribución de los recursos humanos para enfocarlos al cumplimiento de las atribuciones y objetivos estratégicos. Destaca que a pesar de haber decrecido en más de 200 plazas la plantilla de personal, se alcanzaron logros sustantivos como:

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

- 5,203 empresas certificadas en el Programa Nacional de Auditoría Ambiental (PNAA)
- 5,911 empresas participantes en el Programa Liderazgo Ambiental para la Competitividad (PLAC)
- En materia de recursos naturales de 2013 a 2017, se realizaron de 46,053 inspecciones, 39,090 recorridos de vigilancia y 6,409 operativos, en materia forestal, impacto ambiental, recursos marinos, vida silvestre y zona federal marítima terrestre.
- En Áreas Naturales Protegidas consistentes en 6,569 inspecciones; 12,598 recorridos de vigilancia y 2,732 operativos.
- Así mismo respecto del Combate a la Tala Clandestina, en 108 Zonas Críticas Forestales del país identificadas se realizaron 20,062 inspecciones, 10,596 recorridos de vigilancia y 1,414 operativos en materia forestal. Con estas acciones se clausuraron 553 aserraderos y se aseguraron 168,629 m³ de madera, 1,748 vehículos, 2,937 toneladas de carbón vegetal, 3,482 herramientas y equipos, y se ha puesto a disposición del Ministerio Público Federal (MPF) a 401 personas.
- Se publicó el Manual de Organización General, a más de 10 años de haber publicado el último.

Así mismo, al inicio de la administración la Procuraduría contaba con 213 inspectores de industria, 111 inspectores en cruces de revisión y 484 de recursos naturales; lo que equivale a aproximadamente un inspector de industria por cada 235 empresas de jurisdicción federal y otro más por cada 1,910 movimientos transfronterizos; además, un inspector de recursos naturales por cada 4,058 km² de territorio.

Al paso del tiempo, con las restricciones presupuestarias y los ejercicios de austeridad que culminaron en la cancelación de 221 plazas, la estructura registrada ante la Secretaría de la Función Pública con vigencia al 18 de abril de 2017 reflejo un total de 486 inspectores que deben cubrir un total de 6, 200 visitas de inspección en materia industrial anualmente, así como atender 138 millones de hectáreas de superficie forestal; 8,286 Unidades de Manejo para Conservación de la Vida Silvestre; 11,200 km de litoral costero en 167 municipios; 764,486 has de manglar a nivel nacional, entre otras actividades, destacando que, adicionalmente, a partir del año 2016 se le confirió a la PROFEPA la inspección a verificentros ascendiendo a un total de 391 instalaciones que se han verificado de conformidad con la normatividad aplicable. Lo anterior, representó el compromiso por orientar

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

los esfuerzos institucionales hacia la labor sustantiva de la institución privilegiando la asignación de recursos humanos al cumplimiento de objetivos estratégicos.

De esta forma, aun cuando se cuenta con un menor número de inspectores y en general con menos servidores públicos atendiendo funciones sustantivas y administrativas, los universos de atención han aumentado. Esto ha representado un esfuerzo institucional importante que para mantenerse deberá verse fortalecido con un aumento en la asignación de recursos, para cumplir con las atribuciones de la institución.

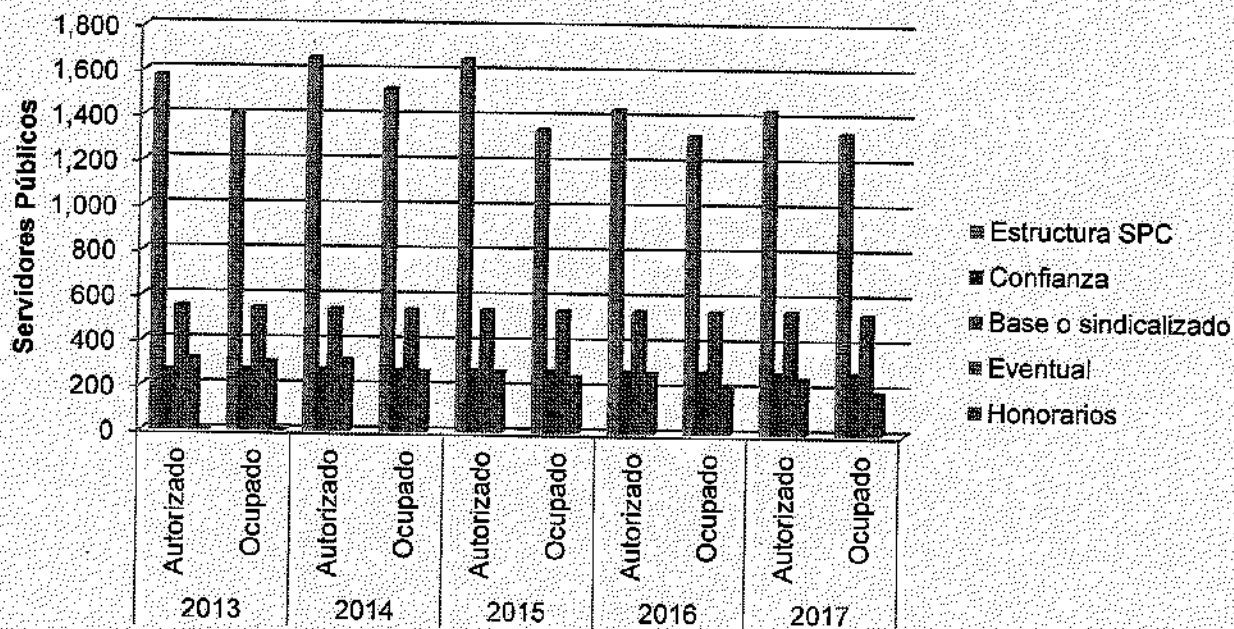
Lo anterior se reitera en el comportamiento de la plantilla por tipo de personal en el periodo 2013-2017.

Personal por Regímenes	2013		2014		2015		2016		2017	
Regímenes	Autorizadas	Excedentes	Autorizadas	Excedentes	Autorizadas	Excedentes	Autorizadas	Excedentes	Autorizadas	Excedentes
Estructura SPC	1,574	1,410	1,657	1,522	1,657	1,345	1,437	1,325	1,436	1,338
Confianza	270	270	273	273	274	273	274	274	273	273
Base o sindicalizado	554	546	543	543	545	543	545	545	546	534
Eventual	317	304	317	271	271	251	271	210	248	189
Honorarios	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2,118	2,530	2,590	2,309	2,473	2,149	2,527	2,359	2,603	2,104

Se observa que los regímenes que han mostrado un decrecimiento, producto de las medidas de austeridad, fue el personal eventual así como el personal sujeto al Servicio Profesional de Carrera, en el primer caso de 2013 a 2017 hubo un decrecimiento de 69 plazas, respecto de las autorizadas, mientras que el segundo caso se observa una ampliación de 83 plazas para los ejercicios 2014 y 2015; y respecto de éstos se observa una reducción de 221 plazas.

De manera global, se presenta una reducción de 287 plazas respecto del ejercicio en el que se contó con más plazas que fue durante 2014. Lo anterior, implicó un ajuste estructural y funcional que llevará a cumplir los objetivos trazados a inicio de la administración, sin necesidad de modificar éstos últimos.

Plantilla Total por Régimen de Contratación

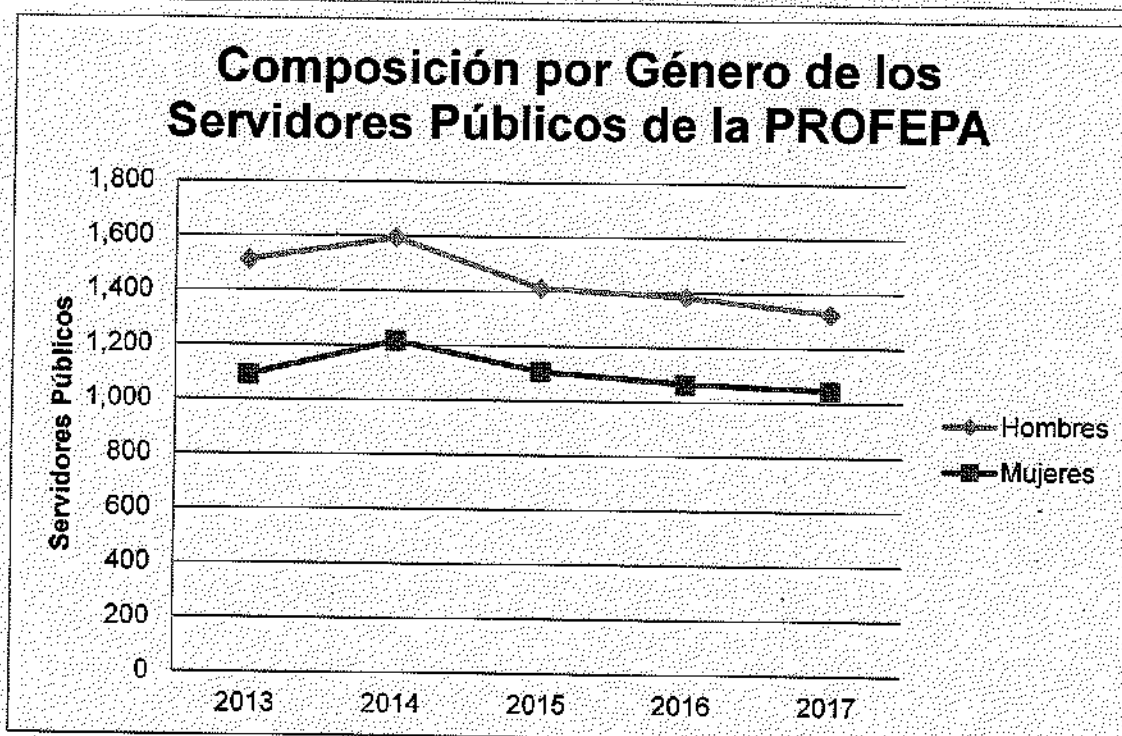


En el anexo 4, se puede apreciar el comportamiento de la plantilla, por unidad administrativa, por género y régimen de contratación por año durante el período 2013-2017.

c) Datos demográficos y educativos

La PROFEPA se ha mantenido activa y participativa en el tema prioritario de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, por lo que para atender la perspectiva de género, no sólo de manera interna sino de forma externa, se ha participado directamente con el sector del ramo y sus órganos desconcentrados, así como con el INMUJERES y otras instancias relacionadas en la materia.

GÉNERO	2013	2014	2015	2016	2017
HOMBRES	1,513	1,593	1,412	1,384	1,326
MUJERES	1,091	1,216	1,107	1,066	1,045
POBLACIÓN TOTAL	2,604	2,809	2,519	2,450	2,371



La distribución porcentual establece que en el 2013 había un 58% de hombres y un 42% de mujeres, mientras que en 2017 hay un 56% de hombres y un 44% de mujeres. De esta forma, la distribución por género mantiene una tendencia que da cuenta del establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en los espacios de la Procuraduría. Cabe señalar que estos datos se refieren a plazas ocupadas incluyendo operativas, por lo que no coinciden con el cuadro de totales mencionados en el apartado de plantilla, el cual se refiere a plazas autorizadas. Por la propia naturaleza de los datos demográficos, éstos sólo pueden estar en relación a plazas ocupadas, no autorizadas.

Respecto al nivel educativo de los servidores públicos de la PROFEPA se buscan consolidar prácticas que permitan mejorar el registro del nivel educativo, área y campo de estudios, así como la evolución y fortalecimiento profesional de los servidores públicos a su paso por la institución.

Nivel Educativo	2013			2014			2015			2016			2017		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Sin Estudios Superiores	389	250	139	405	255	150	415	258	157	431	268	163	412	257	155
Profesionales	1455	846	609	1565	898	667	1619	923	696	1705	967	738	1561	879	682
Posgrado	74	37	37	84	40	44	92	42	50	103	48	55	93	44	49
Sin Dato	988	568	420	1107	608	499	855	453	402	511	263	248	397	199	198
TOTAL	2906	1701	1205	3161	1761	1300	3071	1674	1259	3249	1732	1394	3163	1779	1384

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

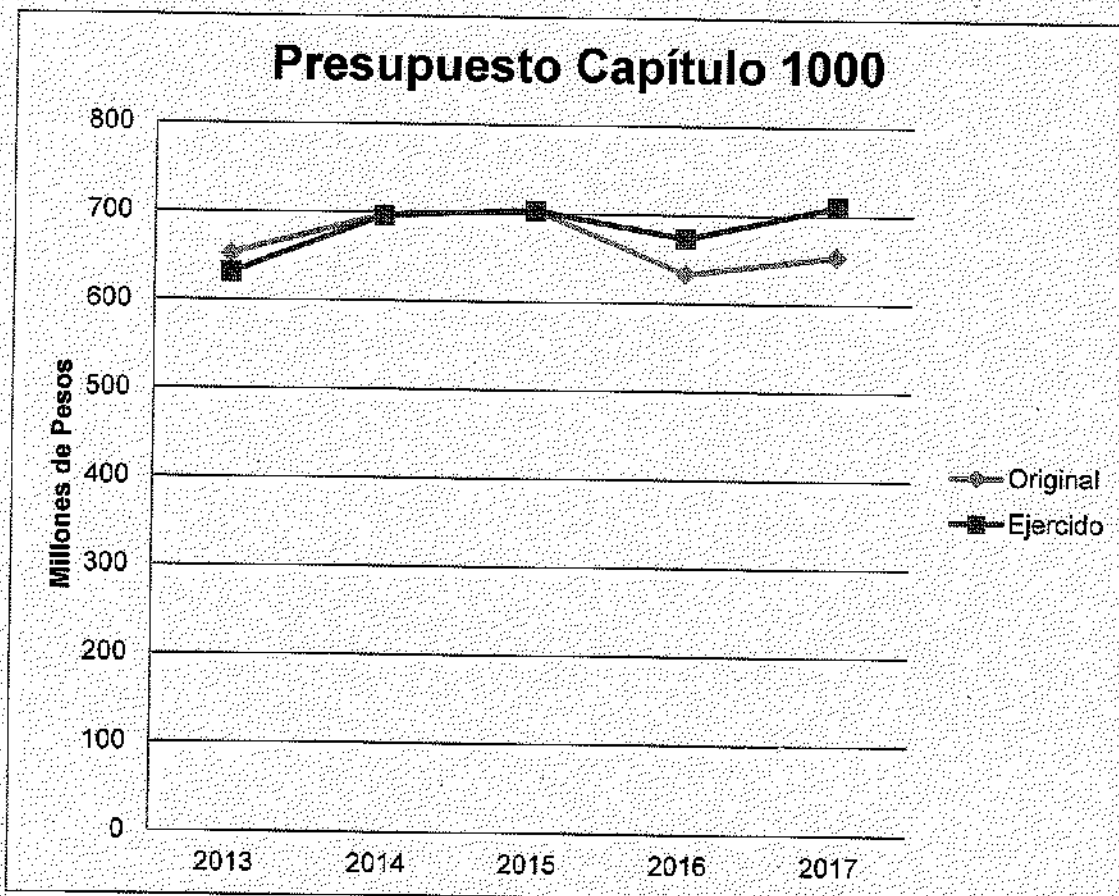
Dirección General Adjunta de Profesionalización

No obstante las cifras anteriores, aún con las columnas de datos no especificados, refleja una constante en aumento en la cantidad de servidores públicos con estudios superiores y posgrado lo cual se ha venido fortaleciendo con la contratación de personal con más altos niveles de estudio y con apoyos brindados por la institución para la superación académica.

d) Presupuesto asignado

El comportamiento presupuestal del capítulo 1000 "Servicios Personales" denota la evolución del presupuesto asignado para la administración y operación de los recursos humanos con los que cuenta la institución, este se encuentra expresado en millones de pesos.

Capítulo	2013		2014		2015		2016		2017	
	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido
1000 "Servicios Personales"	652.55	630.86	697.66	696.62	703.41	703.51	633.16	673.37	653.7	710.47



El ejercicio del presupuesto para el capítulo 1000 resulta atípico ya que pese a que en términos reales hubo un decrecimiento importante derivado de las medidas de austeridad implementadas en el año 2015, el gráfico indica un repunte durante el ejercicio 2017, no obstante, los aumentos obedecen a ampliaciones en el tabulador para personal de enlace, mando medio y superior y también derivado del incremento salarial y de prestaciones al personal operativo.

Cabe señalar que desde el 2003 no se había dado un incremento salarial al personal de mando y enlace, lo que ayudó a mitigar la pérdida de poder adquisitivo de años anteriores.

e) Ingreso: Concursos y aplicación del artículo 34 de la LSPCAPF

A través de la operación del subsistema de ingreso, se han llevado a cabo los procesos de reclutamiento y selección de candidatos para ocupar puestos dentro de la PROFEPA, verificando que éstos cumplan con los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema en la institución.

Al interior de la institución se privilegia la profesionalización de los Recursos Humanos, ya que del total de plazas más del 60% del personal forma parte del SPC, con ello se contribuye a la optimización de la inversión en el capital humano de la institución sobre la base de la profesionalización y el mérito, permitiendo que la implementación del Sistema contribuya a la mejora del entramado institucional de los procesos de gestión de la PROFEPA, tanto a nivel estratégico, directivo y de procesos, con capacidad funcional para influir positivamente en el comportamiento de los servidores públicos e incentivador de la productividad y el aprendizaje permanente.

Durante el período 2013-2017 se concursaron 1015 plazas en 38 convocatorias de las cuales en 2013 se emitieron 12, en 2014 se publicaron 15, en 2015 fueron 4, mientras que en 2016 fueron emitidas 3 y durante el año 2017 se publicaron 4 convocatorias.

Año	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Plazas concursadas	176	285	203	182	169	1015

Es importante señalar que el trabajo que se lleva a cabo en la institución al momento de operar el subsistema de ingreso radica en la cantidad de aspirantes a

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

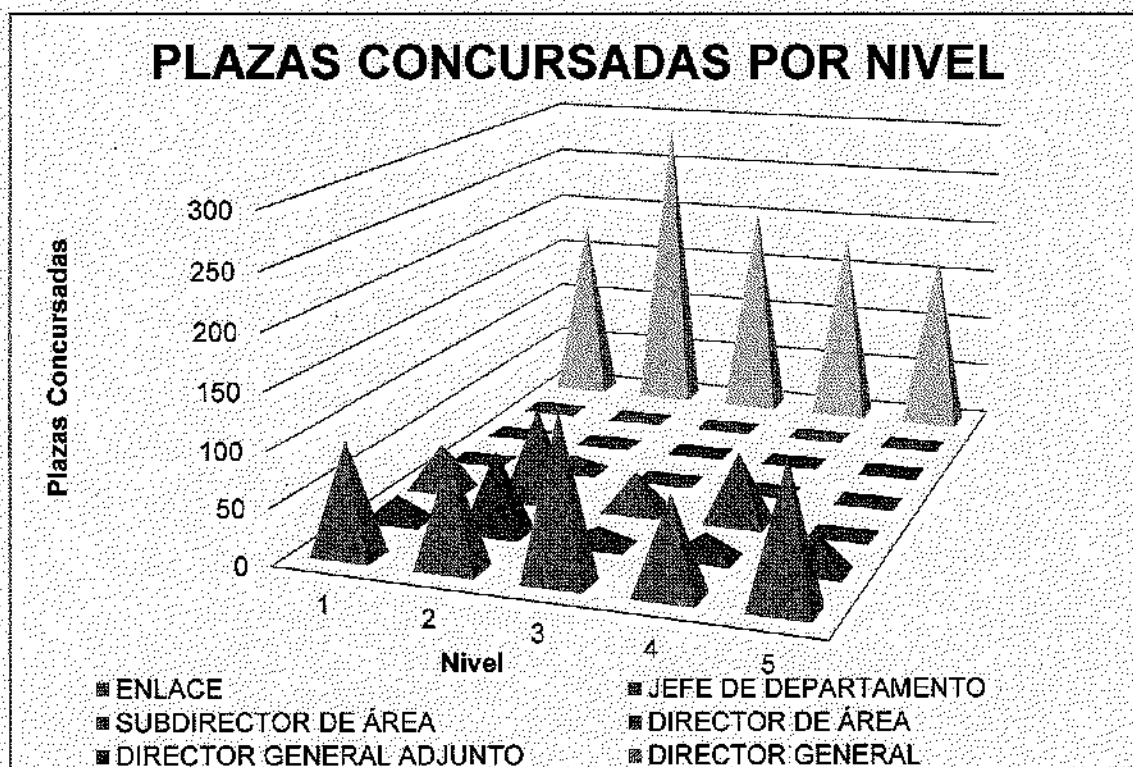
Dirección General Adjunta de Profesionalización

por cada convocatoria ya que por cada plaza concursada hay un promedio de 21 aspirantes.

Año	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Plazas concursadas	176	285	203	182	169	1015
Aspirantes	No se tiene registro de esta información		4304	4456	2992	11752

La profesionalización del servicio público se ha consolidado en todos los niveles, desde enlace hasta director general, concentrando el mayor número de concursos en los niveles de enlace y mando medio por tratarse de los niveles donde se encuentra la mayor concentración de servidores públicos.

PLAZAS CONCURSADAS POR NIVEL							
Año	ENLACE	JEFE DE DEPARTAMENTO	SUBDIRECTOR DE ÁREA	DIRECTOR DE ÁREA	DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	DIRECTOR GENERAL	TOTAL POR AÑO
2013	101	23	43	2	3	4	176
2014	100	74	86	14	7	4	285
2015	145	16	36	1	3	2	203
2016	86	22	64	3	2	5	182
2017	126	34	4	2	1	2	169
Total	558	169	233	22	16	17	1015



La PROFEPA, al contar con una plantilla de personal mayoritariamente inscrita al SPC además del concurso público y abierto como principal forma de contratación para los servidores públicos sujetos a la LSPCAFP también efectúa contrataciones contempladas en las siguientes disposiciones:

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, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema. Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma. (Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, DOF 10-04-2003)

Artículo 52.- Las dependencias podrán ocupar temporalmente puestos con servidores públicos de carrera de nivel jerárquico inferior que cubran el perfil requerido para el puesto en los siguientes casos:

I. Por determinación del Comité Técnico de Profesionalización cuando:

a) Un servidor público de carrera titular disfrute de una licencia sin goce de sueldo concedida en los términos del artículo 61 de la Ley, hasta por la vigencia de dicha licencia;

b) Por necesidades del servicio se requiera cubrir un puesto al estar incapacitado su titular, hasta por la vigencia de la licencia médica;

c) Al determinarse la suspensión del nombramiento de un servidor público de carrera conforme a lo previsto en el artículo 80 de este Reglamento, hasta por el tiempo de la suspensión, y

II. Por determinación del titular de la dependencia o del Oficial Mayor o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 92 de este

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Reglamento, con motivo de las causas excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley, hasta por diez meses.

Al efecto, se deberá comunicar a la Secretaría la autorización y justificación correspondientes, así como sujetar a concurso el puesto de que se trate, en el plazo establecido en el artículo 92 de este Reglamento.

Las determinaciones del Comité Técnico de Profesionalización a que se refiere la fracción I, deberán considerar lo previsto en el artículo 75 de este Reglamento y atender las disposiciones relativas a la suplencia de servidores públicos contenidas en el Reglamento Interior de la dependencia.

El nombramiento que se autorice en los términos de este artículo dará derecho, a quienes así sean designados, a recibir las percepciones correspondientes al puesto que desempeñen de manera provisional, y a recibir puntos adicionales en su evaluación del desempeño. En todos los casos, la dependencia garantizará su reincorporación al puesto que venían desempeñando previo a su nombramiento de carácter temporal. La DGRH deberá informar al Registro de dichos nombramientos.

El servidor público de que se trate no podrá ocupar otro puesto conforme a los supuestos que prevé este artículo hasta después de seis meses, contados a partir de la conclusión del nombramiento de carácter temporal. (Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, DOF 06-07-2007)

Derivado de estas disposiciones la Procuraduría busca flexibilizar la movilidad de los servidores públicos de carrera con base en el mérito y la experiencia para permitir su promoción horizontal, fomentar la cobertura de vacantes por medio de movimientos laterales u ocupación temporal y proponer el establecimiento de concursos de promoción interna basada en el mérito. Es así que el número de contrataciones que se ha promovido bajo estos esquemas se reporta de la siguiente forma:

ESQUEMA DE OCUPACIÓN	2013	2014	2015	2016	2017
Al amparo del Artículo 34 (LSPC)	91	344	130	159	101
Al amparo del Artículo 52, fracción I (RLSPC)	0	0	0	0	1
Al amparo del Artículo 52, fracción II (RLSPC)	2	7	0	1	0
TOTAL	93	351	130	160	102

Al llevar a cabo este tipo de contrataciones se garantiza la continuidad del servicio público, la inclusión de más personal al Servicio Público, el reconocimiento al mérito y la garantía de contar con las prestaciones laborales en estricto apego a la legislación correspondiente, dotando al personal de la protección a sus derechos laborales sin importar la temporalidad del encargo al interior de la institución.

f) Capacitación

La operación del subsistema de capacitación se da con el objetivo de establecer los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la
- b) Administración Pública Federal en su conjunto;
- c) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- d) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- e) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia;
- f) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas,
- g) Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

Este subsistema opera a través de los Programas Anuales de Capacitación (PAC) que son diseñados a partir de los resultados de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), individuales e institucionales, y las acciones de capacitación se imparten en las modalidades: a) presencial; b) en línea a través del portal de capacitación (plataforma Moodle) de la PROFEPA; c) por videoconferencia y/o d) mixta, con la participación de proveedores internos y externos y de acuerdo con el presupuesto asignado en cada ejercicio.

De manera trimestral se habilita el Módulo de Registro de Acciones de Capacitación de la plataforma de capacitación en línea de la PROFEPA para que los servidores públicos reporten de manera individual el cumplimiento de sus horas de capacitación. Los resultados son reportados trimestral y anualmente a la Secretaría de la Función Pública a través de Sistema RHnet.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Para llevar a cabo las acciones de capacitación, principalmente, la institución imparte a través del Centro de Capacitación en Línea de la PROFEPA un total de 23 cursos, mismos que avalan una duración de 10 horas (1 curso), 20 horas (21 cursos) y 40 horas (1 curso). Los cursos impartidos son:

- Administración de Proyectos de Mejora.
- Análisis para la Reingeniería de Procesos.
- ABC de la Contabilidad Gubernamental.
- Calidad y Productividad en el Sector Público.
- Educación en Materia de Derechos Humanos.
- Elaboración de Manuales de Procedimientos.
- Aspectos Generales de un Sistema de Monitoreo y Evaluación Basado en Resultados.
- Sistema Nacional de Planeación Democrática.
- Atención Ciudadana
- Contrataciones Públicas
- Control Interno y Administración de Riesgos.
- Ética, Legalidad y Responsabilidad.
- Liderazgo.
- Nociones Básicas de la Administración Pública Federal.
- Orientación a Resultados.
- Rendición de Cuentas.
- Trabajo en Equipo.
- Comunicación Efectiva.
- Ortografía y Redacción.
- Instrumentación del Proceso Entrega-Recepción de Cargos Públicos de la APF.
- Visión Estratégica.
- Negociación.
- Inducción para los Servidores Públicos de la PROFEPA.

En este sentido, durante el período 2013-2017 se han llevado a cabo 1419 acciones de capacitación, con 23920 participantes, lo que representa un esfuerzo importante tanto de la institución como de los participantes que se han capacitado en este período, en materia sustantiva y adjetiva.

	2013	2014	2015	2016	2017
Acciones	248	250	283	338	300
Participantes	6369	4476	5490	4193	3392

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Se realiza un esfuerzo institucional adicional al del Centro de Capacitación en Línea, ya que se llevan a cabo cursos de capacitación impartidos por las propias unidades de la PROFEPA, ejemplo de estos cursos son:

NOMBRE DEL CURSO	IMPARTIDO POR
TALLER DE REGULACIÓN, APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE NORMAS EN MATERIA DE ATMOSFERA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA NORMA 155-SEMARNAT-2007 DE PROTECCIÓN AMBIENTAL PARA OPERACIONES DE LIXIVIACIÓN DE ORO Y PLATA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
INTRODUCCIÓN AL SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO (GHS) PARA LA IDENTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE PELIGROS DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA NOM-141-SEMARNAT-2003, QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA CARACTERIZAR LOS JALES, ASÍ COMO LAS ESPECIFICACIONES Y CRITERIOS PARA LA CARACTERIZACIÓN Y PREPARACIÓN DEL SITIO, PROYECTO, CONSTRUCCIÓN, OPERACIÓN Y POSTOPERACIÓN DE PRESAS DE JALES.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
PLANES DE MANEJO DE RESIDUOS MINEROS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER MOZOAMERICANO SOBRE PEPINOS DE MAR / COMERCIO INTERNACIONAL Y BASES PARA SU IDENTIFICACIÓN	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
LA FUNCIÓN DEL PERITO EN EL JUICIO PENAL ACUSATORIO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
PENSAMIENTO DIVERGENTE Y MODIFICABILIDAD COGNITIVA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE AVES RAPACES, AVES CANORAS Y DE ORNATO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
FORMACIÓN JURÍDICA DENTRO DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
MANEJO DEL LUGAR DE LOS HECHOS Y TRABAJO COORDINADO DE OPERADORES DESDE SU ROL	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE INTRODUCCIÓN SOBRE ESPECIES POTENCIALMENTE INVASORAS EN PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
DESARROLLO DE TÉCNICAS DE ORALIDAD EN EL MARCO DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE ESPECIES DE IMPORTANCIA CUARENTENARIA EN LA IMPORTACIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
SEMINARIO - TALLER "FORMACIÓN OPERADOR INTEGRAL DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO"	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE PLAGAS FORESTALES EN ÁRBOLES DE	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

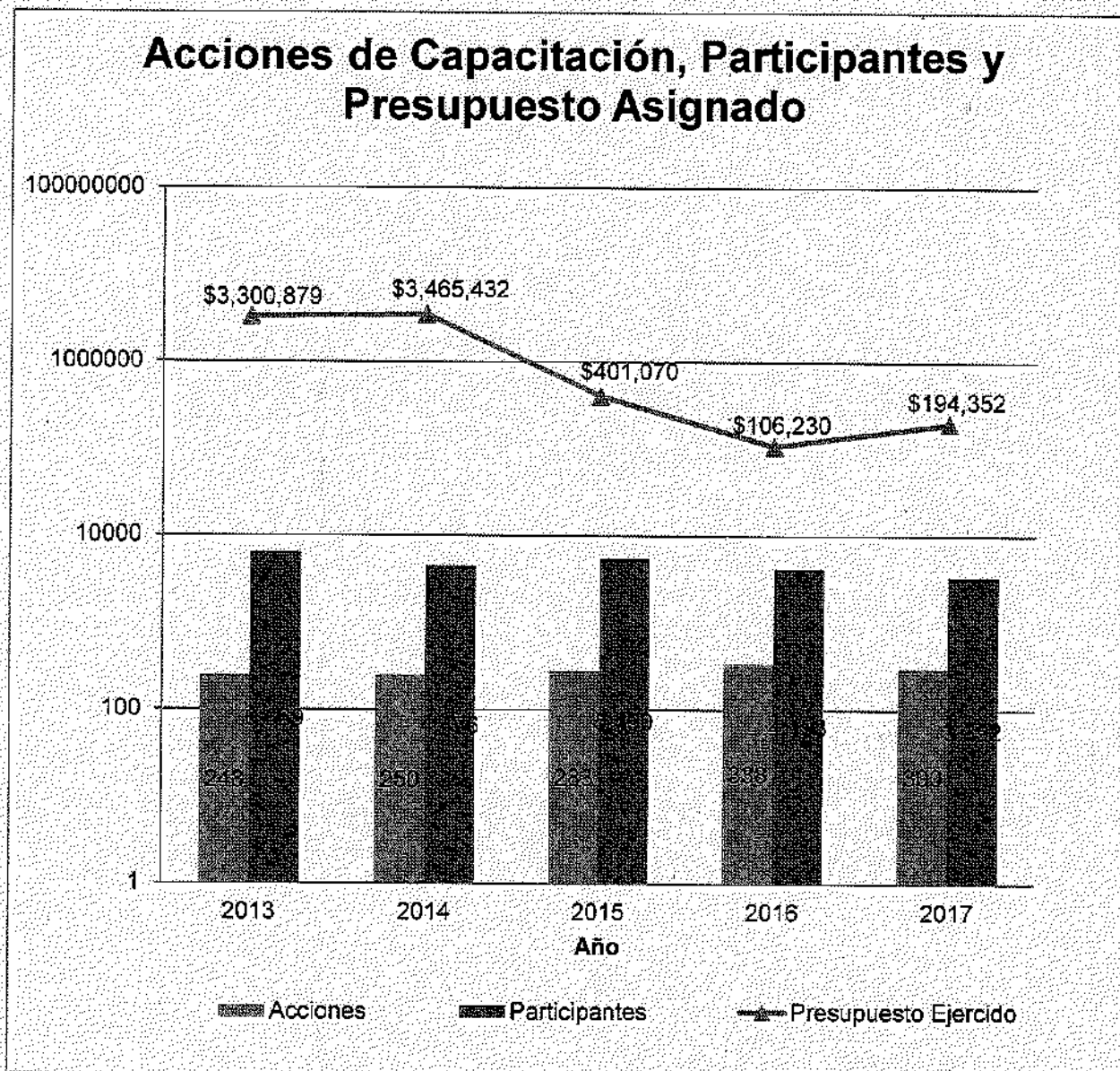
Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

NOMBRE DEL CURSO	IMPARTIDA POR
NAVIDAD DE IMPORTACIÓN	INDUSTRIAL
TALLER DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CON MEDIOS ELECTRÓNICOS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
"ACTUALIZACIÓN DE LA CÉDULA DE OPERACIÓN ANUAL (COA) Y SU CAPTURA EN LA PLATAFORMA COA WEB"	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
CURSO-TALLER PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE ORQUÍDEAS ENLISTADAS EN LA NOM-059-SEMARNAT-2010	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE ESPECIES POTENCIALMENTE INVASORAS EN LA IMPORTACIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
TALLER DE VERIFICACIÓN SANITARIA DE LA IMPORTANCIA DE ÁRBOLES DE NAVIDAD E IDENTIFICACIÓN DE MADERAS	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
TALLER DE IDENTIFICACIÓN E INTERCEPCIÓN DE ESPECIES EXÓTICAS INVASORAS TERRESTRES Y ACUÁTICAS, ASOCIADAS AL COMERCIO INTERNACIONAL	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
CURSO TALLER EN MATERIA DE SUELO Y SUBSUELO	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
TALLER DE MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO-TALLER EN MATERIA DE AIRE Y RUIDO	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO - TALLER EN MATERIA DE RECURSOS NATURALES, VIDA SILVESTRE Y RECURSOS FORESTALES.	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO - TALLER EN MATERIA DE AGUA	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO-TALLER EN MATERIA DE RIESGO Y EMERGENCIA AMBIENTALES	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO TALLER DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES QUÍMICOS MAYORES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL

No obstante la suma de esfuerzos institucionales, A partir del año 2015 se dio un decremento importante en la disponibilidad de los recursos económicos por lo que se han tenido que implementar cursos y talleres con personal interno en las diferentes áreas de la PROFEPA, a fin cumplir las metas. Durante el periodo las acciones de capacitación para el personal de todos los niveles de puesto, desde operativos hasta mandos superiores, han implicado la inversión de recursos públicos por un monto total de 7'467,963 pesos. Es importante mencionar que durante el periodo 2013-2017 se superaron las metas del número de participantes

programados para cada año; de igual manera, se rebasó el número de acciones estimadas en cada ejercicio.



Se observa que el número de acciones de capacitación y los participantes en las mismas no ha implicado un decremento tan importante como el que se tuvo en el presupuesto asignado, ya que mientras el presupuesto decreció más de 1500 por ciento las acciones de capacitación se incrementaron y el número de participantes decreció en menos del 50 por ciento lo cual también obedece a la reducción de plantillas de personal.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

En este sentido, a pesar de las reducciones presupuestarias que se han aplicado en el presupuesto asignado a capacitación, a 2015 se incrementaron los cursos impartidos lo que implica un mayor número de personal capacitado con una significativa reducción en el costo por persona capacitada, lo anterior sin sacrificar la calidad de la capacitación otorgada. No obstante, el impacto negativo del recorte de 2016, el cual también se reflejó en el presupuesto de 2017, hace necesario que se revisen las prioridades del gasto para incrementar la asignación del gasto destinado a capacitación.

g) Certificación de capacidades

El proceso de evaluación de capacidades profesionales asignadas a los perfiles de puestos de los Servidores Públicos de Carrera Titulares, con fines de certificación y permanencia en el Servicio Profesional de Carrera, inicia con la programación anual de acuerdo con sus fechas de ingreso a sus puestos o con la fecha de la última capacidad evaluada en un proceso de certificación previo. Por acuerdo del Comité Técnico de Profesionalización de la PROFEPA, en el año 2014 se determinó que el periodo para las evaluaciones es de al menos un año antes de cumplirse el plazo de cinco años establecido por la normatividad para la renovación de la certificación de capacidades.

Niveles de Puesto	Servidores Públicos de Carrera Evaluados por año					Total Acumulado
	2013	2014	2015	2016	2017	
Director General	0	1	3	0	0	4
Director General Adjunto	0	0	0	0	0	0
Director de Área	0	2	2	4	0	8
Subdirector de Área	2	64	11	27	7	111
Jefe de Departamento	0	40	5	22	4	71
Enlace	175	303	57	64	176	775
Total Área	175	340	75	97	187	794

Las evaluaciones se aplican a través de la plataforma de certificación en línea (Moodle) de la PROFEPA y los resultados son reportados a la Secretaría de la Función Pública a través del Sistema RHnet. Durante el periodo 2012-2018 un total de 1,220 servidores públicos han sustentado satisfactoriamente sus evaluaciones por lo que se han hecho acreedores a sus constancias de certificación con resultados aprobatorios.

h) Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se lleva a cabo a través del subsistema encargado de establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.

Desde la implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC) en la PROFEPA, ocurrida en el año 2005, se determinó que el modelo de evaluación del desempeño que sería aplicado a los Servidores Públicos de Carrera, tanto Eventuales como Titulares, correspondería al propuesto por la Secretaría de la Función Pública para las dependencias de la Administración Pública Federal.

En este sentido, el método, los participantes, los plazos, las herramientas de evaluación, los factores a evaluar, las ponderaciones y demás componentes del proceso de evaluación son los que se encuentran señalados en la normatividad aplicable (Ley del SPCAPF, su Reglamento y las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera). Con respecto a la herramienta de evaluación, actualmente se utilizan los formatos propuestos y autorizados por la propia Secretaría de la Función Pública pero en una versión en línea, instalada en el Sistema Automatizado de Evaluación del Desempeño (SAED) de la PROFEPA.

De esta forma, se instrumenta el método a través del cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto. Se anexa la Metodología para la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos comprendidos en el Servicio Profesional de Carrera.

Con referencia al método de evaluación del desempeño para el personal operativo es el mismo que se señala en la "Norma para el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos de nivel operativo", en la "Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles" y en las Disposiciones anteriormente referidas.

El proceso de evaluación del desempeño no sólo ha tenido impacto favorable en los propios servidores públicos evaluados, quienes de manera recurrente han obtenido resultados satisfactorios y excelentes en el cumplimiento de sus compromisos de actuación, sino que además, esto se ha visto reflejado en los

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

logros alcanzados por la Procuraduría en los últimos años, los cuales han posicionado a la PROFEPA ante la ciudadanía como una institución pública confiable y honesta en la atención de los asuntos que tienen que ver con la procuración de la justicia ambiental. Esta tendencia se refleja en lo reportado durante el periodo 2013-2017.

Resultados de la Evaluación Anual del Desempeño	2013	2014	2015	2016	2017	Total	Porcentaje
Excelente	340	159	200	174	203	1,076	19.41%
Satisfactorio	797	957	851	933	893	4,431	79.92%
No Satisfactorio	12	4	2	1	2	21	0.38%
Deficiente	1	13	0	0	2	16	0.29%
Total	1,150	1,133	1,053	1,108	1,100	5,544	99.9%

La evaluación está dirigida a Servidores Públicos Carrera Titulares, de Libre Designación, de Designación Directa y para los que forman parte del Gabinete de Apoyo, con la participación de los propios evaluados, sus superiores jerárquicos y de terceros evaluadores. Durante el periodo 2013-2017 se evaluaron un total de 5,544 servidores públicos, de los cuales el 99.3% obtuvieron resultados Satisfactorios y Excelentes en su desempeño, con lo que se confirma el estricto cumplimiento de sus funciones y metas individuales que repercuten en el impacto favorable que ha tenido la PROFEPA en la procuración de la justicia ambiental y en la conservación del medio ambiente.

Existen diversos mecanismos de retroalimentación derivados de los procesos de evaluación del desempeño que son aplicados al personal de base y confianza. El primero de ellos se refiere a las acciones de mejora que les son impuestas a los servidores públicos de carrera cuando obtienen resultados no satisfactorios, las cuales son validadas por el Comité Técnico de Profesionalización a fin de detectar las causas de dichos resultados y proponer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño.

El siguiente mecanismo de retroalimentación hace referencia a las Reuniones de Seguimiento y a los Diálogos de Desarrollo entre los evaluadores y los evaluados que son señalados como obligatorios en las disposiciones legales correspondientes, tanto para el establecimiento de metas individuales, como para el seguimiento a su desempeño y para la valoración del grado de cumplimiento de

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

éstas. Por último, se encuentran los premios y las recompensas a las que se hacen acreedores aquellos servidores públicos de nivel operativo que destacan por sus resultados sobresalientes, los cuales son entregados con el requisito de que los propios evaluados elaboren un trabajo escrito que se encuentre estrechamente relacionado con las funciones que desempeñan y con los logros obtenidos en el cumplimiento de las metas de actuación que les son impuestas por sus superiores jerárquicos.

g) Separación de personal

Este subsistema se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos. No obstante, durante el periodo 2013-2017 se han registrado únicamente 12 bajas con motivo de:

- Baja fracción VI del art. 60 de LSPC (capacitación o segunda evaluación desempeño no aprobatoria)
- Baja fracción VII del art. 60 de LSPC (evaluación de desempeño deficiente)
- Baja por art. 52 de la LSPC (certificación de capacidades profesionales no aprobatoria)

Sin embargo, las bajas del personal por renuncia derivan en la amplia rotación del personal como un área de oportunidad que se registra en la institución.

Año	Eventos	Presupuestales	Total
2013	100	235	335
2014	221	223	444
2015	197	291	488
2016	126	209	335
2017	90	164	254

De esta forma, en el periodo 2013-2017 se han registrado 1856 bajas de personal, las principales causas de baja de personal son:

- Baja por renuncia
- Baja por conclusión de nombramiento o contrato
- Baja por defunción
- Baja por invalidez y/o incapacidad dictaminada por el ISSSTE
- Baja por Movimiento Lateral

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

- Baja por pensión y/o jubilación
- Baja por destitución y/o inhabilitación del Órgano Interno de Control
- Baja por cambio de adscripción

VII. RESULTADOS Y SITUACIÓN ACTUAL

Las constantes reducciones presupuestales, si bien no han repercutido en la estructura orgánica básica, si han implicado la necesidad de realizar ajustes en el funcionamiento institucional, ya que la cantidad de servidores públicos ha disminuido, por lo que, si se plantea como objetivo el mantener a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente como una institución fundamental de la República, se requiere que su estructura, objetivos, mecanismos de profesionalización de su personal e instrumentos de transparencia y rendición de cuentas, sean apoyados con un presupuesto acorde a su labor.

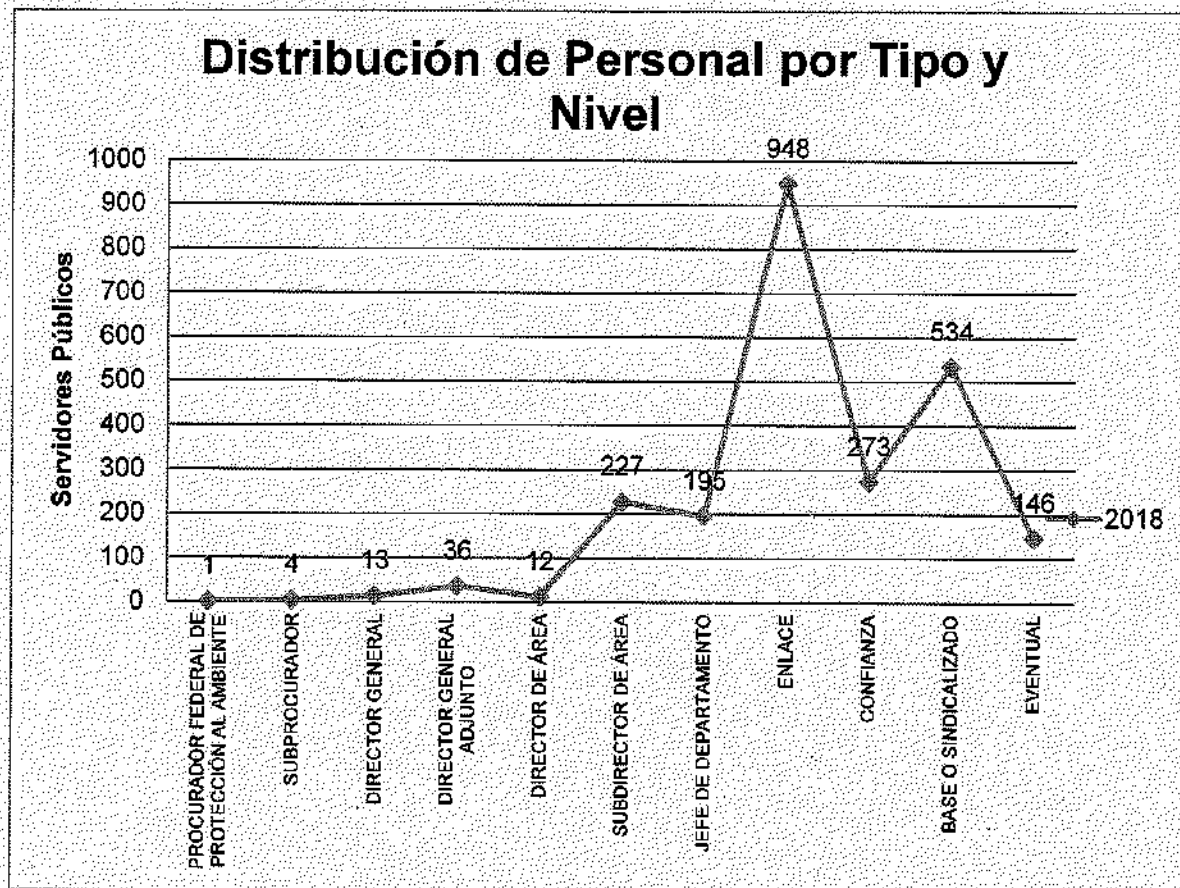
a) Plantilla de Personal Situación Actual

La composición actual de la plantilla de plazas ocupadas en relación con las plazas autorizadas, por régimen de contratación y ubicación es la siguiente:

UBICACIÓN DE PLAZAS	BASE O SINDICALIZADO		CONFIANZA		EVENTUALES		CONSUMIDORES	
	PLAZAS	MEMBROS DE ENLACE	OPERATIVOS	TOTAL	PLAZAS	TOTAL	PLAZAS	TOTAL
OFICINAS CENTRALES	122	374	79	453	63	71	611	646
DELEGACIONES	412	1,062	194	1,256	67	75	1,617	1,743
TOTAL	534	1,436	273	1,743	130	146	2,228	2,389

La distribución en relación con las plazas autorizadas de la Procuraduría, de acuerdo al tipo de contratación del personal es la siguiente:

DESIGNACIÓN	2016
PROCURADOR FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	1
SUBPROCURADOR	4
DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
CONFIANZA	273
BASE O SINDICALIZADO	534
EVENTUAL	146
TOTAL	2,389



Aun cuando se registra una distribución proporcional entre el personal de mando y el de enlace se registran algunas disfuncionalidades en cuanto a la composición de la Estructura Básica y no Básica de la Institución, destacan 28 puestos en cuya denominación se les reconoce como Director de Área mientras que en el grupo, grado y nivel se les reconoce como Subdirector de Área, así mismo es fundamental distinguir que mientras que existen 227 puestos con grupo, grado y nivel correspondiente a Subdirector de Área hay 195 correspondientes a Jefe de Departamento por lo que hay más de un Subdirector de Área por cada Jefe de Departamento lo cual más allá de ser una distribución atípica, refleja que no se cumple el parámetro de desdoblar cada unidad en al menos dos unidades en nivel inmediato inferior, lo cual representa que no hay suficientes departamentos para sustentar el desdoblamiento de todas las subdirecciones de área. Lo anterior, obedece a lo dispuesto en el manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, que establece que las dependencias y entidades que lleven a cabo el nombramiento o la contratación de personal de mando y enlace deberán realizarlo en el primer nivel del grupo y grado correspondiente, de esta forma, al quedar vacantes los

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

puestos que no se encuentren en el primer nivel de grupo y grado correspondiente éstos serán renivelados para su contratación, esta situación ha conllevado a generar una estructura que se ensanche en los manos medios y en los enlaces sin que responda a una distribución típica.

b) Niveles salariales

Los Servidores Públicos que componen la PROFEPA se agrupan en 32 niveles salariales, de los cuales los correspondientes al personal de enlace y operativos de base o confianza agrupan al mayor número de trabajadores.

Descripción del cargo	Grupo	Grado	Nivel	Cantidad
Procurador	I11			1
Subprocurador	JA1			4
Director General	K11			11
	K21			2
Director General Adjunto/Delegado	L11			36
Director de Área	M11			8
	M23			2
	MC3			2
Subdirector de Área/subdelegado	N11			10
	N31			33
	N33			1
	NA1			165
Jefe de Departamento	O11			136
	O21			2
	O23			19
	O31			54
	O33			1
	OA1			1
Enlace	P11			49
	P12			658
	P13			163
	P23			68
	P32			8
	PQ1			1
	PQ3			1
Operativo de Base o Confianza	11			199
	3			4
	5			36
	6			213
	7			238
	8			75
	9			42
TOTAL				132

Las cifras anteriores no consideran al personal eventual, no obstante, se puede observar que el mayor porcentaje de los trabajadores pertenece al Servicio

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Profesional de Carrera, ya que de un total de 2,243 plazas 36% es personal operativo de base y/o confianza y 64% son personal sujeto al Servicio Profesional de Carrera; de éstas, el 66% es personal de enlace, mientras que el 34% restante es de mando medio y superior.

c) Distribución del personal en las actividades sustantivas y administrativas

De las 50 unidades administrativas que conforman a la institución, 49 están asociadas con funciones sustantivas y únicamente la Dirección General de Administración realiza funciones administrativas. De esta forma, del total de 2232 puestos ocupados 189 son administrativos, todos ellos adscritos a la Dirección General de Administración

Unidades	Puestos	Porcentaje
Sustantivas	2043	91%
Administrativas	189	9%
Total	2232	100%

d) SPC por componente

Respecto al Subsistema de Planeación de Recursos Humanos se han realizado y registrado las modificaciones de estructura conforme a lo siguiente:

No.	Nombre del Escenario	Fecha de Vigencia
Año 2017		
1	PROFEPA ESCENARIO_011705221758	18 de abril de 2017
2	PROFEPA ESCENARIO_031708171025	17 de agosto de 2017
3	ESCENARIO_PROFEPA_041710271603	16 de octubre de 2017
4	ESCENARIO_PROFEPA_051712221034	15 de diciembre de 2017
Año 2018		
1	ESCENARIO_PROFEPA_021806201118	15 de junio de 2018

De esta forma, la composición actual por unidad administrativa de las 1436 plazas registradas en el escenario con vigencia al 15 de junio de 2018 es la siguiente:

Plazas de Estructura	
Componente	Plazas
Mandos Superiores	18
Mandos Medios	470
Enlace	948

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Plantilla de Personal	
PROCURADOR FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	1
SUBPROCURADOR	4
DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
TOTAL	1,413

El Subsistema de Ingreso, en cumplimiento de lo establecido por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), de enero a agosto 2018 se concursaron un total de 110 plazas en tres convocatorias públicas y abiertas, en las que se registraron en conjunto 1,413 aspirantes.

Convocatoria	Plazas concursadas	Aspirantes (personas)
1a Convocatoria	65	938
2a Convocatoria	28	475
3a Convocatoria	17	No incluye aspirantes por encontrarse en proceso.
TOTAL	110	1,413

Asimismo, se llevaron a cabo 27 ingresos al amparo del artículo 34 de la LSPCAPF.

Respecto a las acciones de capacitación durante el ejercicio 2018 se han realizado 9 con un total de 93 participantes, no obstante estos registros se fortalecen al término del ejercicio.

En lo que respecta a los Servidores Públicos de Carrera Titulares que aprobaron sus evaluaciones de capacidades profesionales con fines de certificación y permanencia en el SPC, durante el ejercicio 2018 por grupo jerárquico se reporta:

Niveles de Puestos	2018
Director General	0
Director General Adjunto	0
Director de Área	1
Subdirector de Área	28
Jefe de Departamento	19
Enlace	102
Total Personal	150

En relación al Subsistema de Separación del SPC, durante el segundo trimestre del ejercicio 2018, se llevó a cabo la elaboración de los "LINEAMIENTOS A TRAVÉS DE LOS QUE SE ESTABLECEN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA LA OPERACIÓN DEL SUBSISTEMA DE SEPARACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA EN LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE" esto con la finalidad de atender las disposiciones establecidas en el artículo 73 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal establece que el Subsistema de Separación de este tipo de servidores públicos se integra por los procesos que permiten determinar el procedimiento a seguir para que el nombramiento de un servidor público de carrera deje de surtir efectos sin responsabilidad para la dependencia.

Dichos lineamientos tienen el propósito de dotar de certeza jurídica respecto a los procedimientos de separación de servidores públicos de carrera en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente y permitan la operación del Subsistema de Separación previsto en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con el respeto a los derechos de los servidores públicos, así como a las garantías de audiencia y legalidad previstas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En tal sentido, su objeto es el de establecer los procedimientos para la operación del Subsistema de Separación del Sistema conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento. Estos lineamientos se encuentran en proceso de aprobación por parte del Comité Técnico de Profesionalización del Servicio Profesional de Carrera de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, por lo que su instrumentación será a partir del tercer trimestre del ejercicio 2018

e) Evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública

Como parte del compromiso de asumir una gestión eficiente del capital humano resulta imprescindible el contar con los mecanismos que permitan dar testimonio de las acciones de la institución, a fin de dar cuenta de las operaciones que se llevan a cabo cotidianamente, los resultados obtenidos y los desafíos que se continúan afrontando. Estos mecanismos no sólo permiten dar cuenta del funcionamiento institucional sino que representa un área de oportunidad fundamental en el conocimiento de lo que se está haciendo y de las acciones que se desarrollan para mejorar.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

En este sentido se ha registrado la Evaluación de la Gestión Gubernamental (EGG) que organiza diferentes elementos de gestión según su naturaleza con el propósito de hacer una valoración cuantitativa través de 10 indicadores que dan cuenta sobre la capacidad institucional para transformar sus insumos en resultados orientados al cumplimiento de sus objetivos estratégicos y metas institucionales.

Al respecto, y con la finalidad no sólo de brindar información relevante y oportuna relacionada con aspectos de la gestión de las instituciones, sino también, presentar de manera ejecutiva elementos que faciliten la toma de decisiones estratégicas en esta materia, a continuación se describen los resultados obtenidos por la PROFEPA en los ejercicios 2016 y 2017:

Datos de identificación					
Ramo	16	Institución	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente		
Resultados globales					
Promedio APP	69.7	Promedio Ramo	71.7		
Resultados de la Institución					
Promedio	75.9	Ranking APP	52		
Resultados por indicador					
			Ranking	Total APP	
	Indicador Cumplimiento del Sistema de Control Interno Institucional	65.1		165	260
	Indicador Programa de Trabajo de Control Interno	100.0		1	253
	Indicador Programa de Trabajo de Administración de Riesgos	9.1		192	254
	Índice de Promoción de la Ética e Integridad Pública	100.0		1	249
	Índice de Cumplimiento de Indicadores Sectoriales	84.1		146	251
	Índice de Cumplimiento de Metas de los Indicadores de las Bases de Colaboración	65.8		44	250
	Índice de Cumplimiento de Metas y Avance Presupuestal	93.4		62	138
	Índice de Integración de Padrones de Beneficiarios	No aplica		No aplica	53
	Indicador Observaciones Recurrentes (descendente)	No aplica		No aplica	210
	Índice de Atención a Recomendaciones y Observaciones	100.0		1	259

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

En la evaluación correspondiente al ejercicio 2016, el resultado promedio de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente fue de 75.9, es decir, 4.2 puntos por encima del promedio del ramo, ello si bien implicó resultados alentadores, respecto al Sector y a la propia Administración Pública Federal permitió establecer una hoja de ruta que permitiera continuar mejorando respecto de sus propios resultados.

Por lo que para el ejercicio 2017 los resultados institucionales fueron:

Cédula de Resultados de la Evaluación de la Gestión Gubernamental 2017			
Datos de Identificación			
Ramo:	16	Institución:	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Resultados globales			
Promedio APP:	79.8	Promedio Ramo:	82.2
Resultados de la institución			
Promedio:	91.7	Posición APP:	7
Resultados por Indicador			
	Indicador Cumplimiento del Sistema de Control Interno Institucional	95.3	Mejora continua
	Indicador Programa de Trabajo de Control Interno	100.0	Adecuado
	Indicador Programa de Trabajo de Administración de Riesgos	100.0	Adecuado
	Índice de Promoción de la Ética e Integridad Pública	100.0	Adecuado
	Índice de Cumplimiento de Indicadores Sectoriales	78.8	Riesgoso
	Índice de Cumplimiento de Metas de los Indicadores de las Bases de Colaboración (Ver Anexo)	79.0	Adecuado
	Índice de Cumplimiento de Metas y Avance Presupuestal	89.7	Regular
	Índice de Integración de Padrones de Beneficiarios	NA	No aplica
	Indicador Observaciones Recurrentes (descendente)	NA	No aplica
	Índice de Atención a Recomendaciones y Observaciones	100.0	Sobresaliente
NA. No Aplica. ND. No Disponible.			

El promedio del Ramo 16, Medio Ambiente, fue de 82.2 con 8 instituciones evaluadas. Lo anterior la ubicó a la PROFEPA en la posición 1 dentro del Ramo sujeto a dicho análisis, ello representó un esfuerzo institucional para mejorar en los aspectos adjetivos que permiten soportar el cumplimiento de objetivos institucionales.

f) Auditorías

Al 31 de diciembre de 2012, existían 9 observaciones pendientes de atención, 2 correspondientes a Oficinas Centrales y 7 a Delegaciones en las Entidades Federativas, todas ellas derivadas de auditorías realizadas por el Órgano Interno de Control (OIC), dichas observaciones se integraron para su atención. Como resultado de las auditorías realizadas se determinaron observaciones tanto en oficinas centrales como en delegaciones de la Procuraduría en las Entidades Federativas, mismas que se han ido solventando trimestralmente.

Durante el ejercicio 2013, se inició con 9 observaciones pendientes del año anterior derivadas de auditorías practicadas por el OIC, mismas que se fueron solventando, sin embargo, al ser sujetos de nuevas revisiones se acumularon nuevas observaciones, por lo que al cierre del ejercicio se registraron 29 observaciones pendientes de solventar, todas ellas correspondientes a auditorías realizadas por el OIC, así mismo se registraron 3 determinaciones de responsabilidad turnadas al área correspondiente.

En este sentido, en 2014 se inició con 29 observaciones provenientes de auditorías realizadas por el OIC, sumando al primer trimestre del año 50 observaciones de las cuales 26 correspondían a auditorías practicadas por el OIC y 24 a la auditoría 0342 realizada por la Auditoría Superior de la Federación (ASF); finalmente al 31 de diciembre de 2014 quedaron pendientes de solventar 42 observaciones de las cuales 40 concernían a auditorías practicadas por el OIC y 2 a una auditoría realizada por externos.

Así mismo, el año 2015 inició con las 42 observaciones pendientes del ejercicio anterior, ascendiendo a 55 observaciones para el primer trimestre del año, de las cuales derivaban 25 de la auditoría 0158 realizada por la ASF, 1 provenía de auditores externos y 29 derivadas de auditorías practicadas por el OIC, quedando finalmente al 31 de diciembre de 2015, 53 observaciones pendientes de solventar, de éstas 52 correspondientes a auditorías realizadas por el OIC y 1 proveniente de

auditores externos; así mismo se registró una determinación de responsabilidad turnada al área correspondiente.

El ejercicio 2016 inició con 53 observaciones, acumulando para el primer trimestre del ejercicio 76 observaciones de las cuales 55 fueron derivadas de auditorías practicadas por el OIC, 20 correspondían a auditorías realizadas por la ASF y 1 proveniente de auditores externos, quedando pendientes por solventar al 31 de diciembre de 2016 98 observaciones, de las cuales 94 correspondían a auditorías practicadas por el OIC, 2 derivaron de auditores externos y 2 correspondientes a auditorías realizadas por la Secretaría de la Función Pública (SFP).

En 2017, se inició con las 98 observaciones pendientes del ejercicio anterior, acumulando al primer trimestre de ese año 109 observaciones de las cuales 88 correspondían a auditorías practicadas por el OIC, 1 proveniente de auditorías realizadas por la SFP, 2 correspondientes a auditores externos y 18 correspondientes a auditorías practicadas por la ASF, no obstante lo anterior, se emprendió una labor importante para lograr solventar las observaciones emitidas por las diversas instancias fiscalizadoras, por lo que al 31 de diciembre de 2017 el ejercicio cerró reportando 38 observaciones pendientes de solventar, de las cuales 32 corresponden a auditorías practicadas por el OIC, 2 provenientes de auditores externos y 4 derivadas de auditorías realizadas por la ASF, así mismo se registró una determinación de responsabilidad turnada al área correspondiente.

Durante el período correspondiente del ejercicio 2018, se inició con 38 observaciones pendientes del año anterior, cifra que disminuyó al primer trimestre del ejercicio 2018 a 17 observaciones correspondientes a auditorías practicadas por el OIC y 2 derivadas de auditorías externas, sumando un total de 19 observaciones; mientras que al cierre de junio de 2018 se reportan 08 observaciones en proceso, 05 proveniente de auditorías realizadas por el OIC y 3 correspondientes a auditores externos, sin que a la fecha se tenga observación alguna por la ASF.

VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

La planeación de recursos de la Procuraduría se encuentra supeditada a la planeación estratégica del Sector Medio Ambiente y Recursos Naturales, por su carácter de órgano desconcentrado, por lo que los objetivos estratégicos se determinan en función de las necesidades del sector lo que implica afrontar el reto de ser una institución no sólo eficaz sino eficiente.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Como parte del Sector Medio Ambiente la PROFEPA es un organismo desconcentrado encargado de vigilar el cumplimiento de la normatividad ambiental, contando con una estructura orientada a supervisar y evaluar el cumplimiento de las normas aplicables a la prevención y control de la contaminación ambiental, a la restauración de los recursos naturales, a la preservación y protección de la flora y fauna, así como de sus ecosistemas, la Zona Federal Marítimo-terrestre, y las áreas naturales protegidas. Además, la PROFEPA establece políticas y lineamientos administrativos para reducir el impacto ambiental, atiende denuncias por incumplimiento de las disposiciones ambientales y brinda asesoría en asuntos de protección y defensa del ambiente, la vida silvestre y los recursos naturales. Para ello, cuenta con 31 Delegaciones en las entidades federativas y la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México.

Es así que para el cumplimiento de sus atribuciones la Procuraduría requiere robustecer las áreas sustantivas fundamentalmente en el ejercicio de funciones de inspección, vigilancia y verificación donde se requiere fortalecer el número de servidores públicos enfocados a realizar dichas tareas garantizando un mayor impacto en la mejora del desempeño institucional.

De esta forma, la Procuraduría requiere una reconversión en lo referente a su estructura y a la manera en que se distribuye y asigna el trabajo, una reorientación de sus recursos humanos y a sus necesidades de capacitación, sobre todo se busca fortalecer la capacitación interna orientada a funciones sustantivas, cumplimiento de atribuciones y objetivos estratégicos.

La estructura de la institución requiere de un proceso de adaptación a los escasos recursos que le son destinados, para lo cual deberá continuarse con los trabajos de actualización de perfiles de puesto así como de la actualización de todos sus instrumentos de organización privilegiando la continuidad del Manual de Organización Específico de la Dirección General de Administración y de la Subprocuraduría de Auditoría Ambiental que se encuentran avanzados a un 90 por ciento.

Para el cumplimiento de las atribuciones presentes y aquellas que se adquieran o le sean conferidas a la PROFEPA se requiere no reducir el número de servidores públicos con el que cuenta que asciende a 2,389 servidores públicos de los cuales se deberá ampliar el número de servidores públicos, sujeto a la asignación presupuestal, que realicen funciones de inspección, vigilancia y conducción de

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

procedimientos administrativos, procurando mantener entre 2,600 a 2,400 plazas constantes en los años futuros, bajo el compromiso de aprovechar el capital humano logrando tener servidores públicos calificados en temas estratégicos cuya finalidad sea garantizar y elevar la protección ambiental así como garantizar la procuración de la justicia ambiental.

Bajo ese precepto se requiere un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos de la PROFEPA en cuestiones estratégicas cuyo fin sea atender todas las atribuciones y objetivos que se le confieran a la Institución.

Derivado del cumplimiento de las facultades que le han sido conferidas a la Procuraduría, ésta requiere la realización de actividades de investigación científica y técnica complejas, trabajo pericial, obtención de datos y pruebas, la inspección en lugares remotos, zonas rurales, subacuáticas, marítimas y en áreas naturales protegidas.

La PROFEPA debe fortalecer las áreas y recursos que le permitan establecer la determinación del daño al ambiente que ordena el párrafo quinto del artículo 4º de la Constitución como mandato de tutela de los derechos humanos, tareas para las cuales resulta hoy insuficiente y restrictivo el procedimiento administrativo que se encuentra vigente en el Título Sexto de la LGEEPA, así como la estructura orgánica y el marco normativo que le da sustento, por lo tanto la PROFEPA debe emprender la tarea de actualizar el marco normativo y adecuar su estructura orgánica a los nuevos desafíos que le representa la protección al ambiente.

Se proyecta mantener la estructura básica de la PROFEPA con 50 unidades administrativas bajo la misma distribución: 1 Oficina del Procurador, 4 Subprocuradurías, 13 Direcciones Generales y 32 Delegaciones en las Entidades Federativas y la Zona Metropolitana del Valle de México. Sin embargo, considerando las propuestas de modificación al Reglamento Interior que se han presentado, se propone la modificación de la estructura respecto a denominación de unidades administrativas que reflejen las atribuciones y funciones derivadas de la actualización de la legislación ambiental, así como de las nuevas responsabilidades que se confieren a la Institución. De la misma forma, la institución prospecta mantener 48 unidades sustantivas y 2 administrativas que contribuyan al desarrollo del trabajo cotidiano de la institución.

Se proyecta fortalecer la profesionalización a través de diversos mecanismos mediante los cuales se adquieran fundamentalmente habilidades, destrezas y

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

competencias para el desempeño de las funciones que requiere cada puesto, buscando lograr la cualificación de los recursos humanos que permitan hacerlos más competitivos en su saber hacer y logrando mejores servidores públicos en su saber ser.

La capacitación por género se prospecta como un proceso de transformación orientado a proporcionar a las servidoras y servidores públicos de la PROFEPA conocimientos, técnicas, herramientas que permitan desarrollar cambios de actitudes y comportamiento orientados a la adopción de prácticas inclusivas que promuevan la igualdad de género.

Así mismo, de conformidad con los niveles jerárquicos se prevé realizar un análisis para obtener perfiles ocupacionales por jerarquía en cuatro grupos mandos superiores, mandos medios, enlaces y operativos, generando cursos que fortalezcan su desempeño en su propio ámbito de actuación de conformidad con las siguientes habilidades y capacidades a reforzar:

PERFIL OCUPACIONAL	HABILIDADES A DESARROLLAR
Mandos superiores.	Instrumentación de políticas públicas. Coordinación intra e interinstitucional. Planeación, organización y dirección de actividades institucionales. Construcción de escenarios y prospectiva.
Mandos medios	Elaboración y evaluación de proyectos institucionales Servicios y atención a la ciudadanía
Enlaces	Actualización en sistemas operativos. Actualización en procuración de justicia. Actualización en métodos de cuantificación. Inspección a establecimientos para asegurar el cumplimiento de reglamentos y condiciones jurídico-administrativas. Atención a la ciudadanía. Solución de problemas. Actualización en normatividad, jurisprudencia y reformas legales.
Operativos	Manejo de equipo de oficina. Inspección a establecimientos para asegurar el cumplimiento de reglamentos y condiciones jurídico-administrativas. Actualización en sistemas operativos. Atención a la ciudadanía.

Se requiere actualizar la versión de la plataforma de capacitación en línea de la PROFEPA a efecto de optimizar la impartición, operación y seguimiento de las acciones. Asimismo, es indispensable renovar la oferta educativa de los cursos en línea debido a la desactualización de sus contenidos y a la imperiosa necesidad de contar con cursos de capacitación relacionados con las materias sustantivas de

la Procuraduría para garantizar el cabal cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales.

Para los próximos años se espera que la PROFEPA identifique y describa por lo menos una competencia profesional relacionada con las funciones sustantivas de cada una de las Subprocuradurías que actualmente conforman su estructura (Auditoría Ambiental, Jurídica, Inspección Industrial y Recursos Naturales), mismas que se encuentran alineadas a la misión y visión institucional de la Procuraduría, y que sean aplicables para cualquier proceso relacionado con la gestión de los Recursos Humanos, incluyendo el Servicio Profesional de Carrera (ingreso, movilidad, intercambio, reconocimientos, estímulos, evaluación del desempeño, etc.).

Por lo que, de contar con la asignación presupuestal suficiente la institución contará con una competencia organizacional y una competencia técnica alineada a la misión y visión de la PROFEPA. Se prevé que las competencias en las que se pueda certificar al personal sean: "Aplicación del Procedimiento de Servicios Periciales en Materia Ambiental" y "atención al ciudadano en el sector público".

A partir del próximo año el proceso de Evaluación del Desempeño se implementará a través del Sistema RHnet de la Secretaría de la Función Pública, en este sentido debe proveerse la posible implementación de un plan institucional de motivación que alineado al sistema de evaluación del desempeño permita impulsar a los trabajadores con el cumplimiento de sus objetivos y metas, tanto individuales como institucionales, así como estimular el desempeño laboral deseado y la aplicación de reconocimientos, beneficios o restricciones como programas formativos distintivos u obligatorios, becas, distinciones, recomendaciones de mejora y en su caso, estímulos económicos.

Entre los desafíos que la institución enfrenta en materia de recursos humanos se encuentra la actualización del Software de Recursos Humanos y nómina Meta4 ya que actualmente por motivos presupuestales éste no funciona de manera óptima y está sujeto a fallos que pueden repercutir en la pérdida de información y falta de pago para los servidores públicos.

En este sentido, también se requiere la actualización del sistema Armstrong que es un herramienta 100% web para 100 evaluados simultáneos, integrado por un grupo de módulos que funcionan individualmente pero se complementan entre sí y dan como resultado una serie de beneficios, como acceso en tiempo real a su

información, administración simplificada de expedientes, criterios dinámicos para la promoción del personal, atracción y retención de los mejores candidatos, diagnóstico de necesidades de capacitación, innovación y optimización de tareas, identificación y evaluación de competencias y control total de los procesos, siendo ésta fundamental para la operación del Subsistema de Ingreso de la PROFEPA.

La herramienta Armstrong se adquirió en el año de 2011, con el fin de evaluar las habilidades gerenciales (Liderazgo, Orientación a Resultados y Trabajo en Equipo) de los aspirantes inscritos en los concursos públicos y abiertos de plaza vacantes de la Procuraduría, evaluación correspondiente a la etapa II del proceso de reclutamiento y selección señalada en el Art. 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal. Es importante mencionar, que desde que se adquirió esta herramienta no se ha llevado a cabo el mantenimiento mínimo indispensable al equipo, ni se han realizado actualizaciones a la herramienta, por lo que después de 7 años podría considerarse obsoleta, ello debido a que la institución no ha contado con los recursos presupuestarios suficientes para tales efectos.

Dentro de los sistemas que requieren actualización se encuentra, el Sistema de Control de Asistencia, ya que desde su adquisición en el Septiembre de 2012, no se ha comprado la póliza de Mantenimiento, ello ha implicado que en las Delegaciones de Colima, Chihuahua, Nayarit, Tabasco y Chihuahua se opere el control de asistencia a través de registros manuales debido que los relojes digitales de registro no funcionan, esta situación se puede extender a toda la institución en caso de no contar con el mantenimiento que se requiere.

Se hace necesario llevar a cabo un proceso de actualización de la versión de la plataforma de certificación en línea de la PROFEPA con el propósito de aprovechar las nuevas funcionalidades para mejorar la aplicación de las evaluaciones así como para el control, seguimiento y reporte de los resultados. De la misma manera, es indispensable desarrollar competencias profesionales relacionadas con las funciones sustantivas de los servidores públicos evaluados a efecto de certificar habilidades, conocimientos y aptitudes que favorezcan el cumplimiento de los compromisos institucionales de la Procuraduría, lo cual implica la asignación de recursos públicos amplios y suficientes para estos propósitos.

Por tanto, a fin de modernizar a la PROFEPA y para dotarle de una estructura que permita atender las atribuciones que le permitan realizar su labor de una mejor

manera, se deberá actualizar la normatividad y estructura organizacional para mejorar la eficiencia y eficacia de la institución, así como continuar con el proceso de rediseño institucional y solventar las problemáticas que se han visto rezagadas en virtud de la falta de recursos para atenderlas.

IX. RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo principal de la administración de recursos humanos implica, implementar e instrumentar los programas, estrategias y mecanismos que permitan dotar de capital humano a las Unidades Administrativas de la Procuraduría para el desempeño sus funciones y atribuciones. El objetivo fundamental que rigió el período 2013-2018 fue el de Administrar los presupuestos, programas y sistemas relacionados con los recursos humanos, de manera eficaz y eficiente, con apego a la normatividad aplicable, fomentando su desarrollo en un entorno de cultura por la calidad, para apoyar las actividades sustantivas y el cumplimiento de la misión de la PROFEPA.

Dentro de la Memoria Documental se expuso, una visión de conjunto de la labor realizada por la Dirección General de Administración en materia de Recursos Humanos, con el propósito de especificar su labor durante el período 2013-2018, se precisan los desafíos con los cuales se recibió la administración y los logros alcanzados a pesar de los obstáculos y restricciones presupuestarias que caracterizaron el período. Se estableció el recorrido cronológico de los componentes que tienen como fin último de proporcionar los recursos y herramientas necesarios para el cumplimiento cabal de los objetivos y metas de las áreas sustantivas que componen la Procuraduría.

El propósito que persigue el presente documento es presentar una visión de conjunto de la estructura de la PROFEPA y precisar las acciones realizadas por las unidades encargadas de la administración de recursos humanos, así como los principales resultados alcanzados que se resumen en el óptimo aprovechamiento de los recursos para garantizar la operación eficiente y eficaz de la institución; de tal forma que las atribuciones de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente se ejecuten de manera ágil, eficiente y transparente.

A través del documento se ofrece una visión integral de la Procuraduría respecto a su estructura orgánica y ocupacional, de manera global y por unidad administrativa, considerando áreas centrales y delegaciones en las entidades federativas, se prestó especial atención en su utilidad como material de referencia

para brindar un panorama sobre el tamaño de la institución para poder transitar a un proceso de alineación de estructuras atravesando por un proceso de rediseño organizacional dirigiendo a la PROFEPA a ser una institución más esbelta, moderna y apegada a principios institucionales, definiendo el aporte que cada área realiza para el cumplimiento de los objetivos institucionales, delimitando las responsabilidades de las unidades administrativas, definiendo los niveles de autoridad y estableciendo los mecanismos de comunicación y coordinación entre las áreas de la institución.

Con los cambios y acciones que se realizaron se ha venido configurando y delineando la estructura de la institución que se ha formalizado mediante los refrendos de estructura correspondiente ante las instancias correspondientes y que se refleja en la estructura bajo la cual desarrolla el ejercicio de sus atribuciones y delimita adecuadamente las funciones que ejerce, es así que adicional a estos logros se mantienen desafíos de regularización y actualización de plazas y sobre todo de ajustes presupuestales que hagan de PROFEPA una institución más sólida y fortalecida que cuente con servidores públicos que se apegan al marco constitucional y legal. El trabajo realizado en materia de recursos humanos ha permitido que estos se encuentren en el marco de atribuciones que la propia ley señala para la institución.

X. ANEXOS

El ejercicio del presupuesto para el capítulo 1000 resulta atípico ya que pese a que en términos reales hubo un decrecimiento importante derivado de las medidas de austeridad implementadas en el año 2015, el gráfico indica un repunte durante el ejercicio 2017; no obstante, el aumento obedece incremento salarial para personal operativo, de enlace, mando medio y superior.

Cabe señalar que desde el 2003 no se había dado un incremento salarial al personal de mando y enlace, lo que ayudó a mitigar la pérdida de poder adquisitivo de años anteriores.

e) Ingreso: Concursos y aplicación del artículo 34 de la LSPCAPF

A través de la operación del subsistema de ingreso, se han llevado a cabo los procesos de reclutamiento y selección de candidatos para ocupar puestos dentro de la PROFEPA, verificando que éstos cumplan con los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema en la institución.

Al interior de la institución se privilegia la profesionalización de los recursos humanos, ya que del total de plazas más del 60% del personal forma parte del SPC, con ello se contribuye a la optimización de la inversión en el capital humano de la institución sobre la base de la profesionalización y el mérito, permitiendo que la implementación del Sistema contribuya a la mejora del entramado institucional de los procesos de gestión de la PROFEPA, tanto a nivel estratégico, directivo y de procesos, con capacidad funcional para influir positivamente en el comportamiento de los servidores públicos e incentivador de la productividad y el aprendizaje permanente.

Durante el período 2013-2017 se concursaron 1,015 plazas en 38 convocatorias de las cuales en 2013 se emitieron 12, en 2014 se publicaron 15, en 2015 fueron 4, mientras que en 2016 fueron emitidas 3 y durante el año 2017 se publicaron 4 convocatorias.

Año	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Plazas Concursadas	176	285	203	182	169	1,015

Es importante señalar que el trabajo que se lleva a cabo en la institución al momento de operar el subsistema de ingreso radica en la cantidad de aspirantes a por cada convocatoria ya que por cada plaza concursada hay un promedio de 21 aspirantes.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Año	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Plazas Concursadas	176	285	203	182	169	1,015
Aspirantes	No se tiene registro de esta información		4,304	4,456	2,992	11,752

La profesionalización del servicio público se ha consolidado en todos los niveles, desde enlace hasta director general, concentrando el mayor número de concursos en los niveles de enlace y mando medio por tratarse de los niveles donde se encuentra la mayor concentración de servidores públicos.

Año	PLAZAS CONCURSADAS POR NIVEL						TOTAL POR AÑO
	ENLACE	JEFE DE DEPARTAMENTO	SUBDIRECTOR DE ÁREA	DIRECTOR DE ÁREA	DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	DIRECTOR GENERAL	
2013	101	23	43	2	3	4	176
2014	100	74	96	14	7	4	295
2015	145	16	36	1	3	2	203
2016	86	22	64	3	2	5	182
2017	126	34	4	2	1	2	169
Total	558	169	233	22	16	17	1015



La PROFEPA, al contar con una plantilla de personal mayoritariamente inscrita al SPC además del concurso público y abierto como principal forma de contratación para los servidores públicos sujetos a la LSPCAFP también efectúa contrataciones contempladas en las siguientes disposiciones:

Artículo 34.- En casos excepcionales y cuando peligro 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, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema. Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma. (Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, DOF 10-04-2003)

Artículo 52.- Las dependencias podrán ocupar temporalmente puestos con servidores públicos de carrera de nivel jerárquico inferior que cubran el perfil requerido para el puesto en los siguientes casos:

I. Por determinación del Comité Técnico de Profesionalización cuando:

a) Un servidor público de carrera titular disfrute de una licencia sin goce de sueldo concedida en los términos del artículo 61 de la Ley, hasta por la vigencia de dicha licencia;

b) Por necesidades del servicio se requiera cubrir un puesto al estar incapacitado su titular, hasta por la vigencia de la licencia médica;

c) Al determinarse la suspensión del nombramiento de un servidor público de carrera conforme a lo previsto en el artículo 80 de este Reglamento, hasta por el tiempo de la suspensión, y

II. Por determinación del titular de la dependencia o del Oficial Mayor o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 92 de este

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
TOTAL	1,436

El Subsistema de Ingreso, en cumplimiento de lo establecido por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), de enero a agosto 2018 se concursaron un total de 110 plazas en tres convocatorias públicas y abiertas, en las que se registraron en conjunto 1,413 aspirantes.

Convocatoria	Plazas concursadas	Aspirantes inscritos
1a Convocatoria	65	938
2a Convocatoria	28	475
3a Convocatoria	17	NO incluye aspirantes por encontrarse en proceso.
TOTAL	110	1,413

Asimismo, se llevaron a cabo 27 ingresos al amparo del artículo 34 de la LSPCAPF.

Respecto a las acciones de capacitación durante el ejercicio 2018 se han realizado 9 con un total de 93 participantes, no obstante estos registros se fortalecen al término del ejercicio.

En lo que respecta a los Servidores Públicos de Carrera Titulares que aprobaron sus evaluaciones de capacidades profesionales con fines de certificación y permanencia en el SPC, durante el ejercicio 2018 por grupo jerárquico se reporta:

Niveles de Puesto	2018
Director General	0
Director General Adjunto	0
Director de Área	1
Subdirector de Área	28
Jefe de Departamento	19
Enlace	102
Total Anual	150

Entre los desafíos que la institución enfrenta en materia de recursos humanos se encuentra la actualización del Software de Recursos Humanos y nómina Meta4 ya que actualmente por motivos presupuestales éste no funciona de manera óptima ni es integral, lo que repercute en la construcción de bases de datos inconexas.

En este sentido, también se requiere la actualización del sistema Armstrong que es un herramienta 100% web para 100 evaluados simultáneos, integrado por un grupo de módulos que funcionan individualmente pero se complementan entre sí y dan como resultado una serie de beneficios, como acceso en tiempo real a su información, administración simplificada de expedientes, criterios dinámicos para la promoción del personal, atracción y retención de los mejores candidatos, diagnóstico de necesidades de capacitación, innovación y optimización de tareas, identificación y evaluación de competencias y control total de los procesos, siendo ésta fundamental para la operación del Subsistema de Ingreso de la PROFEPA.

La herramienta Armstrong se adquirió en el año de 2011, con el fin de evaluar las habilidades gerenciales (Liderazgo, Orientación a Resultados y Trabajo en Equipo) de los aspirantes inscritos en los concursos públicos y abiertos de plazas vacantes de la Procuraduría, evaluación correspondiente a la etapa II del proceso de reclutamiento y selección señalada en el Art. 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal. Es importante mencionar, que desde que se adquirió esta herramienta no se ha llevado a cabo el mantenimiento mínimo indispensable al equipo, ni se han realizado actualizaciones a la herramienta, por lo que después de 7 años podría considerarse obsoleta, ello debido a que la institución no ha contado con los recursos presupuestarios suficientes para tales efectos.

Dentro de los sistemas que requieren actualización se encuentra, el Sistema de Control de Asistencia, ya que desde su adquisición en septiembre de 2012, no se ha comprado la póliza de mantenimiento, ello ha implicado que en las Delegaciones de Colima, Chihuahua, Nayarit, Tabasco y Chihuahua se opere el control de asistencia a través de registros manuales debido que los relojes digitales de registro no funcionan, esta situación se puede extender a toda la institución en caso de no contar con el mantenimiento que se requiere.

Asimismo, es necesario llevar a cabo un proceso de actualización de la versión de la plataforma de certificación en línea de la PROFEPA con el propósito de aprovechar las nuevas funcionalidades para mejorar la aplicación de las evaluaciones así como para el control, seguimiento y reporte de los resultados. De

Transición con sus reglas de operación, con vigencia a partir del 1° de enero de 2018, el incremento salarial al personal operativo y la actualización de tabulador para mandos y enlaces presenta ~~una~~ ampliaciones liquidadas por un monto de \$25,324.2 Millones de Pesos.

La evolución de las plazas autorizadas narrada, no incluye lo relativo a las plazas irregulares, cuya explicación se dará en el siguiente apartado.

b.4) Plazas irregulares

Cuando se creó la PROFEPA en junio de 1992, su coordinadora sectorial controlaba el presupuesto correspondiente a servicios personales y la operación de la nómina del personal de la Procuraduría. A partir de julio de 1997, la entonces SEMARNAP transfirió a la PROFEPA la operación de la nómina para lo cual personal de esa Dependencia instaló el sistema y los archivos que contenían los puestos del personal de esta Procuraduría. Fue hasta el año 2002, que se transfirió a la PROFEPA, el control y ejercicio del presupuesto de servicios personales.

Entre las plazas transferidas desde su origen existen había 180 plazas operativas de base sin autorización de la SHCP, conforme a lo siguiente:

Concepto	Autorizado SHCP	PROFEPA	Diferencia
Mandos Superiores	18	18	-
Mandos Medios	470	470	-
Enlaces	948	948	-
Operativos de Confianza	273	180	-93
Operativos de Base	534	714	180
Total	2,243	2,330	87
Presupuesto Modificado	648,665,738	668,433,911	-19,768,173

De éstas estas 180 plazas de base, 93 se cubren con los recursos del mismo número de plazas operativas vacantes de confianza, ~~tal como se señaló y~~ como puede observarse en el siguiente cuadro:

CANCELACIÓN DE PLAZAS DE CONFIANZA							CREACIÓN DE PLAZAS DE BASE						
RAMO	UR	NIVEL	ZONA	CÓDIGO	PLAZAS	P/C	RAMO	UR	NIVEL	ZONA	CÓDIGO	PLAZAS	P/C
16	E00	9	2	CF21861	16	P	16	E00	5	2	T07831	31	P
16	E00	8	2	CF34833	13	P	16	E00	7	3	T03823	28	P
16	E00	6	2	CF33938	2	P	16	E00	6	3	T03805	8	P

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

CANCELACIÓN DE PLAZAS DE CONFIANZA						
16	E00	11	3	CF21909	27	P
16	E00	11	2	CF33832	35	P
TOTAL DE PLAZAS					93	

CREACIÓN DE PLAZAS DE BASE						
16	E00	6	2	T03805	8	P
16	E00	7	2	T03823	18	P
TOTAL DE PLAZAS					93	

COSTO ANUAL CANCELACIÓN	
TOTAL	21,727,732.15

COSTO ANUAL DE CREACIÓN	
TOTAL	20,209,352.43

DIFERENCIA	1,518,379.72
------------	--------------

Con el propósito de regularizar dicha situación, En este caso, se hizo una solicitud de movimiento compensado en plazas y recursos en el sistema de la SHCP denominado PASH con número de folio 1620170007, la cual fue improcedente por la SHCP mediante oficio No. 307-A-2002 de fecha 7 de abril de 2017. El 01 de julio de 2017 se realizó una reunión con representantes de la Unidad de Política y Control Presupuestario (UPCP) y de la Dirección General de Programación y Presupuesto "B" (DGPYP) de la SHCP, donde se trató el tema y se envió información. No obstante, no hubo respuesta alguna por parte de estas dos áreas de la SHCP.

La solución consiste en que se autorice dicho movimiento compensado en plazas y recursos, lo que significaría un ahorro para la SHCP de 1.5 millones de pesos.

Las restantes 87 plazas se cubren con economías-recursos generados por vacancia del capítulo de servicios personales y tienen un costo de 19.8 millones de pesos (MP). La nómina transferida por parte de la SEMARNAT a la PROFEPA, contenía 87 plazas operativas de base nivel 8, con un código de puesto P34833 cuya denominación era "Jefe de Sistemas Administrativos"; ni las plazas ni el código estaban registradas en el Analítico de Puestos autorizado por la SHCP, pero ese personal ya se encontraba trabajando en la PROFEPA, como se puede ver en las constancias de nombramiento en posesión de la Procuraduría (anexo 1). Dicha transferencia se efectuó con la entrega de una relación de expedientes (anexo 2).

Fue hasta el ejercicio fiscal 2010, cuando la SEMARNAT regularizó ante la SHCP el código de puesto, pero ahora con la denominación T03254 "Supervisor Técnico" para todo el sector medio ambiente; sin embargo, permaneció la diferencia de las 87 plazas de más en los registros de esta Procuraduría.

Asimismo en la reunión sostenida con representantes de la UPCP y la DGPYP de la SHCP, se comentó, En este sentido, la situación legal en la que se encuentran las 87 plazas citadas ~~no autorizadas es que éstas siguen ocupadas y por lógica consecuencia ya que al paso del tiempo se crearon los~~ derechos laborales adquiridos por sus ocupantes persisten, razón por la cual cancelarlas sería violatorio de sus derechos, independientemente de las acciones que pudiera realizar el movimiento sindical en su defensa. Esta situación ~~al no haberse regularizado en los años anteriores~~ se heredó a la actual Administración.

~~De conformidad con el artículo 64 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria:~~

~~“El gasto en servicios personales aprobado en el Presupuesto de Egresos comprende la totalidad de recursos para cubrir: I. Las remuneraciones que constitucional y legalmente correspondan a los servidores públicos de los ejecutores de gasto por concepto de percepciones ordinarias y extraordinarias”.~~

~~Asimismo, el artículo 65 de la citada Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria estipula que los ejecutores de gasto, al realizar pagos por concepto de servicios personales, deberán observar lo siguiente entre otros:~~

~~“I. Sujetarse a su presupuesto aprobado conforme a lo previsto en el artículo 33 de esta Ley; (...) IV. Sujetarse, en lo que les corresponda, a lo dispuesto en las leyes laborales” (...).~~

En consecuencia, la PROFEPA se ha sujetado a su presupuesto aprobado y ha realizando los pagos respetando en orden de prelación los derechos laborales adquiridos por los trabajadores, evitando un problema ~~mayor~~ a la institución porque de manera contraria ~~quienes cuentan con un nombramiento como empleados de la Procuraduría. Por lo anterior, de haberlos separado del empleo argumentando que las plazas no estaban autorizadas,~~ hubiera implicado una serie de demandas laborales donde la Autoridad Judicial probablemente competente habría ordenado la reinstalación de los mismos, sin embargo el asunto no se desatendió toda vez que

~~Bajo el conocimiento de tal situación,~~ se realizaron las siguientes acciones para regularizar esta situación:

Se envió oficio No.PFPA/6/0471/17 del 12 de mayo de 2017 a la Dirección General de Programación y Presupuesto, y PFPA/6/0480/17 del 15 de mayo de 2017 a la Dirección General de Desarrollo Humano y Organización de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales como Coordinadora Sectorial, a efecto de tramitar la creación de 200 plazas que posibilitaría regularizar las citadas 87 plazas (anexo 3); sin embargo, ambas instancias no efectuaron la gestión ante la SHCP. La importancia de efectuar las gestiones en esas fechas obedecía a que así lo establecía el calendario de programación y presupuestación para elaborar el proyecto de presupuesto de egresos 2018.

Posteriormente, se envió información por correo electrónico a la SHCP el 6 de diciembre de 2017 (anexo 4), y los días 16 y 22 de enero de 2018 hubo reuniones en las instalaciones de esa dependencia dándose más información (anexo 5), pero tampoco hubo respuesta. Lo anterior implica que esta situación se mantiene como un asunto prioritario. ~~a atender en materia de administración de recursos humanos.~~

~~b.2) Conversión de plazas del Servicio Profesional de Carrera~~

~~Durante los ejercicios fiscales 2011 y 2012, se utilizaron 4 plazas de nivel de enlace para cumplir sentencias de autoridad competente para reinstalar a 4 trabajadores; así mismo se utilizaron otras 10 plazas con nivel de enlace para cubrir plazas de nivel operativo, toda vez que en el año 2000 se convirtieron plazas operativas a enlace, prometiendo en aquel entonces a los servidores públicos, que en cualquier momento podían regresar a su plaza operativa respectiva, ya que ésta permanecería reservada (anexo 6).~~

~~Sin embargo, no se pudo gestionar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la regularización para convertir 14 plazas de enlace a 14 plazas operativas (7 de base y 7 de confianza), en virtud de que conforme a la normatividad aplicable en esa época, las solicitudes de este tipo debían considerar cuando menos un 30% de ahorro adicional en plazas y recursos, es decir, se debían cancelar plazas adicionales por el 30% del valor de la conversión de plazas; esta normatividad prevaleció hasta el ejercicio fiscal 2016.~~

CANCELACIÓN DE PLAZAS DE ENLACE							CREACIÓN DE PLAZAS DE BASE Y CONFIANZA						
RAMO	UR	NIVEL	ZONA	CODIGO	PLAZAS	P/C	RAMO	UR	NIVEL	ZONA	CODIGO	PLAZAS	P/C
46	E00	P13	4	CFP1326018	4	P	46	E00	11	2	CF21909	6	P
46	E00	P12	4	CFP1226019	7	P	46	E00	8	2	CF21859	4	P

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

16	E00	P41	4	GFP1126020	6	P	16	E00	8	2	T03254	3	P
							16	E00	7	2	T03823	4	P
TOTAL DE PLAZAS						14	TOTAL DE PLAZAS						14
COSTO ANUAL CANCELACIÓN							COSTO ANUAL CREACIÓN						
						Total							Total
						2,838,174.46							2,816,686.53
DIFERENCIA												22,488.94	

~~En abril de año 2017, se solicitó a la SHCP la regularización de estas 14 plazas, sin embargo, mediante oficio No. 307 A. 10. 4888 de fecha 8 de mayo de 2017 la Unidad de Política y Control Presupuestal negó dicha solicitud, argumentando que la PROFEPA debería de guardar un adecuado balance orgánico y funcional.~~

~~El 20 de febrero de 2018, se solicitó nuevamente la conversión de las 14 plazas registrando la solicitud en el Sistema de Control Presupuestario de Servicios Personales de la SHCP, con No. MOV 2018 16 E00 3, sin embargo la SHCP, nuevamente lo rechazó.~~

c) Implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC)

La implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal se remonta al 10 de abril del 2003, fecha en la que la Ley en la materia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, con esta Ley se impulsó el camino para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito en beneficio de la sociedad. La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal está encaminada a los servidores públicos que ocupan los puestos siguientes: Director General, Director General Adjunto, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento y Enlace.

El Servicio Profesional de Carrera fue concebido en la propia Ley para operar de manera descentralizada, a partir de la conformación de Comités Técnicos de Profesionalización y Selección instalados en cada una de las dependencias y órganos desconcentrados de las Administración Pública Federal Centralizada. Mientras que para el proceso de recepción de solicitudes y de revisión curricular se optó por una herramienta única que es TrabajaEn, administrada de forma centralizada con operadores en las dependencias, teniendo como propósito unificar criterios y disminuir costos en la operación.

Entre los desafíos que la institución enfrenta en materia de recursos humanos se encuentra la actualización del Software de Recursos Humanos y nómina Meta4 es obsoleta ya que actualmente por motivos presupuestales no se ha actualizado éste no funciona de manera óptima ni es integral, lo que repercute en la construcción de bases de datos inconexas.

En este sentido, también se requiere la actualización del sistema Armstrong que es un herramienta 100% web para 100 evaluados simultáneos, integrado por un grupo de módulos que funcionan individualmente pero se complementan entre sí y dan como resultado una serie de beneficios, como acceso en tiempo real a su información, administración simplificada de expedientes, criterios dinámicos para la promoción del personal, atracción y retención de los mejores candidatos, diagnóstico de necesidades de capacitación, innovación y optimización de tareas, identificación y evaluación de competencias y control total de los procesos, siendo ésta fundamental para la operación del Subsistema de Ingreso de la PROFEPA.

La herramienta Armstrong se adquirió en el año de 2011, con el fin de evaluar las habilidades gerenciales (Liderazgo, Orientación a Resultados y Trabajo en Equipo) de los aspirantes inscritos en los concursos públicos y abiertos de plaza vacantes de la Procuraduría, evaluación correspondiente a la etapa II del proceso de reclutamiento y selección señalada en el Art. 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal. Es importante mencionar, que desde que se adquirió esta herramienta no se ha llevado a cabo el mantenimiento mínimo indispensable al equipo, ni se han realizado actualizaciones a la herramienta, por lo que después de 7 años podría considerarse obsoleta, ello debido a que la institución no ha contado con los recursos presupuestarios suficientes para tales efectos.

Dentro de los sistemas que requieren actualización se encuentra, el Sistema de Control de Asistencia, ya que desde su adquisición en septiembre de 2012, no se ha comprado la póliza de mantenimiento, ello ha implicado que en las Delegaciones de Colima, Chihuahua, Nayarit, Tabasco y Chihuahua se opere el control de asistencia a través de registros manuales debido que los relojes digitales de registro no funcionan, esta situación se puede extender a toda la institución en caso de no contar con el mantenimiento que se requiere.

Asimismo, es necesario llevar a cabo un proceso de actualización de la versión de la plataforma de certificación en línea de la PROFEPA con el propósito de aprovechar las nuevas funcionalidades para mejorar la aplicación de las

optimización de los recursos existentes, premisa bajo la cual ha venido trabajando la Dirección General de Administración desde entonces hasta ahora.

Hoy, a poco más de 25 años de su creación, la PROFEPA ha fortalecido sus acciones y actos de autoridad que incrementan el cumplimiento efectivo de la ley, si bien es cierto que las actividades empresariales en la industria han contribuido a la contaminación del ambiente, resulta también cierto que la ley ambiental y la actuación de esta institución han influido para que en la actualidad se fomenten con mayor intensidad los procesos voluntarios de autoregulación ambiental y la respuesta positiva de industrias comprometidas y socialmente responsables con el cuidado del medio ambiente.

b) Evolución de la asignación y mecanismo de transferencia de las plazas autorizadas

El 4 de junio de 1992 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) que crea a la PROFEPA como órgano desconcentrado de la SEDESOL, estando a cargo de un Procurador designado por el Titular del Ejecutivo Federal. Dicho reglamento, contempló en sus artículos transitorios la emisión de la organización y atribuciones de la PROFEPA.

El 17 de julio de 1992 se publicó en el D.O.F. el Acuerdo que regula la organización y funcionamiento interno del Instituto Nacional de Ecología y de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en el cual se menciona la estructura que da origen a la PROFEPA a fin de atender los asuntos relacionados con sus atribuciones. Originalmente se conformó de las subprocuradurías, de verificación normativa, de auditoría ambiental y de participación social y quejas. La estructura refleja la inspección y vigilancia como sus principales atribuciones e indica tres niveles: Procuraduría, subprocuraduría y unidades (sic) sin precisar su nivel jerárquico.

De esta forma la PROFEPA surge con una estructura conformada por la procuraduría, 3 subprocuradurías, 8 unidades y las delegaciones en las entidades federativas. Para tales fines a la Procuraduría se le autoriza una estructura orgánica consistente en 1 Procurador nivel 36, 3 Subprocuradores nivel 34 y 8 Jefes de Unidad nivel 33A, así como, 1 Coordinador de Asesores SPS 36 nivel 33A, 1 Secretario Particular nivel 32, 1 Coordinador Administrativo nivel 32, 2

Asesores de SPS 36 nivel 31A, 22 Directores de Área nivel 30A, 52 Subdirectores nivel 29 y 7 Coordinadores Administrativos de SPS 33 nivel 29.

A nivel foráneo se les autoriza 31 Delegados, 11 del nivel 33A y 20 del nivel 30, así como, 62 Subdelegados del nivel 29.

Con motivo de las reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, del 28 de diciembre de 1994, la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, se integra a la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP), con lo que se agrega a su marco de responsabilidad, la inspección de los recursos naturales (pesca, forestal, de flora y fauna silvestre marítima y terrestre y de zona federal). A partir del 27 de diciembre de 1995, se le asigna la inspección fitosanitaria y de fauna silvestre comprendida en la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES).

Así, la cobertura de responsabilidad en materia de inspección y vigilancia de la Procuraduría se amplió además de las 40,577 empresas de jurisdicción federal, a 30,000,000 hectáreas de bosques, 26,000,000 hectáreas de selvas, 11,500 kilómetros de litoral, 13,800 kilómetros de zona federal, la flora y fauna silvestre marítima y terrestre, la fitosanitaria y de fauna silvestre, más 4,500 kilómetros de frontera continental, adicionalmente cubre los puertos de los litorales del Golfo de México, Océano Pacífico y Mar del Caribe, los aeropuertos de las ciudades más importantes del país y los puntos estratégicos del interior.

Con ello las actividades de inspección y vigilancia se constituyen en la parte sustantiva de las responsabilidades de la Procuraduría ya que a través de ellas se determina el grado de cumplimiento de las leyes y la normatividad ambiental y de los recursos naturales, ya sea de manera sistemática o por atención a la denuncia y la queja.

Derivado de lo anterior en noviembre de 1995, se autorizó la modificación a la estructura orgánica básica de la PROFEPA, misma que consideró cambios de denominación en diversas áreas; la renivelación de 10 plazas de mando, sus 3 Subprocuradurías del nivel 34 al 35 y 7 Direcciones Generales de nivel 33A a 33E; así como, la incorporación de 7 Direcciones Generales nivel N-33E, movimientos que entraron en vigor a partir de las modificaciones realizadas al Reglamento Interior de la SEMARNAP.

Asimismo, en julio de 1996, se realiza el cambio de denominación de la Dirección General de Pesca y Recursos Marinos por Dirección General de Inspección y Vigilancia de los Recursos Pesqueros y Marinos.

En mayo de 1998, se modificó la estructura orgánica básica de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, derivado de la renivelación salarial de 20 plazas de Delegado del nivel 30A al 33A, ubicados en diversos Estados, lo que permitió igualar a los 31 Delegados Estatales de la PROFEPA en un nivel 33A.

Con la conversión a plaza presupuestal de 273 contratos bajo el régimen de honorarios las cuales fueron autorizadas por la SHCP el 1° de diciembre de 1999, quedó integrada la estructura no básica con 471 plazas de servidores públicos superiores y mandos medios, las cuales están constituidas por 438 de estructura y 33 puestos homólogos (11 por norma y 22 de autorización específica).

Con las reformas a la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente de 1996, la figura de "Denuncia Popular" (Artículo 189) se incorpora a las responsabilidades de la PROFEPA y debido a la reorganización de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) publicado en el D.O.F. 4 de junio de 2001, se incrementa su nivel de actuación en lo referente a coadyuvar en materia penal con las autoridades judiciales (Integración de denuncias penales).

Una vez publicado el 4 de junio de 2001 el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, en diciembre del mismo año se crearon la Subprocuraduría Jurídica, la Unidad de Comunicación Social y la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México y cambiaron de denominación 11 Direcciones Generales para que estuvieran acordes a la nueva distribución de funciones.

En el año 2003, derivado de la transferencia de atribuciones en materia de pesca a la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y los cambios al Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, publicado en el D.O.F. el 21 de enero de 2003, a la PROFEPA se le confieren atribuciones especiales de inspección y vigilancia como:

- La conservación y protección de quelonios y mamíferos marinos.
- De especies acuáticas en riesgo y/o en peligro de extinción.

- De todas las especies marinas en Áreas Naturales Protegidas con ecosistemas costeros o marinos.
- La protección de delfines en operaciones de pesca de atún.
- De igual forma, en enero de 2003, con las modificaciones a los Artículos 194-U y 194-V, de la Ley Federal de Derechos, la PROFEPA asume bajo su responsabilidad:
- La verificación al cumplimiento de restricciones no arancelarias a la importación de residuos peligrosos para uso comercial e industrial en los puntos transfronterizos.
- La revisión y certificación de vehículos nuevos en planta e importados.
- La expedición de constancia de no daño ambiental en la Zona Federal Marítimo Terrestre.
- La expedición de certificación de los dispositivos excluidores de tortugas a embarcaciones dedicadas al aprovechamiento de todas las especies de camarón.

Con la citada modificación del Reglamento Interior, cambiaron en la PROFEPA la denominación de 4 Direcciones Generales: la Dirección General de Auditoría del Riesgo Ambiental y Prevención de Accidentes por Dirección General de Riesgo Ambiental en Auditorías, la Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal por Dirección General de Inspección Forestal, la Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre por Dirección General de Inspección de Vida Silvestre y la Dirección General de Inspección y Vigilancia de los Recursos Pesqueros y Marinos por Dirección General de los Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros.

En el mes de abril de 2003, con las Reformas a la Ley de Aguas Nacionales aprobadas por la Comisión de Recursos Hidráulicos del Congreso de la Unión, a la PROFEPA se le confieren mayores atribuciones en este ámbito, referidas a inspección, vigilancia y fiscalización de:

- Aguas residuales,
- Las condiciones de calidad de agua y afectación de aguas nacionales,
- La instalación de dispositivos de registro y/o medición de calidad de agua.

La administración 2000-2006 se caracterizó por no tener incremento en los recursos presupuestales para servicios personales, sin embargo sí se registra un incremento de atribuciones a la Procuraduría; para hacer frente a ésta situación y

atender las medidas de austeridad y las disposiciones para conformar los gabinetes de apoyo, se plantearon diversos escenarios de conversión de plazas a través de movimientos compensados que permitieran incrementar las remuneraciones del personal operativo que realizara funciones sustantivas en el ámbito de esta Procuraduría (básicamente inspectores, abogados y dictaminadores), a fin de estar acorde con el grado de responsabilidad, profesionalismo y riesgo que implica el desarrollo de sus responsabilidades; dichos escenarios contenían cambios de líneas de mando, de denominación e incremento de funciones de las plazas de mando medio y superior, lo que implicó un rediseño de la estructura básica.

Durante 2006 se llevaron a cabo las propuestas planteadas y el rediseño mencionado incluyó el cambio de denominación de la Unidad de Comunicación Social por Coordinación de Comunicación Social; también cambiaron de denominación la Dirección General de Planeación y Coordinación de Auditorías por Dirección General de Planeación y Concertación de Auditorías, la Dirección General de Riesgo Ambiental en Auditorías por Dirección General Técnica en Auditorías, la Dirección General de Inspección Forestal por Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal, la Dirección General de Inspección de Vida Silvestre por Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos Aeropuertos y Fronteras y la Dirección General de Inspección de los Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros por Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros; así, la estructura básica quedó conformada por 1 Procurador, 4 Subprocuradores, 14 Directores Generales y 32 Delegados como lo establece el artículo 119 del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales publicado el 29 de noviembre de 2006.

Durante los años 2007, 2008 y 2009, mediante movimientos compensados que no implicaron ampliación del presupuesto para servicios personales y con la finalidad de fortalecer las funciones sustantivas de inspección y vigilancia se crearon 465 plazas del grupo jerárquico de enlace de los niveles siguientes: 409 plazas nivel PQ2, 53 plazas nivel PA1 y 3 plazas nivel PA3; de estas plazas 312 corresponden a Inspectores, 107 a Abogados y 46 a Dictaminadores.

En cumplimiento a lo establecido en los Lineamientos para la Aplicación de las Medidas de Control en el Gasto de Servicios Personales y al Programa Nacional de Reducción de Gasto Público, durante el ejercicio 2010, se canceló presupuestalmente una plaza nivel KA1 correspondiente a la Dirección General

Técnica en Auditorías y las atribuciones conferidas a ésta las asumió la Dirección General Adjunta de Proyectos, misma que con vigencia 1° de agosto de 2012 cambio su denominación por Dirección General Técnica en Auditorías para ser congruente con el Reglamento Interior.

El 26 de noviembre de 2012 se publica el nuevo Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales en el cual algunas de las atribuciones conferidas a la Dirección General Técnica en Auditorías, se transfieren a la Dirección General de Planeación y Concertación de Auditorías y a la Dirección General de Operación y Control de Auditorías, y otras se derogan.

Durante el ejercicio de 2013 se actualiza la denominación de la Dirección General Técnica en Auditorías y la composición de las Direcciones Generales adscritas a la Subprocuraduría de Auditoría Ambiental como parte de lo señalado en el Reglamento Interior publicado en el año anterior.

La modificación del Reglamento Interior, también implicó un ajuste estructural en la institución, que pese a haber tenido un adelgazamiento en su composición permitió reestructurar su organización, teniendo como premisa fundamental el fortalecimiento de las labores de inspección y vigilancia. En este sentido, durante el tercer trimestre de 2013, en base en las atribuciones otorgadas al Procurador Federal de Protección al Ambiente, establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, indicadas en el artículo 45, que lo facultan para investigar posibles infracciones a la normatividad ambiental, así como para implementar y ejecutar criterios, sistemas y procedimientos de carácter técnico, de investigación y en su caso de inteligencia, dirigidos a la detección de irregularidades, infracciones e ilícitos ambientales o a la obtención de elementos probatorios para iniciar un procedimiento administrativo o denuncia penal, se realizó la creación de la Coordinación General Operativa y de Investigación Ambiental, con 83 plazas nuevas adscritas directamente a PROFEPA con un costo total de \$31.9 millones de pesos con vigencia a partir del 01 de agosto de 2013.

Esta coordinación operaría con un esquema regional y dependería directamente del C. Procurador, integrada de cinco coordinaciones regionales, conforme a lo siguiente:

- Región Norte: Chihuahua, Nuevo León, Coahuila, Sonora, Baja California; sede Chihuahua.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

- Región Norte-Centro: Durango, Zacatecas, Aguascalientes, Nayarit, Baja California Sur, Sinaloa; sede Durango.
- Región Altiplano-Centro: Jalisco, Colima, Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí, Estado de México, Michoacán; sede Estado de México.
- Región Golfo-Centro: Tamaulipas, Veracruz, Tabasco, Puebla, Hidalgo, Tlaxcala, Morelos; sede Morelos.
- Región Península: Yucatán, Campeche, Quintana Roo, Chiapas, Guerrero, Oaxaca; sede Chiapas.

Esta situación incrementó el número de plazas que se rigen por la Ley del Servicio Profesional de Carrera, pasando de un original de 1,575 plazas a 1,658 plazas en el tercer trimestre de 2013.

~~Adicionalmente se realizó la transferencia de 7 plazas operativas de base a la Comisión Nacional del Agua y 1 plaza a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, con un costo total de \$0.5 millones de pesos, por lo que la asignación original pasa de 554 plazas operativas de base a un modificado de 546 plazas de base.~~

Así mismo, de acuerdo a las medidas de austeridad comunicadas por la SHCP, se realizó la reducción del 5% de los recursos en las partidas de gasto 12101 "Honorarios" y 12202 "Sueldo al Eventuales", correspondiendo \$0.02 millones de pesos a honorarios y \$ 3.5 millones de pesos a servidores públicos eventuales.

Las medidas de austeridad y restricción presupuestales fueron una constante durante el período 2013-2017, por lo que en el ejercicio 2014 se realizó la reducción total de los recursos asignados a la partida de Honorarios por \$0.5 millones de pesos, así como la reducción del 5% de los recursos en la partida de gasto 12201 "Sueldo al Eventuales", por \$ 3.4 millones de pesos.

Para el año 2015, se realizó la reducción del 50% total de los recursos asignados a la partida de Honorarios por \$0.25 millones de pesos, así como la reducción del 10% de los recursos en la partida de gasto 12201 "Sueldo al Eventuales" por \$ 6.7 millones de pesos.

~~Durante este mismo ejercicio, la Comisión Nacional Forestal transfirió 2 plazas de nivel operativo de base a esta Procuraduría, con un costo de \$ 153,419.19, y por parte de la SEMARNAT se recibió una plaza operativa de base con un costo de \$71,518.90.~~

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Al inicio del 2016, como consecuencia de la aplicación de las medidas de austeridad aplicadas para toda la administración pública federal, la PROFEPA se vio impactada con una reducción en el rubro de servicios personales ~~de poco más~~ de 52.8 millones de pesos, correspondientes a la cancelación de 221 plazas, como se muestra a continuación:-

Reducción en el rubro de Servicios Personales 2016	
Presupuesto aprobado 2016	Reducción 2016
633,164,197	52,839,559

La reducción en servicios personales se realizó bajo la premisa de una estructura compacta que garantice la operación básica y sustantiva de la institución, asegurando el cumplimiento de los programas considerados prioritarios. ~~Lo anterior derivó en la cancelación de 221 plazas y la consecuente modificación de 179 cambios de línea de mando.~~

En atención a las Disposiciones Específicas para la Reducción en las Partidas de Sueldos y Salarios de los Servidores Públicos de Mando Superior, comunicadas por la UCP, mediante Oficio No. 307-A.-0089 del 12 de enero de 2017 de la UCP de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se realizó la reducción correspondiente por un monto de \$2.9 millones de pesos.

~~En el propio ejercicio 2017, se realizó la transferencia de 14 plazas operativas de base a la Comisión Nacional del Agua, 2 plazas a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) y 1 plaza de la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP) con un costo total de \$1.6 millones de pesos, y se recibió la transferencia de 4 plaza operativa de base de la SEMARNAT y 1 plaza de la CONANP por un monto de \$0.4 millones de pesos, por lo que la asignación original pasa de 546 plazas operativas de base a un modificado de 534 plazas de base.~~

~~Durante el tercer trimestre de 2017, se llevó a cabo la conversión de 2 plazas y cancelación de 1 plaza de Enlace para dar suficiencia presupuestal a las 2 plazas convertidas.~~

A principios de 2018, en materia presupuestal la SHCP comunicó los Tabuladores de Sueldos y Salarios Brutos del Presidente de la República y de los Servidores Públicos de Mando, Enlace y personal operativo de las Dependencias y sus Equivalentes en las Entidades, y el Catálogo General de Puestos y Tabulador de Sueldos y Salarios Brutos de la Administración Pública Centralizada, Niveles de

**RECURSOS HUMANOS: PLANTILLA DE PERSONAL Y SERVICIO
PROFESIONAL DE CARRERA**

I. PRESENTACIÓN

En las páginas siguientes, se detallan las acciones realizadas en materia de gestión de recursos humanos y de funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera en sus diferentes aspectos, con el propósito de asegurar la operación eficaz y eficiente de la Procuraduría. Se observa como la optimización de los recursos y economía del gasto público ha sido una constante que se ha privilegiado en la administración 2013-2018, asumiendo el reto de consolidar un entramado institucional sólido que responda a la importante tarea de protección al medio ambiente. A lo largo del período que se informa se han incorporado aspectos importantes, referentes a los procesos internos de recursos humanos y organización, destacando sus logros y dando cuenta de los retos afrontados.

Dentro del documento se recuperan los antecedentes históricos de la composición de la plantilla de personal, así como de la evolución de la instrumentación del Servicio Profesional de Carrera a fin de establecer el contexto que permita la comprensión de la situación actual de la composición de los recursos humanos, así como los desafíos que enfrenta derivado del incremento notable de las atribuciones y de la constante reducción presupuestal y de recursos humanos que han afectado a la institución.

A lo largo del documento se observa una mejora constante en los procesos de gestión y organización de la Procuraduría que han permitido dotar a las áreas de las herramientas y recursos necesarios para hacer frente a la procuración de justicia ambiental, optimizando el ejercicio del gasto institucional y los recursos con los que se cuenta, así como de las vicisitudes que se han enfrentado; no obstante la institución ha logrado adoptar un esquema que propicia que el actuar institucional se oriente a resultados concretos y visibles acorde a las metas institucionales.

La memoria documental describe la evolución de la planeación, organización y administración de los recursos humanos, así como lo referente al Sistema de Servicio Profesional de Carrera. El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación.

El período de vigencia de la misma es del 1 de diciembre de 2012 al 31 de agosto de 2018. La ubicación geográfica del proyecto es a nivel nacional, puesto que el alcance de la administración de los recursos humanos y del Sistema del Servicio Profesional de Carrera incluye a todas las Entidades Federativas de la República, tanto a nivel de oficinas centrales como Delegaciones en las propias Entidades.

Entre las principales características técnicas de la memoria documental se encuentran la identificación del tipo y número de servidores públicos que conforman la institución y su agrupación por unidades administrativas a fin de identificar las fortalezas y áreas de oportunidad para hacer más eficiente la organización interna, mejorar los procesos internos y externos de la institución e identificar los ejercicios de reingeniería de la estructura orgánica de la Procuraduría y cómo han incidido en la modificación de la plantilla de personal. De la misma forma, se realiza un análisis histórico-administrativo de los mecanismos y procedimientos para ejecutar el Servicio Profesional de Carrera y sus subsistemas, considerando los desafíos que su implementación al interior de la institución ha implicado.

Finalmente se establece que la Dirección General de Administración, de conformidad con sus atribuciones, a través de la Dirección General Adjunta de Profesionalización es la unidad administrativa responsable de la presente memoria documental.

Lic. Jorge Alberto Valencia Sandoval

Director General de Administración



Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios

Director General Adjunto de Profesionalización

II. FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETIVO

La elaboración de la presente memoria documental se realiza con fundamento en lo dispuesto en los artículos 37, fracción XXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 45, fracción XXIV del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y Tercero Transitorio del Acuerdo por el que se establecen las bases generales para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y para realizar la entrega-recepción de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión, publicado el 6 de julio de 2017 en el Diario Oficial de la Federación, así como con lo dispuesto en el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal, publicado el 24 de julio de 2017 en el Diario Oficial de la Federación.

El objetivo de la memoria que se presenta es dejar constancia de la implementación, operación y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera y los subsistemas que lo componen, así como los resultados alcanzados en el período que se documenta. En la presente Memoria se describen y presentan de manera cronológica las acciones conceptuales, legales, presupuestarias, administrativas, operativas y de seguimiento realizadas.

Así mismo se pretende documentar las fortalezas y áreas de oportunidad en relación con la distribución de recursos humanos y las funciones sustantivas y administrativas que lleva a cabo la institución, así como ofrecer una visión integral de la Procuraduría respecto a su estructura orgánica y ocupacional, de manera global y por unidad administrativa, a fin de establecer posibilidades de mejora respecto al cumplimiento de los objetivos estratégicos que guían la actuación de la Procuraduría. Con ello se busca contribuir a mejorar la eficiencia de la organización interna, así como en el fortalecimiento de la profesionalización de los servidores públicos con la finalidad de optimizar los procesos y la prestación de servicios que se desarrollan en la institución.

De igual manera, lo aquí vertido permitirá establecer un marco de referencia para realizar los ejercicios de planeación institucionales así como para la acción y actuación que se habrá de seguir definiendo una línea de evolución institucional, considerando las estrategias y posibilidades ante escenarios controlados, complejos e inciertos.

III. SÍNTESIS EJECUTIVA

La PROFEPA desde su creación, en julio de 1992, en calidad de órgano desconcentrado de la Secretaría de Desarrollo Social ha sido la instancia del Gobierno Federal encargada de vigilar la normatividad ambiental, a través de la inspección a las empresas de jurisdicción federal; promoción de mecanismos voluntarios del cumplimiento de la normatividad y fortalecimiento de los mecanismos de participación social, en el esquema federal de protección ambiental.

Para tales fines a la Procuraduría se le autorizó originalmente una estructura orgánica consistente en 1 Procurador nivel 36, 3 Subprocuradores nivel 34 y 8 Jefes de Unidad nivel 33A, así como, 1 Coordinador de Asesores SPS 36 nivel 33A, 1 Secretario Particular nivel 32, 1 Coordinador Administrativo nivel 32, 2 Asesores de SPS 36 nivel 31A, 22 Directores de Área nivel 30A, 52 Subdirectores nivel 29 y 7 Coordinadores Administrativos de SPS 33 nivel 29.

Desde entonces hasta la fecha, en sus poco más de 25 años de creación, la estructura de la PROFEPA se ha visto modificada en diversas ocasiones, por lo que su diseño organizacional actual, contemplado en el Reglamento Interior vigente de Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) publicado en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el 26 de noviembre de 2012 y en el Manual de Organización General, resulta funcional y se ha adaptado a la operación cotidiana; no obstante, presenta desafíos respecto a los retos, cada vez mayores, en materia de protección al ambiente, ya que por la propia dinámica de la problemática que atiende, así como derivado de las constantes medidas de restricción y disciplina presupuestaria adoptadas por el Gobierno Federal en los últimos años, la estructura se ha compactado, integrando o modificando unidades administrativas, líneas de mando, puestos y distribuyendo funciones de acuerdo a las necesidades particulares de las áreas o de la propia institución para el cumplimiento de los objetivos que le han sido encomendados.

En este marco, la PROFEPA se ha adaptado a los cambios adoptando una configuración de acuerdo a su propia lógica y funcionamiento interno, siempre apegada a la normatividad correspondiente, basada en una estructura orgánica compuesta por 50 Unidades Administrativas, cuyas funciones reflejan las atribuciones directas conferidas en el Reglamento Interior de la SEMARNAT, de éstas, 49 están asociadas con funciones sustantivas y la restante realiza funciones administrativas; es por ello que la publicación de esta memoria cobra especial

relevancia al responder a la intención de dar cuenta de los logros y desafíos que presenta la organización y la gestión de los recursos humanos en la Institución, al establecer la evolución de la plantilla de personal y del Servicio Profesional de Carrera en cada uno de los subsistemas que lo componen.

De esta forma, realizando una adecuada distribución de los recursos humanos se ha procurado dar cumplimiento a los objetivos estratégicos y aun cuando se cuenta con un menor número de inspectores y en general con menos servidores públicos atendiendo funciones sustantivas y administrativas, el universo de atención ha aumentado; esto ha representado un esfuerzo institucional importante que para mantenerse deberá verse fortalecido con un aumento en la asignación de recursos.

Es así que la estructura de la institución ha tenido que modificarse y adaptarse a los escasos recursos que le son destinados, lo que no permite que su vocación inicial de servicio ciudadano, inspección, detección y sanción de violaciones logre consolidarse en su máximo potencial, no obstante, se ha logrado posicionar a la PROFEPA como un pilar fundamental en la garantía del Derecho a un medioambiente sano.

IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE

Este apartado tiene como propósito dar cuenta del marco normativo que sustenta la legalidad en la actuación de la Dirección General de Administración de la PROFEPA en el ejercicio de sus facultades y atribuciones para la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera y de la Administración de la Plantilla del Personal. Asimismo, pretende constituirse en una guía en relación con el quehacer cotidiano de la institución para la protección del ambiente y la procuración de justicia ambiental, respecto a la materia de la presente memoria.

a) Fundamento legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (D.O.F. 05-II-1917).
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional (D.O.F. 28-XII-1963).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (D.O.F. 29-XII-1976).
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (D.O.F. 31-XII-1982).
- Ley de Planeación (D.O.F. 05-I-1983).
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (D.O.F. 13-IX-2009).
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (D.O.F. 10-IV-2003).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2012 (D.O.F. 12-XII-2011).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2013 (D.O.F. 27-XII-2012).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2014 (D.O.F. 03-XII-2013).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015 (D.O.F. 03-XII-2014).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2016 (D.O.F. 27-XI-2015).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2017 (D.O.F. 30-XI-2016).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2018 (D.O.F. 29-XI-2017).

- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (D.O.F. 06-IX-2007).
- Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (D.O.F. 26-XI-2012).
- Decreto que establece las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal (D.O.F. 10-XII-2012).
- Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. (D.O.F. 12-VII-2010) y reformas.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (DOF 20-V-2013)
- Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2013-2018. (DOF 12-XII-2013)
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018 y su actualización (DOF 30-VIII-2013 y 30-IV-2014, respectivamente).
- Programa de Procuración de Justicia Ambiental 2014-2018.
- Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2016-2018. (DOF 11-II-2016)

b) Vinculación con el PND, PROMARNAT y PPJA

La ejecución de las acciones que se documentan dentro de la presente memoria documental se orienta a partir del Plan Nacional de Desarrollo (PND), en el marco de una visión clara de los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Derivado del Sistema Nacional de Planeación en el nivel 1 se encuentra el PND en el que se plasma el proyecto de nación que expresa las aspiraciones nacionales y que responde a la pregunta ¿qué se quiere hacer?, en este sentido la vinculación con éste se da de la siguiente forma:

1) Plan Nacional de Desarrollo:

La meta nacional de México Próspero.

Objetivo 4.4. Impulsar y orientar un crecimiento verde incluyente y facilitador que preserve nuestro patrimonio natural al mismo tiempo que genere riqueza, competitividad y empleo.

Estrategia 4.4.1. Implementar una política integral de desarrollo que vincule la sustentabilidad ambiental con costos y beneficios para la sociedad.

Estrategia 4.4.2. Implementar un manejo sustentable del agua, haciendo posible que todos los mexicanos tengan acceso a ese recurso.

Estrategia 4.4.3. Fortalecer la política nacional de cambio climático y cuidado al medio ambiente para transitar hacia una economía competitiva, sustentable, resiliente y de bajo carbono.

Estrategia 4.4.4. Proteger el patrimonio natural.

Línea de Acción Transversal de Gobierno Cercano y Moderno: combatir y castigar el delito ambiental fortaleciendo los sistemas de prevención, investigación, vigilancia, inspección y sanción.

2) Los Programas Transversales:

- Democratizar la Productividad.
- Gobierno Cercano y Moderno.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres.

3) Programa para un Gobierno Cercano y Moderno:

Objetivo 3. Optimizar el uso de los recursos en la APF

Estrategia 3.1. Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos.

Objetivo 4. Mejorar la gestión pública gubernamental en la APF

Estrategia 4.2. Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos.

Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos de carrera en la APF.

Estrategia 4.4. Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales

Hecha la precisión anterior, se señala que en el nivel 2 se encuentran los programas sectoriales derivados del PND en los cuales se asignan los objetivos específicos que definen la acción gubernamental, por lo que la vinculación con éstos se presenta de la siguiente forma:

4) Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2013-2018

La Procuraduría participa en todos los objetivos sectoriales y se vinculan con la administración de recursos humanos en virtud de que la distribución de los mismos se realiza en todas las áreas de la institución para contribuir al cumplimiento de:

Objetivo 1. Promover y facilitar el crecimiento sostenido y sustentable de bajo carbono con equidad y socialmente incluyente.

Estrategia 1.3. Inducir el mejor desempeño ambiental del sector productivo a través de instrumentos de fomento y regulatorios y mecanismos de autorregulación (con dos líneas de acción).

Objetivo 2. Incrementar la resiliencia a efectos del cambio climático y disminuir las emisiones de compuestos y gases de efecto invernadero.

Estrategia 2.3. Consolidar las medidas para la mitigación de emisiones de gases de efecto invernadero (una línea de acción).

Objetivo 3. Fortalecer la gestión integral y sustentable del agua, garantizando su acceso a la población y a los ecosistemas.

Estrategia 3.2. Fortalecer el abastecimiento de agua y acceso a servicios de agua potable, alcantarillado y saneamiento, así como para la agricultura (una línea de acción).

Objetivo 4. Recuperar la funcionalidad de cuencas y paisajes a través de la conservación, restauración y aprovechamiento sustentablemente del patrimonio natural.

Estrategia 4.5. Promover la integración de diferentes esquemas de conservación, fomento a buenas practicas productivas y uso sustentable del patrimonio natural (una línea de acción).

Objetivo 5. Detener y revertir la pérdida de capital natural y la contaminación del agua, aire y suelo.

Estrategia 5.6. Fortalecer la verificación del cumplimiento de la normatividad ambiental en materia de recursos naturales e industria de competencia federal (nueve líneas de acción).

Estrategia 5.7. Fortalecer a la PROFEPA para vigilar y verificar el cumplimiento de la normatividad ambiental para la industria y recursos naturales (nueve líneas de acción).

Objetivo 6. Desarrollar, promover y aplicar instrumentos de política, información investigación, educación, capacitación, participación y derechos humanos para fortalecer la gobernanza ambiental.

Estrategia 6.4. Promover y facilitar el acceso de información ambiental suficiente, oportuna y de calidad aprovechando nuevas tecnologías de información y comunicación (una línea de acción).

Estrategia 6.6. Desarrollar instrumentos de política y participación ciudadana para fortalecer la gobernanza ambiental (dos líneas de acción).

5) Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

La Procuraduría participa en los objetivos específicos 1 y 3 del Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que aplican a todas las dependencias y órganos administrativos desconcentrados en las que opera el Sistema de Servicio Profesional de Carrera (SPC).

Objetivo específico 1. Gestionar los procesos de RH del SPC, por competencias y con base en el mérito.

Objetivo específico 3. Establecer mecanismos eficientes de desarrollo profesional y movilidad de los servidores públicos de carrera para la mejora profesional.

Derivado de los instrumentos que anteceden, para guiar su actuación durante el período 2014-2018, la Procuraduría emprendió un proceso de planeación estratégica en el que se plantearon y diseñaron estrategias y líneas de acción, dentro de un proceso de modernización y mejoramiento de la calidad en sus servicios para salvaguardar el ambiente a través de los procesos de atención a la denuncia popular, la promoción y fomento de instrumentos para el cumplimiento voluntario de las obligaciones ambientales, y de inspección, verificación y vigilancia del cumplimiento de la normatividad ambiental vigente. El proceso de planeación estratégica planteado por la Procuraduría culmina con la elaboración del Programa de Procuración de Justicia Ambiental 2014-2018 (PPJA) articulado en cuatro subprogramas transversales y sus correspondientes líneas de acción, indicadores y metas, de donde se determinan los programas, iniciativas y proyectos que rigen la actuación de las distintas áreas de la Procuraduría entre 2014 y 2018, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y el Programa Sectorial de Medio Ambiente y los Recursos Naturales 2013-2018.

Dentro del Programa de Procuración de Justicia Ambiental en el Subprograma de Fortalecimiento Institucional se plantean 3 estrategias con 14 líneas de acción, que tienen como objetivo fomentar y consolidar la eficacia y eficiencia del desempeño organizacional e institucional, alineándolo a las demandas ciudadanas y a esquemas de mejora continua, y es precisamente dentro de este Subprograma en el que se inscribe la presente memoria documental, y se compone de la siguiente forma:

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR
1.1 Mantener y mejorar el nivel técnico del personal.	1.1.1 Aplicar e institucionalizar programas continuos de capacitación para la actualización, especialización y profesionalización del personal operativo.	1.1 Porcentaje de personal técnico-jurídico capacitado.
	1.1.2 Fortalecer la asistencia técnica a las delegaciones de la PROFEPA, que llevan a cabo la inspección y vigilancia en materia industrial y de recursos naturales.	
	1.1.3 Capacitar sistemáticamente al personal de la PROFEPA que realiza actos de inspección y vigilancia en	

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR
	temas técnico-jurídicos.	
1.2 Ampliar y modernizar el equipamiento y tecnología.	1.2.1 Implementar manuales y procedimientos para las tareas cotidianas de la institución.	1.2 Porcentaje de servidores públicos actualizados técnicamente.
	1.2.2 Desarrollar sistemas de información geográfica.	
	1.2.3 Actualizar los sistemas de información sustantiva, de inteligencia operativa y administrativos.	
	1.2.4 Renovar el equipo informático y telecomunicaciones con tecnología de vanguardia,	
	1.2.5 Conformar el atlas digital de zonas con mayor incidencia de infracción a la normatividad ambiental.	
	1.2.6 Adoptar los instrumentos de las TICs para ser más eficientes en el envío de denuncias recibidas en oficinas centrales canalizadas a las delegaciones, ahorrando tiempo, esfuerzo y recursos materiales.	
	1.2.7 Reestructurar los instrumentos de recepción de atención a la denuncia ambiental con nueva imagen del portal en "Haz tu denuncia y consulta tu denuncia"; asimismo, el número telefónico, 01-800 y los espacios de atención ciudadana.	
1.3 Fortalecer la capacidad operativa.	1.3.1 Incrementar y adecuar espacios físicos en las delegaciones e inspectorías.	1.3 Porcentaje de equipamiento para inspectores.
	1.3.2 Modernizar los laboratorios de pruebas con los que cuenta la PROFEPA.	
	1.3.3 Implementar módulos itinerantes de atención ciudadana en todo el país, para recoger las demandas, orientaciones y peticiones de la sociedad en materia ambiental en los principales centros de reunión formal e informal con que cuenta la sociedad.	
	1.3.4 Proveer de material, equipo y equipo de protección personal adecuado a las necesidades y funciones de las Delegaciones.	

Es así que, a través de la alineación entre el PND y los programas que de éste emanan, se busca coordinar el trabajo de la dependencia y enfocarlo a la consecución de los objetivos estratégicos y metas nacionales, particularmente en el caso de la memoria documental en materia de administración del Servicio Profesional de Carrera y recursos humanos.

V. ANTECEDENTES

a) Creación de la PROFEPA

El surgimiento de la Procuraduría formó parte de una serie de acontecimientos que comenzaron en 1971, con la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Controlar la Contaminación Ambiental (D.O.F. 23 de marzo de 1971), con la cual México se sumó a la corriente de países con políticas ambientales no sólo dirigidas a conservar los recursos naturales, sino también a regular y vigilar la contaminación ambiental, así como de una tendencia internacional creciente, alimentada por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano, celebrada en 1972 en Estocolmo, Suecia, y con la creación en 1970 de la Agencia de Protección Ambiental en los Estados Unidos de América.

En este contexto en 1973 se crea la Subsecretaría para el Mejoramiento del Medio Ambiente, dependiente de la entonces Secretaría de Salubridad y Asistencia. En 1982 se crea la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología y en el ámbito de su adscripción en 1983, la Subsecretaría de Ecología. Asimismo en 1988 se expidió la Ley General de Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (LGEEPA) que privilegiaba los enfoques preventivos y anticipativos para la atención de los problemas ambientales.

En el ámbito internacional en 1987 se promovía el concepto del desarrollo sustentable, a través del informe "Nuestro Futuro Común" de la Comisión Brundtland y México se adhirió a diversos acuerdos internacionales, entre otros, al Protocolo de Montreal para la protección de la capa de ozono en 1987, al Convenio de Basilea para el movimiento transfronterizo de residuos peligrosos en 1989 y en 1991 a la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES). En 1992 el Informe Brundtland (1987) fue ratificado en la Cumbre de Río de Janeiro.

Durante la década de 1990 el gobierno de México reconoció la imperante necesidad de hacerle frente a una sentida demanda de la sociedad que exigía un combate frontal a la creciente problemática ambiental, por lo que se definió la protección al ambiente como una parte fundamental de la política de desarrollo y bienestar social. Lo anterior se tradujo en la transformación de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE) en la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) lo cual representó un avance sustantivo en materia de política ambiental, ello porque el 4 de junio de 1992 se publicó en el Diario Oficial de la

Federación (DOF) el Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social que establece la creación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA) como un órgano administrativo desconcentrado de ésta dotándole de autonomía técnica y operativa.

Dentro del Reglamento Interior de la SEDESOL se estableció que la PROFEPA estaría a cargo de un Procurador designado por el Titular del Ejecutivo Federal; así mismo dicho instrumento contempló en sus artículos transitorios la emisión de un instrumento normativo para la organización y atribuciones de la PROFEPA, por lo que el 17 de julio de 1992 se publicó en el DOF el Acuerdo que regula la organización y funcionamiento interno del Instituto Nacional de Ecología y de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en el cual se establece la estructura básica con la que se da origen a la PROFEPA a fin de atender los asuntos relacionados con sus atribuciones. Es en este instrumento que se encuentra el primer antecedente histórico de la Dirección General de Administración que surge en ese momento como Unidad de Administración, teniendo al frente un Jefe de Unidad.

La PROFEPA nace como la institución encargada en México de vigilar el cumplimiento de la legislación ambiental federal, por ello entre sus tareas principales estaba la de incrementar los niveles de observancia de la normatividad ambiental a fin de contribuir al desarrollo sustentable, vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia ambiental; salvaguardar los intereses de la población de vivir en un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar, así como imponer sanciones administrativas a las personas físicas y morales que incurran en infracciones contra dicha normatividad.

Es así que desde 1992 hasta la fecha, la evolución de las funciones de la ahora Dirección General de Administración se ha modificado de la misma forma que su estructura orgánica y funcional a fin de ir respondiendo a las constantes demandas de las unidades administrativas de la Procuraduría, en virtud del incremento de responsabilidades en materia de inspección y vigilancia.

El 28 de diciembre de 1994, se crea la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP) incorporando a la PROFEPA como órgano desconcentrado agregando nuevas responsabilidades a su competencia, entre las que destacan la inspección de los recursos naturales (pesca, forestal, de flora y fauna silvestre marítima y terrestre y de zona federal), no obstante, la función administrativa se mantuvo atendida a nivel de unidad. Sin embargo, más adelante

en el año de 1996, el 8 de julio, se publica en el DOF el Reglamento Interior de la SEMARNAP, donde se establece una nueva estructura orgánica de la PROFEPA, con cambios sustantivos y relevantes respecto de su organización y funcionamiento anterior. Con la publicación de este instrumento la Unidad de Administración asume el nivel jerárquico de Dirección General, por lo que cambia su denominación a Dirección General de Administración, misma que permanece hasta el presente año.

Dentro del Reglamento Interior de la SEMARNAP del año de 1996 se determinaron las atribuciones en materia de administración de la PROFEPA de manera oficial, bajo la responsabilidad de una Dirección General adscrita al Titular de la Procuraduría. Esta estructura permaneció sin cambios, no obstante, con la creación de la figura jurídica de la "Denuncia Popular" derivada de las reformas a la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente de 1996, las responsabilidades de la PROFEPA fueron crecientes y por lo tanto, se hacía necesario el fortalecimiento de las funciones de administración para atender con mayor consistencia y solidez los requerimientos de las unidades administrativas de la Procuraduría.

Posteriormente, en el año 2000, se realiza un ajuste en la estructura de la SEMARNAP lo que lleva a la publicación de un nuevo Reglamento Interior el 5 de junio de 2000, con este nuevo reglamento, de manera particular la PROFEPA solo refleja dos cambios sustantivos: la Dirección de Contraloría Interna desaparece y se crea el órgano interno de control, éste se muestra diferenciado de la estructura, lo que modifica los mecanismos de coordinación y comunicación al interior de la dependencia sin impactar directamente en la estructura de Dirección General de Administración.

Meses más tarde, el 30 de noviembre del año 2000, bajo la batuta de una nueva administración dentro del Gobierno Federal se publica en el DOF el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, de la Ley Federal de Radio y Televisión, de la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, de la Ley de la Policía Federal Preventiva y de la Ley de Pesca, lo que implicó que se hicieran importantes modificaciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, incorporando algunos cambios en su estructura orgánica, destacando en estos cambios la modificación y reestructura de la SEMARNAP.

Lo anterior derivó en el surgimiento de dos nuevas dependencias, por un lado la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) que elimina de su jurisdicción los asuntos de pesca y por otro la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), esta incorpora los asuntos de pesca que quedaron fuera de la SEMARNAT. Con la creación formal de la SEMARNAT se hizo necesaria la publicación el 4 de junio de 2001, en el D.O.F., del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, que incorpora a la PROFEPA como un órgano desconcentrado, así mismo el 25 de julio de 2001 se publica el Acuerdo por el que se adscriben orgánicamente las unidades administrativas de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales dando paso a modificaciones orgánicas en la institución. Si bien es cierto, con estas modificaciones la denominación de la Dirección General de Administración de la PROFEPA no cambia, su estructura interna y atribuciones se vieron impactadas a fin de poder atender los requerimientos de la institución que durante este período se había robustecido contando por primera vez con cincuenta y dos unidades administrativas: Oficina del C. Procurador, cuatro subprocuradurías, quince Direcciones Generales y treinta y dos Delegaciones de la Procuraduría en las entidades federativas incluyendo la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México.

El 21 de enero de 2003, dos años posteriores a la creación de la SEMARNAT se publica en el DOF un nuevo Reglamento Interior, en atención a la política nacional de protección ambiental, propuesta en el período 2000-2006 del Gobierno Federal. Respecto a su estructura la PROFEPA no sufre cambios, sin embargo, se le confirieron mayores atribuciones para fortalecer la actividad de prevención e inspección industrial, forestal, ambiental, marítima y costera. Lo anterior representó la necesidad de fortalecer las actividades de gestión institucional para lo cual la Dirección General de Administración asumió el compromiso de garantizar la operación en beneficio de las unidades administrativas de la Procuraduría, mediante el ejercicio eficiente de sus atribuciones.

No fue sino hasta el 26 de noviembre de 2012, que se publica en el Diario Oficial de la Federación un nuevo Reglamento Interior de la SEMARNAT, que contempla nuevas modificaciones a la estructura básica de la PROFEPA, dichas modificaciones implicaron la reducción del tamaño de la organización pasando de cincuenta y dos unidades administrativas a contar con únicamente cincuenta, por lo que este escenario implicó que se redistribuyeran las cargas de trabajo y se reforzara el ejercicio de la función administrativa dentro de un esquema de

optimización de los recursos existentes, premisa bajo la cual ha venido trabajando la Dirección General de Administración desde entonces hasta ahora.

Hoy, a poco más de 25 años de su creación, la PROFEPA ha fortalecido sus acciones y actos de autoridad que incrementan el cumplimiento efectivo de la ley, si bien es cierto que las actividades empresariales en la industria han contribuido a la contaminación del ambiente, resulta también cierto que la ley ambiental y la actuación de esta institución han influido para que en la actualidad se fomenten con mayor intensidad los procesos voluntarios de autoregulación ambiental y la respuesta positiva de industrias comprometidas y socialmente responsables con el cuidado del medio ambiente.

b) Evolución de la asignación y mecanismo de transferencia de las plazas autorizadas.

El 4 de junio de 1992 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) que crea a la PROFEPA como órgano desconcentrado de la SEDESOL, estando a cargo de un Procurador designado por el Titular del Ejecutivo Federal. Dicho reglamento, contempló en sus artículos transitorios la emisión de la organización y atribuciones de la PROFEPA.

El 17 de julio de 1992 se publicó en el D.O.F. el Acuerdo que regula la organización y funcionamiento interno del Instituto Nacional de Ecología y de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en el cual se menciona la estructura que da origen a la PROFEPA a fin de atender los asuntos relacionados con sus atribuciones. Originalmente se conformó de las subprocuradurías, de verificación normativa, de auditoría ambiental y de participación social y quejas. La estructura refleja la inspección y vigilancia como sus principales atribuciones e indica tres niveles: Procuraduría, subprocuraduría y unidades (sic) sin precisar su nivel jerárquico.

De esta forma la PROFEPA surge con una estructura conformada por la procuraduría, 3 subprocuradurías, 8 unidades y las delegaciones en las entidades federativas. Para tales fines a la Procuraduría se le autoriza una estructura orgánica consistente en 1 Procurador nivel 36, 3 Subprocuradores nivel 34 y 8 Jefes de Unidad nivel 33A, así como, 1 Coordinador de Asesores SPS 36 nivel 33A, 1 Secretario Particular nivel 32, 1 Coordinador Administrativo nivel 32, 2

Asesores de SPS 36 nivel 31A, 22 Directores de Área nivel 30A, 52 Subdirectores nivel 29 y 7 Coordinadores Administrativos de SPS 33 nivel 29.

A nivel foráneo se les autoriza 31 Delegados, 11 del nivel 33A y 20 del nivel 30, así como, 62 Subdelegados del nivel 29.

Con motivo de las reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, del 28 de diciembre de 1994, la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, se integra a la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP), con lo que se agrega a su marco de responsabilidad, la inspección de los recursos naturales (pesca, forestal, de flora y fauna silvestre marítima y terrestre y de zona federal). A partir del 27 de diciembre de 1995, se le asigna la inspección fitosanitaria y de fauna silvestre comprendida en la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES).

Así, la cobertura de responsabilidad en materia de inspección y vigilancia de la Procuraduría se amplió además de las 40,577 empresas de jurisdicción federal, a 30,000,000 hectáreas de bosques, 26,000,000 hectáreas de selvas, 11,500 kilómetros de litoral, 13,800 kilómetros de zona federal, la flora y fauna silvestre marítima y terrestre, la fitosanitaria y de fauna silvestre, más 4,500 kilómetros de frontera continental, adicionalmente cubre los puertos de los litorales del Golfo de México, Océano Pacífico y Mar del Caribe, los aeropuertos de las ciudades más importantes del país y los puntos estratégicos del interior.

Con ello las actividades de inspección y vigilancia se constituyen en la parte sustantiva de las responsabilidades de la Procuraduría ya que a través de ellas se determina el grado de cumplimiento de las leyes y la normatividad ambiental y de los recursos naturales, ya sea de manera sistemática o por atención a la denuncia y la queja.

Derivado de lo anterior en noviembre de 1995, se autorizó la modificación a la estructura orgánica básica de la PROFEPA, misma que consideró cambios de denominación en diversas áreas; la renivelación de 10 plazas de mando, sus 3 Subprocuradurías del nivel 34 al 35 y 7 Direcciones Generales de nivel 33A a 33E; así como, la incorporación de 7 Direcciones Generales nivel N-33E, movimientos que entraron en vigor a partir de las modificaciones realizadas al Reglamento Interior de la SEMARNAP.

Asimismo, en julio de 1996, se realiza el cambio de denominación de la Dirección General de Pesca y Recursos Marinos por Dirección General de Inspección y Vigilancia de los Recursos Pesqueros y Marinos.

En mayo de 1998, se modificó la estructura orgánica básica de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, derivado de la renivelación salarial de 20 plazas de Delegado del nivel 30A al 33A, ubicados en diversos Estados, lo que permitió igualar a los 31 Delegados Estatales de la PROFEPA en un nivel 33A.

Con la conversión a plaza presupuestal de 273 contratos bajo el régimen de honorarios las cuales fueron autorizadas por la SHCP el 1° de diciembre de 1999, quedó integrada la estructura no básica con 471 plazas de servidores públicos superiores y mandos medios, las cuales están constituidas por 438 de estructura y 33 puestos homólogos (11 por norma y 22 de autorización específica).

Con las reformas a la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente de 1996, la figura de "Denuncia Popular" (Artículo 189) se incorpora a las responsabilidades de la PROFEPA y debido a la reorganización de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) publicado en el D.O.F. 4 de junio de 2001, se incrementa su nivel de actuación en lo referente a coadyuvar en materia penal con las autoridades judiciales (Integración de denuncias penales).

Una vez publicado el 4 de junio de 2001 el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, en diciembre del mismo año se crearon la Subprocuraduría Jurídica, la Unidad de Comunicación Social y la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México y cambiaron de denominación 11 Direcciones Generales para que estuvieran acordes a la nueva distribución de funciones.

En el año 2003, derivado de la transferencia de atribuciones en materia de pesca a la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y los cambios al Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, publicado en el D.O.F. el 21 de enero de 2003, a la PROFEPA se le confieren atribuciones especiales de inspección y vigilancia como:

- La conservación y protección de quelonios y mamíferos marinos.
- De especies acuáticas en riesgo y/o en peligro de extinción.

- De todas las especies marinas en Áreas Naturales Protegidas con ecosistemas costeros o marinos.
- La protección de delfines en operaciones de pesca de atún.
- De igual forma, en enero de 2003, con las modificaciones a los Artículos 194-U y 194-V, de la Ley Federal de Derechos, la PROFEPA asume bajo su responsabilidad:
- La verificación al cumplimiento de restricciones no arancelarias a la importación de residuos peligrosos para uso comercial e industrial en los puntos transfronterizos.
- La revisión y certificación de vehículos nuevos en planta e importados.
- La expedición de constancia de no daño ambiental en la Zona Federal Marítimo Terrestre.
- La expedición de certificación de los dispositivos excluidores de tortugas a embarcaciones dedicadas al aprovechamiento de todas las especies de camarón.

Con la citada modificación del Reglamento Interior, cambiaron en la PROFEPA la denominación de 4 Direcciones Generales: la Dirección General de Auditoría del Riesgo Ambiental y Prevención de Accidentes por Dirección General de Riesgo Ambiental en Auditorías, la Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal por Dirección General de Inspección Forestal, la Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre por Dirección General de Inspección de Vida Silvestre y la Dirección General de Inspección y Vigilancia de los Recursos Pesqueros y Marinos por Dirección General de los Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros.

En el mes de abril de 2003, con las Reformas a la Ley de Aguas Nacionales aprobadas por la Comisión de Recursos Hidráulicos del Congreso de la Unión, a la PROFEPA se le confieren mayores atribuciones en este ámbito, referidas a inspección, vigilancia y fiscalización de:

- Aguas residuales,
- Las condiciones de calidad de agua y afectación de aguas nacionales,
- La instalación de dispositivos de registro y/o medición de calidad de agua.

La administración 2000-2006 se caracterizó por no tener incremento en los recursos presupuestales para servicios personales, sin embargo sí se registra un incremento de atribuciones a la Procuraduría; para hacer frente a ésta situación y

atender las medidas de austeridad y las disposiciones para conformar los gabinetes de apoyo, se plantearon diversos escenarios de conversión de plazas a través de movimientos compensados que permitieran incrementar las remuneraciones del personal operativo que realizara funciones sustantivas en el ámbito de esta Procuraduría (básicamente inspectores, abogados y dictaminadores), a fin de estar acorde con el grado de responsabilidad, profesionalismo y riesgo que implica el desarrollo de sus responsabilidades; dichos escenarios contenían cambios de líneas de mando, de denominación e incremento de funciones de las plazas de mando medio y superior, lo que implicó un rediseño de la estructura básica.

Durante 2006 se llevaron a cabo las propuestas planteadas y el rediseño mencionado incluyó el cambio de denominación de la Unidad de Comunicación Social por Coordinación de Comunicación Social; también cambiaron de denominación la Dirección General de Planeación y Coordinación de Auditorías por Dirección General de Planeación y Concertación de Auditorías, la Dirección General de Riesgo Ambiental en Auditorías por Dirección General Técnica en Auditorías, la Dirección General de Inspección Forestal por Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal, la Dirección General de Inspección de Vida Silvestre por Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos Aeropuertos y Fronteras y la Dirección General de Inspección de los Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros por Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros; así, la estructura básica quedó conformada por 1 Procurador, 4 Subprocuradores, 14 Directores Generales y 32 Delegados como lo establece el artículo 119 del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales publicado el 29 de noviembre de 2006.

Durante los años 2007, 2008 y 2009, mediante movimientos compensados que no implicaron ampliación del presupuesto para servicios personales y con la finalidad de fortalecer las funciones sustantivas de inspección y vigilancia se crearon 465 plazas del grupo jerárquico de enlace de los niveles siguientes: 409 plazas nivel PQ2, 53 plazas nivel PA1 y 3 plazas nivel PA3; de estas plazas 312 corresponden a Inspectores, 107 a Abogados y 46 a Dictaminadores.

En cumplimiento a lo establecido en los Lineamientos para la Aplicación de las Medidas de Control en el Gasto de Servicios Personales y al Programa Nacional de Reducción de Gasto Público, durante el ejercicio 2010, se canceló presupuestalmente una plaza nivel KA1 correspondiente a la Dirección General

Técnica en Auditorías y las atribuciones conferidas a ésta las asumió la Dirección General Adjunta de Proyectos, misma que con vigencia 1° de agosto de 2012 cambio su denominación por Dirección General Técnica en Auditorías para ser congruente con el Reglamento Interior.

El 26 de noviembre de 2012 se publica el nuevo Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales en el cual algunas de las atribuciones conferidas a la Dirección General Técnica en Auditorías, se transfieren a la Dirección General de Planeación y Concertación de Auditorías y a la Dirección General de Operación y Control de Auditorías, y otras se derogan.

Durante el ejercicio de 2013 se actualiza la denominación de la Dirección General Técnica en Auditorías y la composición de las Direcciones Generales adscritas a la Subprocuraduría de Auditoría Ambiental, como parte de lo señalado en el Reglamento Interior publicado en el año anterior.

La modificación del Reglamento Interior, también implicó un ajuste estructural en la institución, que pese a haber tenido un adelgazamiento en su composición permitió reestructurar su organización, teniendo como premisa fundamental el fortalecimiento de las labores de inspección y vigilancia. En este sentido, durante el tercer trimestre de 2013, en base en las atribuciones otorgadas al Procurador Federal de Protección al Ambiente, establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, indicadas en el artículo 45, que lo facultan para investigar posibles infracciones a la normatividad ambiental, así como para implementar y ejecutar criterios, sistemas y procedimientos de carácter técnico, de investigación y en su caso de inteligencia, dirigidos a la detección de irregularidades, infracciones e ilícitos ambientales o a la obtención de elementos probatorios para iniciar un procedimiento administrativo o denuncia penal, se realizó la creación de la Coordinación General Operativa y de Investigación Ambiental, con 83 plazas nuevas adscritas directamente a PROFEPA con un costo total de \$31.9 millones de pesos con vigencia a partir del 01 de agosto de 2013.

Esta coordinación operaría con un esquema regional y dependería directamente del C. Procurador, integrada de cinco coordinaciones regionales, conforme a lo siguiente:

- Región Norte: Chihuahua, Nuevo León, Coahuila, Sonora, Baja California; sede Chihuahua.

- Región Norte-Centro: Durango, Zacatecas, Aguascalientes, Nayarit, Baja California Sur, Sinaloa; sede Durango.
- Región Altiplano-Centro: Jalisco, Colima, Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí, Estado de México, Michoacán; sede Estado de México.
- Región Golfo-Centro: Tamaulipas, Veracruz, Tabasco, Puebla, Hidalgo, Tlaxcala, Morelos; sede Morelos.
- Región Península: Yucatán, Campeche, Quintana Roo, Chiapas, Guerrero, Oaxaca; sede Chiapas.

Esta situación incrementó el número de plazas que se rigen por la Ley del Servicio Profesional de Carrera, pasando de un original de 1,575 plazas a 1,658 plazas en el tercer trimestre de 2013.

Adicionalmente se realizó la transferencia de 7 plazas operativas de base a la Comisión Nacional del Agua y 1 plaza a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, con un costo total de \$0.5 millones de pesos, por lo que la asignación original pasa de 554 plazas operativas de base a un modificado de 546 plazas de base.

Así mismo, de acuerdo a las medidas de austeridad comunicadas por la SHCP, se realizó la reducción del 5% de los recursos en las partidas de gasto 12101 "Honorarios" y 12202 "Sueldo al Eventuales", correspondiendo \$0.02 millones de pesos a honorarios y \$ 3.5 millones de pesos a servidores públicos eventuales.

Las medidas de austeridad y restricción presupuestales fueron una constante durante el periodo 2013-2017, por lo que en el ejercicio 2014 se realizó la reducción total de los recursos asignados a la partida de Honorarios por \$0.5 millones de pesos, así como la reducción del 5% de los recursos en la partida de gasto 12201 "Sueldo al Eventuales", por \$ 3.4 millones de pesos.

Para el año 2015, se realizó la reducción total de los recursos asignados a la partida de Honorarios por \$0.5 millones de pesos, así como la reducción del 10% de los recursos en la partida de gasto 12201 "Sueldo al Eventuales" por \$ 6.7 millones de pesos.

Durante este mismo ejercicio, la Comisión Nacional Forestal transfirió 2 plazas de nivel operativo de base a esta Procuraduría, con un costo de \$ 153,419.19, y por parte de la SEMARNAT se recibió una plaza operativa de base con un costo de \$71,518.90.

Al inicio del 2016, como consecuencia de la aplicación de las medidas de austeridad aplicadas para toda la administración pública federal, la PROFEPA se vio impactada con una reducción en el rubro de servicios personales de poco más de 52.8 millones de pesos.

Reducción en el rubro de Servicios Personales 2016	
Presupuesto aprobado 2016	Reducción 2016
633,164,197	52,839,559

La reducción en servicios personales se realizó bajo la premisa de una estructura compacta que garantice la operación básica y sustantiva de la institución, asegurando el cumplimiento de los programas considerados prioritarios. Lo anterior derivó en la cancelación de 221 plazas y la consecuente modificación de 179 cambios de línea de mando.

En atención a las Disposiciones Específicas para la Reducción en las Partidas de Sueldos y Salarios de los Servidores Públicos de Mando Superior, comunicadas por la UPCP, mediante Oficio No. 307-A.-0089 del 12 de enero de 2017 de la UPCP de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se realizó la reducción correspondiente por un monto de \$2.9 millones de pesos.

En el propio ejercicio 2017, se realizó la transferencia de 14 plazas operativas de base a la Comisión Nacional del Agua, 2 plazas a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) y 1 plaza de la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP) con un costo total de \$1.6 millones de pesos, y se recibió la transferencia de 4 plaza operativa de base de la SEMARNAT y 1 plaza de la CONANP por un monto de \$0.4 millones de pesos, por lo que la asignación original pasa de 546 plazas operativas de base a un modificado de 534 plazas de base.

Durante el tercer trimestre de 2017, se llevó a cabo la conversión de 2 plazas y cancelación de 1 plaza de Enlace para dar suficiencia presupuestal a las 2 plazas convertidas.

A principios de 2018, en materia presupuestal la SHCP comunicó los Tabuladores de Sueldos y Salarios Brutos del Presidente de la República y de los Servidores Públicos de Mando, Enlace y personal operativo de las Dependencias y sus Equivalentes en las Entidades, y el Catálogo General de Puestos y Tabulador de Sueldos y Salarios Brutos de la Administración Pública Centralizada, Niveles de Transición con sus reglas de operación, con vigencia a partir del 1° de enero de

2018, el incremento salarial al personal operativo y la actualización de tabulador para mandos y enlaces presenta una ampliación líquida por un monto de \$24.2 Millones de Pesos.

La evolución de las plazas autorizadas narrada, no incluye lo relativo a las plazas irregulares, cuya explicación se dará en el siguiente apartado.

b.1) Plazas irregulares

Cuando se creó la PROFEPA en junio de 1992, su coordinadora sectorial controlaba el presupuesto correspondiente a servicios personales y la operación de la nómina del personal de la Procuraduría. A partir de julio de 1997, la entonces SEMARNAP transfirió a la PROFEPA la operación de la nómina, para lo cual personal de esa Dependencia instaló el sistema y los archivos que contenían los puestos del personal de esta Procuraduría. Fue hasta el año 2002, que se transfirió a la PROFEPA, el control y ejercicio del presupuesto de servicios personales.

Entre las plazas transferidas había 180 operativas de base sin autorización de la SHCP, conforme a lo siguiente:

Concepto	Autorizado SHCP	PROFEPA	Diferencia
Mandos Superiores	18	18	-
Mandos Medios	470	470	-
Enlaces	948	948	-
Operativos de Confianza	273	180	-93
Operativos de Base	534	714	180
Total	2,243	2,330	87
Presupuesto Modificado	648,665,738	668,433,911	-19,768,173

De éstas, 93 se cubren con los recursos del mismo número de plazas vacantes de confianza, tal como se señaló y como puede observarse en el siguiente cuadro:

CANCELACIÓN DE PLAZAS DE CONFIANZA							CREACIÓN DE PLAZAS DE BASE						
RAMO	UR	NIVEL	ZONA	CÓDIGO	PLAZAS	P/C	RAMO	UR	NIVEL	ZONA	CÓDIGO	PLAZAS	P/C
16	E00	9	2	CF21861	16	P	16	E00	5	2	T07831	31	P
16	E00	8	2	CF34833	13	P	16	E00	7	3	T03823	28	P
16	E00	6	2	CF33938	2	P	16	E00	6	3	T03805	8	P
16	E00	11	3	CF21909	27	P	16	E00	6	2	T03805	8	P
16	E00	11	2	CF33832	35	P	16	E00	7	2	T03823	18	P
TOTAL DE PLAZAS					93		TOTAL DE PLAZAS					93	

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

CANCELACIÓN DE PLAZAS DE CONFIANZA		CREACIÓN DE PLAZAS DE BASE	
COSTO ANUAL CANCELACIÓN		COSTO ANUAL DE CREACIÓN	
TOTAL	21,727,732.15	TOTAL	20,209,352.43
		DIFERENCIA	1,518,379.72

En este caso, se hizo una solicitud de movimiento compensado en plazas y recursos en el sistema de la SHCP denominado PASH con número de folio 1620170007. Dicha solicitud la denegó la SHCP mediante oficio No. 307-A.-0992 de fecha 7 de abril de 2017. El 31 de julio se sostuvo reunión con representantes de la Unidad de Política y Control Presupuestario y de la Dirección General de Programación y Presupuesto "B" de la SHCP, donde se trató el tema y se envió información. No obstante, no hubo respuesta de la SHCP.

La solución consiste en que se autorice dicho movimiento compensado en plazas y recursos, lo que significaría un ahorro para la SHCP de 1.5 millones de pesos.

Las restantes 87 plazas se cubren con economías del capítulo de servicios personales y tienen un costo de 19.8 millones de pesos (MP). La nómina transferida por parte de la SEMARNAT a la PROFEPA, contenía 87 plazas operativas de base nivel 8, con un código de puesto P34833 cuya denominación era "Jefe de Sistemas Administrativos"; ni las plazas ni el código estaban registradas en el Analítico de Puestos autorizado por la SHCP, pero ese personal ya se encontraba trabajando en la PROFEPA, como se puede ver en las constancias de nombramiento en posesión de la Procuraduría (anexo 1). Dicha transferencia se efectuó con la entrega de una relación de expedientes (anexo 2).

Fue hasta el ejercicio fiscal 2010, cuando la SEMARNAT regularizó ante la SHCP el código de puesto, pero ahora con la denominación T03254 "Supervisor Técnico" para todo el sector medio ambiente; sin embargo, permaneció la diferencia de las 87 plazas de más en los registros de esta Procuraduría.

En este sentido, la situación legal en la que se encuentran las 87 plazas citadas no autorizadas es que éstas siguen ocupadas y por lógica consecuencia los derechos laborales adquiridos por sus ocupantes persisten, razón por la cual cancelarlas sería violatorio de sus derechos, independientemente de las acciones que pudiera realizar el movimiento sindical en su defensa. Esta situación al no haberse regularizado en los años anteriores se heredó a la actual Administración.

De conformidad con el artículo 64 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria:

“El gasto en servicios personales aprobado en el Presupuesto de Egresos comprende la totalidad de recursos para cubrir: I. Las remuneraciones que constitucional y legalmente correspondan a los servidores públicos de los ejecutores de gasto por concepto de percepciones ordinarias y extraordinarias”.

Asimismo, el artículo 65 de la citada Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria estipula que los ejecutores de gasto, al realizar pagos por concepto de servicios personales, deberán observar lo siguiente entre otros:

“I. Sujetarse a su presupuesto aprobado conforme a lo previsto en el artículo 33 de esta Ley; (...) IV. Sujetarse, en lo que les corresponda, a lo dispuesto en las leyes laborales” (...).

En consecuencia, la PROFEPA se ha sujetado a su presupuesto aprobado y ha realizado los pagos respetando los derechos laborales adquiridos por los trabajadores, quienes cuentan con un nombramiento como empleados de la Procuraduría. Por lo anterior, de haberlos separado del empleo argumentando que las plazas no estaban autorizadas, hubiera implicado una serie de demandas laborales donde la Autoridad competente habría ordenado la reinstalación de los mismos.

Bajo el conocimiento de tal situación, se realizaron las siguientes acciones para regularizar esta situación:

Se envió oficio No.PFPA/6/0471/17 del 12 de mayo de 2017 a la Dirección General de Programación y Presupuesto, y PFPA/6/0480/17 del 15 de mayo de 2017 a la Dirección General de Desarrollo Humano y Organización de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales como Coordinadora Sectorial, a efecto de tramitar la creación de 200 plazas que posibilitaría regularizar las citadas 87 plazas (anexo 3); sin embargo, ambas instancias no efectuaron la gestión ante la SHCP. La importancia de efectuar las gestiones en esas fechas obedecía a que así lo establecía el calendario de programación y presupuestación para elaborar el proyecto de presupuesto de egresos 2018.

Posteriormente, se envió información por correo electrónico a la SHCP el 6 de diciembre de 2017 (anexo 4), y los días 16 y 22 de enero de 2018 hubo reuniones

en las instalaciones de esa dependencia dándose más información (anexo 5), pero tampoco hubo respuesta. Lo anterior implica que esta situación se mantiene como un asunto prioritario a atender en materia de administración de recursos humanos.

b.2) Conversión de plazas del Servicio Profesional de Carrera

Durante los ejercicios fiscales 2011 y 2012, se utilizaron 4 plazas de nivel de enlace para cumplir sentencias de autoridad competente para reinstalar a 4 trabajadores; así mismo se utilizaron otras 10 plazas con nivel de enlace para cubrir plazas de nivel operativo, toda vez que en el año 2000 se convirtieron plazas operativas a enlace, prometiendo en aquel entonces a los servidores públicos, que en cualquier momento podían regresar a su plaza operativa respectiva, ya que ésta permanecería reservada (anexo 6).

Sin embargo, no se pudo gestionar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la regularización para convertir 14 plazas de enlace a 14 plazas operativas (7 de base y 7 de confianza), en virtud de que conforme a la normatividad aplicable en esa época, las solicitudes de este tipo debían considerar cuando menos un 30% de ahorro adicional en plazas y recursos, es decir, se debían cancelar plazas adicionales por el 30% del valor de la conversión de plazas; esta normatividad prevaleció hasta el ejercicio fiscal 2016.

CANCELACIÓN DE PLAZAS DE ENLACE							CREACIÓN DE PLAZAS DE BASE Y CONFIANZA						
RAMO	UR	NIVEL	ZONA	CODIGO	PLAZAS	P/C	RAMO	UR	NIVEL	ZONA	CODIGO	PLAZAS	P/C
16	E00	P13	1	CFP1326018	1	P	16	E00	11	2	CF21909	6	P
16	E00	P12	1	CFP1226019	7	P	16	E00	8	2	CF21859	1	P
16	E00	P11	1	CFP1126020	6	P	16	E00	8	2	T03254	3	P
							16	E00	7	2	T03823	4	P
TOTAL DE PLAZAS					14		TOTAL DE PLAZAS					14	

COSTO ANUAL CANCELACIÓN			COSTO ANUAL CREACIÓN		
Total		2,838,174.46	Total		2,815,685.53

DIFERENCIA		22,488.94
------------	--	-----------

En abril de año 2017, se solicitó a la SHCP la regularización de estas 14 plazas, sin embargo, mediante oficio No. 307-A.-10.-4888 de fecha 8 de mayo de 2017 la Unidad de Política y Control Presupuestal negó dicha solicitud, argumentando que la PROFEPA debería de guardar un adecuado balance orgánico y funcional.

El 20 de febrero de 2018, se solicitó nuevamente la conversión de las 14 plazas registrando la solicitud en el Sistema de Control Presupuestario de Servicios Personales de la SHCP, con No. MOV-2018-16-E00-3, sin embargo la SHCP, nuevamente lo rechazó.

c) Implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC)

La implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal se remonta al 10 de abril del 2003, fecha en la que la Ley en la materia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, con esta Ley se impulsó el camino para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito en beneficio de la sociedad. La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal está encaminada a los servidores públicos que ocupan los puestos siguientes: Director General, Director General Adjunto, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento y Enlace.

El Servicio Profesional de Carrera fue concebido en la propia Ley para operar de manera descentralizada, a partir de la conformación de Comités Técnicos de Profesionalización y Selección instalados en cada una de las dependencias y órganos desconcentrados de las Administración Pública Federal Centralizada. Mientras que para el proceso de recepción de solicitudes y de revisión curricular se optó por una herramienta única que es TrabajaEn, administrada de forma centralizada con operadores en las dependencias, teniendo como propósito unificar criterios y disminuir costos en la operación.

Es así que durante el 2003 y 2004 se constituyeron 84 Comités Técnicos de Profesionalización y Selección instalados en los plazos legales establecidos y en funcionamiento, dentro de los cuales se conformó y puso en operación el correspondiente a la PROFEPA.

Paralelamente, el 2 de abril del 2004, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, lo que implicó la puesta en operación del Servicio Profesional de Carrera, que más allá de la transición de los puestos ocupados, estableció formalmente que ninguna persona -salvo los casos de libre designación y demás casos que prevé la ley - podrá ingresar a la Administración Pública en los puestos de Enlace a Director General, sino es mediante su participación en un concurso por convocatoria pública y abierta, y en la que los

interesados que cubran los requisitos presentarán además de su currículum que será sometido a una revisión curricular, una serie de pruebas relacionadas con sus capacidades así como una entrevista para ocupar el puesto vacante.

De esta forma, al interior de la Institución se asumió la implementación de un gobierno profesional, tomando como línea estratégica la Agenda del Buen Gobierno, en el entendido de que la implementación del Servicio Profesional de Carrera fue un compromiso presidencial de dicha agenda y en cumplimiento a la Ley y Reglamento del Servicio Profesional de Carrera, mencionados en los párrafos anteriores. En consecuencia, a partir del año 2004 se comenzó a trabajar en la transición al Servicio Profesional de Carrera (SPC), con la plantilla de trabajadores que ascendía para finales del año a 2818 plazas.

Por tanto, durante el año 2005 la PROFEPA definió como prioridad integrar una estructura de organización que hiciera frente de forma responsable a las atribuciones de la Procuraduría en ese período; en paralelo, desarrolló acciones orientadas a la consolidación del SPC de los servidores públicos de la Procuraduría en el marco de la ley y la sustanciación del procedimiento administrativo respectivo. En el año 2005 se implementó por primera vez el Programa Operativo Anual del Servicio Profesional de Carrera, en el cual se establecieron acciones encaminadas a implantar y consolidar de manera gradual el sistema.

Como parte de los primeros logros de la implementación del SPC, durante el año 2005, se obtuvieron los siguientes avances:

- Se consiguió la certificación 2005 de la estructura orgánica básica y no básica de la PROFEPA.
- Se registró la descripción y el perfil del 79.7% de los puestos que fueron sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera.
- Se dio inicio al registro de información técnica en el RUSP por parte de los servidores públicos sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera, registrando un avance del 83.2%.
- Durante el 2005 se publicaron las primeras nueve convocatorias en las que se concursaron 91 plazas, de las cuales 31 se declararon desiertas y el resto se resolvió.
- Se puso en operación el sistema de puntuación con el registro de los eventos de capacitación para los servidores públicos de carrera.

- Se elaboró y registró el Programa Anual de Capacitación, así como el registro de los reportes trimestrales correspondientes.
- Se identificaron las capacidades técnicas específicas para la PROFEPA y se registraron ante la Unidad de Servicio Profesional y Recursos Humanos de la Secretaría de la Función Pública.
- Se organizaron los primeros eventos de capacitación a través del portal @Campus México.
- Se registró el método de evaluación del desempeño a utilizar para el ejercicio 2005.
- Se elaboró, registró y se dio seguimiento al Programa Operativo Anual del Servicio Profesional de Carrera, previamente validado por el Comité Técnico de Profesionalización.
- Se dio inicio al registro de separaciones de servidores públicos de carrera en el mes de diciembre de 2005, en virtud de que en ese entonces se registró el primer caso que ameritaba la separación y registro en el RUSP.

A partir del año 2006 se consolidó la operación del SPC ya que durante este ejercicio, se obtuvo el registro de la estructura orgánica básica y no básica de la PROFEPA ante la Secretaría de la Función Pública. Sobre un total de 1484 puestos sujetos a la LSPC, se registró la descripción y se perfilaron 1094 puestos, representando un 73.7% de avance.

De esta forma, se consolidaron las acciones que constituyeron la base para la implementación del SPC, lo cual representó, además de la realización de las acciones señaladas, la previsión necesaria de recursos materiales, financieros y humanos para su implementación dejando como grandes desafíos el contar con un Sistema de Servicio Profesional de Carrera que funcionara plenamente en el 2006 y durante los años siguientes.

d) Evolución de las principales características del SPC

La profesionalización del Servicio Público ha sido una premisa fundamental para la consolidación de un gobierno eficiente. A partir del año 2013 se ha buscado revalorar la vigencia y eficacia del Servicio Profesional de Carrera (SPC) que 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, se han implementado estrategias para mejorar su funcionamiento y reglamentación para incrementar su eficacia y calidad.

Es importante señalar que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, de conformidad con la legislación en la materia, depende del titular del Poder Ejecutivo Federal, éste es dirigido por la Secretaría de la Función Pública (SFP) y su operación está a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública. Por tanto, al interior de la PROFEPA se operan los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, orientados a lograr una gestión profesional del servicio público.

Así mismo, de manera particular al interior de la PROFEPA se ha buscado consolidar la operación integral del Sistema del SPC, a través de la profesionalización de los recursos humanos como eje fundamental del mismo. A la PROFEPA le corresponde atender los siguientes objetivos del SPC:

Meta Nacional (Programa para un Gobierno Cercano y Moderno)	Objetivo de la Meta Nacional (Programa para un Gobierno Cercano y Moderno)	Estrategias(s) del Objetivo de la Meta Nacional	Objetivos específicos del Programa del Servicio Profesional de Carrera
Mejorar la gestión pública gubernamental en la APF	Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos	Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos de carrera en la APF	Objetivo específico 1: Gestionar los procesos de recursos humanos del SPC, por competencias y con base en el mérito
			Objetivo específico 2: Revisar la normatividad para mejorar la operación del Sistema del SPC de la APF.
			Objetivo específico 3: Establecer mecanismos eficientes de desarrollo profesional y movilidad de los servidores públicos de carrera para la mejora profesional.
		Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales	Objetivo específico 4: Establecer mejoras en los mecanismos de control e información del SPC que permitan su adecuada operación y seguimiento.

VI. ACCIONES REALIZADAS 2013-2017

La PROFEPA, para la consecución de la misión y visión planteada para el período 2013-2017, asumió el compromiso del fortalecimiento de su estructura así como de los recursos humanos que conforman la institución, logrando incidir en la capacidad operativa de los servidores públicos para lograr un mejor desempeño en el trabajo cotidiano, así como para alcanzar los resultados esperados en la procuración de justicia ambiental.

Adicionalmente a la labor que implica la gestión cotidiana de los recursos humanos dentro de la institución, en el año 2016 se identificaron algunos desafíos que representaron una prioridad en su atención, entre ellos destacan:

- Registro y aprobación de Estructura Orgánica y Ocupacional desfasado.
- Información del personal en bases de datos dispersas e incompletas.
- 14 Plazas que del Servicio Profesional de Carrera han sido convertidas a operativas sin autorización.
- Rezago en la actualización del RUSP.
- Retraso en el reintegro de recursos a la TESOFE.
- Contratación excesiva de personal eventual.
- Sistemas informáticos desactualizados e inconexos.
- Atraso en altas de personal.
- Falta de un procedimiento aprobado por el CTP para separar a los servidores públicos de carrera que no cumplieron con la certificación de las capacidades profesionales.
- Falta de un procedimiento aprobado por el CTP para separar a los servidores de carrera que no aprueben su segunda capacitación obligatoria
- Retraso en las bajas de personal.
- Control de asistencia deficiente. Deficiencia de este sistema, tanto en las bases de datos del personal como en el control de asistencia.
- Regularización de capacidades profesionales asignadas a los perfiles de puestos sujetos al SPC.

Asimismo, se trabajó en la alineación puesto-persona en el sistema RHNet, el cual se refiere a dar de alta a un servidor público en el puesto que ocupa, es decir, asociar a una persona con un puesto en la estructura vigente, o bien si cambia de puesto, aplicar la baja del mismo, para poder asociarlo al nuevo puesto. Así mismo, en caso de renunciar a la institución se debe aplicar la baja definitiva, para que el puesto quede vacante y una nueva persona pueda ocupar el puesto.

La importancia de realizar las alineaciones puesto-persona, sean eventuales o titulares, consiste en que se obtiene su número universal del registro único de servidores públicos (RUSP) y permite darle seguimiento en cada uno de los subsistemas:

- Trayectorias de Ascenso y Promoción y Planes de Carrera
- Planeación de la Capacitación.
- Evaluación del desempeño.
- Certificación.
- Administración de operación del RUSP

Para 2016 el rezago en dicha alineación era notable, lo que impedía efectuar el correcto registro de la persona en cada subsistema. En 2017 se intensificó el trabajo de corregir registros en la medida de lo posible, toda vez que la total interdependencia entre los subsistemas impide efectuar dos operaciones distintas en la misma plaza. Entre 2017 y 2018 se ha solicitado a la SFP corregir 181 movimientos de los cuales a la fecha de terminación de esta memoria solo se han aplicado 26 registros y está pendiente el resto. Asimismo, se corrigieron 599 capacidades asignadas a perfiles de plazas que estaban irregulares.

De esta manera, se comenzó a trabajar en el ordenamiento de los procesos internos de la administración de recursos humanos a fin de mitigar o erradicar las problemáticas más graves suscitadas al interior de la institución y que derivan en ineficiencia e incluso en observaciones de instancias fiscalizadoras. La gran mayoría de procesos se logró estandarizar dejando plasmado dicho trabajo en la elaboración del Proyecto de Manual de Organización Específico de la Dirección General de Administración (anexo 7) que se encuentra integrado en su totalidad a la espera de la publicación del nuevo Reglamento Interior para hacer las adecuaciones pertinentes y ser publicado de manera inmediata. Otros procesos sufrieron retrasos motivados por la falta de respuesta de otras instancias (tal es el caso de los lineamientos de separación) o bien, no se pudieron atender por falta de asignación presupuestal, como en el caso de los sistemas informáticos.

Como parte de las acciones que se emprendieron, durante el tercer trimestre del ejercicio 2016 se realizaron las acciones necesarias para regularizar las inconsistencias en la alineación puesto-persona en el Sistema RH-net, lo cual consta en un Acta de Hechos y en los oficios de las gestiones realizadas ante la Secretaría de la Función Pública, a partir de tales hechos se continua trabajando

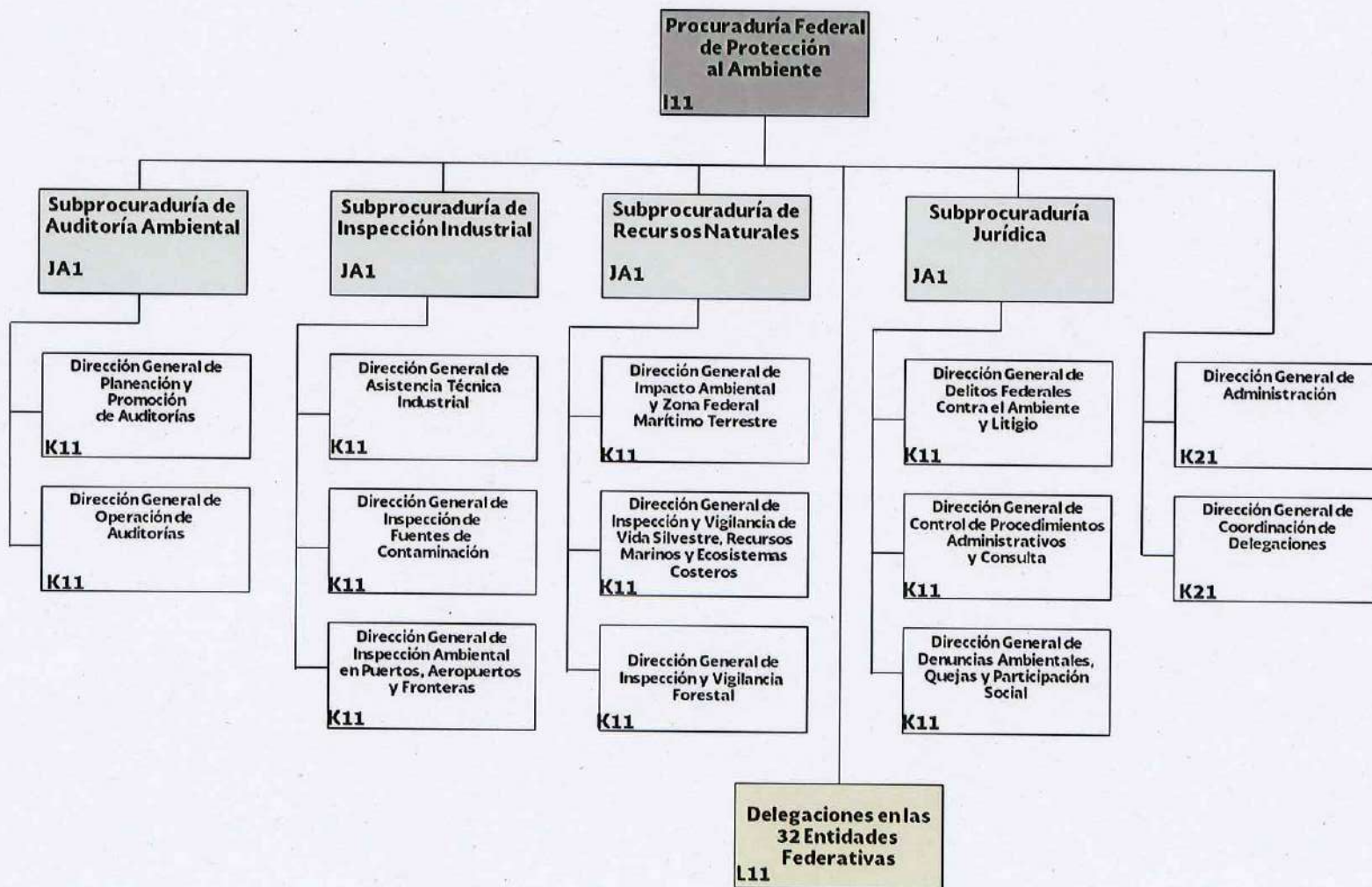
en este proceso como un asunto prioritario para garantizar la óptima operación del sistema del SPC.

a) Estructura orgánica

Durante el período 2013-2017 la estructura orgánica básica de la PROFEPA no sufrió cambios, en tanto que se encuentra apegada a lo dispuesto por el Reglamento Interior vigente de la SEMARNAT. Ésta se encuentra conformada por 4 Subprocuradurías, 2 Direcciones Generales y 32 Delegaciones en las entidades federativas, que dependen directamente del Titular de la Procuraduría.

La Estructura Orgánica de la PROFEPA, de acuerdo con la normatividad vigente se compone de: la Oficina del Procurador, cuatro Subprocuradurías: Subprocuraduría de Auditoría Ambiental, Subprocuraduría de Inspección Industrial, Subprocuraduría de Recursos Naturales y Subprocuraduría Jurídica; trece Direcciones Generales: Dirección General de Planeación y Promoción de Auditorías, Dirección General de Operación de Auditorías, Dirección General de Asistencia Técnica Industrial, Dirección General de Inspección de Fuentes de Contaminación, Dirección General de Impacto Ambiental y Zona Federal Marítimo Terrestre, Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal, Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos Aeropuertos y Fronteras, Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos y Ecosistemas Costeros, Dirección General de Delitos Federales contra el Ambiente y Litigio, Dirección General de Control de Procedimientos Administrativos y Consulta, Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social, Dirección General de Administración y Dirección General de Coordinación de Delegaciones, las dos últimas dependiendo directamente del Procurador; así como treinta y dos Delegaciones en las Entidades Federativas y la Zona Metropolitana del Valle de México.

Procuraduría Federal de Protección al Ambiente Estructura Básica



Dirección General Adjunta de Profesionalización

Dirección General de Administración

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

De esta forma, la estructura orgánica de la PROFEPA se compone de 50 Unidades Administrativas, cuyas funciones reflejan las atribuciones directas conferidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de éstas, 49 están asociadas con funciones sustantivas y la restante realiza funciones administrativas, como se establece en el cuadro siguiente:

No.	UNIDAD ADMINISTRATIVA	TIPO DE UNIDAD
1.	Oficina del Procurador	Sustantiva
2.	Subprocuraduría de Auditoría Ambiental	Sustantiva
3.	Dirección General de Planeación y Promoción de Auditorías	Sustantiva
4.	Dirección General de Operación de Auditorías	Sustantiva
5.	Subprocuraduría de Inspección Industrial	Sustantiva
6.	Dirección General de Asistencia Técnica Industrial	Sustantiva
7.	Dirección General de Inspección Ambiental en Puertos, Aeropuertos y Fronteras	Sustantiva
8.	Dirección General de Inspección de Fuentes de Contaminación	Sustantiva
9.	Subprocuraduría de Recursos Naturales	Sustantiva
10.	Dirección General de Impacto Ambiental y Zona Federal Marítimo Terrestre	Sustantiva
11.	Dirección General de Inspección y Vigilancia Forestal	Sustantiva
12.	Dirección General de Inspección y Vigilancia de Vida Silvestre, Recursos Marinos y Ecosistemas Costeros	Sustantiva
13.	Subprocuraduría Jurídica	Sustantiva
14.	Dirección General de Delitos Federales Contra el Ambiente y Litigio	Sustantiva
15.	Dirección General de Control de Procedimientos Administrativos y Consulta	Sustantiva
16.	Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social	Sustantiva
17.	Dirección General de Administración	Administrativa
18.	Dirección General de Coordinación de Delegaciones	Sustantiva
19.	Delegación en el Estado de Aguascalientes	Sustantiva
20.	Delegación en el Estado de Baja California	Sustantiva
21.	Delegación en el Estado de Baja California Sur	Sustantiva
22.	Delegación en el Estado de Campeche	Sustantiva
23.	Delegación en el Estado de Chiapas	Sustantiva
24.	Delegación en el Estado de Chihuahua	Sustantiva
25.	Delegación en el Estado de Coahuila	Sustantiva
26.	Delegación en el Estado de Colima	Sustantiva
27.	Delegación en el Estado de Durango	Sustantiva
28.	Delegación en el Estado de Guanajuato	Sustantiva
29.	Delegación en el Estado de Guerrero	Sustantiva

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

No.	UNIDAD ADMINISTRATIVA	TIPO DE UNIDAD
30.	Delegación en el Estado de en el Estado de Hidalgo	Sustantiva
31.	Delegación en el Estado de Jalisco	Sustantiva
32.	Delegación en el Estado de Estado de México	Sustantiva
33.	Delegación en el Estado de Michoacán	Sustantiva
34.	Delegación en el Estado de Morelos	Sustantiva
35.	Delegación en el Estado de Nayarit	Sustantiva
36.	Delegación en el Estado de Nuevo León	Sustantiva
37.	Delegación en el Estado de Oaxaca	Sustantiva
38.	Delegación en el Estado de Puebla	Sustantiva
39.	Delegación en el Estado de Querétaro	Sustantiva
40.	Delegación en el Estado de Quintana Roo	Sustantiva
41.	Delegación en el Estado de San Luís Potosí	Sustantiva
42.	Delegación en el Estado de Sinaloa	Sustantiva
43.	Delegación en el Estado de Sonora	Sustantiva
44.	Delegación en el Estado de Tabasco	Sustantiva
45.	Delegación en el Estado de Tamaulipas	Sustantiva
46.	Delegación en el Estado de Tlaxcala	Sustantiva
47.	Delegación en el Estado de Veracruz	Sustantiva
48.	Delegación en el Estado de Yucatán	Sustantiva
49.	Delegación en el Estado de Zacatecas	Sustantiva
50.	Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México	Sustantiva

El Servicio Profesional de Carrera se ha encontrado distribuido jerárquicamente de la siguiente manera, manteniendo en los últimos años los puestos sin cambios importantes a excepción del año 2016 con motivo de la cancelación de 221 plazas, procurando generar el menor impacto en las áreas sustantivas de la PROFEPA.

DESCRIPCIÓN	2013	2014	2015	2016
TITULAR DEL ÓRGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO	1	1	1	1
JEFE DE UNIDAD	4	4	4	4
DIRECTOR GENERAL	13	13	13	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	37	38	38	36
DIRECTOR DE ÁREA	10	16	16	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	266	276	276	262
JEFE DE DEPARTAMENTO	127	193	193	160
ENLACE	1116	1116	1116	949
TOTAL	1574	1657	1657	1437

DESCRIPCIÓN	2017
PROCURADOR FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	1
SUBPROCURADOR	4
DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
TOTAL	1436

En virtud de las medidas de austeridad, implementadas a partir del año 2014 por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), en las que se requirió gastar menos y mejor con una propuesta de “reestructura orgánica agresiva”, se realizó un ejercicio de reestructura que garantizara una estructura compacta sin descuidar la operación básica.

Lo anterior representó la cancelación de 221 plazas y la modificación de 179 cambios de línea de mando. El proceso de ajuste de estructura de la PROFEPA se realizó considerando, entre otras, las siguientes premisas:

- Gastar menos y mejor, efectuando un proceso de reestructura orgánica.
- El proceso de reingeniería atendió a la compactación de la estructura orgánica y ocupacional sin descuidar la operación básica.
- Los puestos se rediseñaron a partir de la operación sustantiva derivada de los objetivos estratégicos de la Procuraduría, privilegiando la atención de las instrucciones y compromisos presidenciales y el cumplimiento de metas del Plan Nacional de Desarrollo.
- La reingeniería se orientó fundamentalmente a la reducción de áreas adjetivas y al fortalecimiento de los procesos sustantivos de la Procuraduría evitando la duplicidad de funciones y garantizando la relación entre personal y programas a atender.
- Se cuidó que las actividades del personal fueran coincidentes con el puesto que ocupa, a fin de dar congruencia y certeza jurídica al puesto, plaza y funciones.

Los ajustes estructurales y funcionales de la institución se ven reflejados en el trabajo que se ha realizado para adaptar los perfiles de puesto, respecto a

denominación, funciones y ubicación en la estructura, así como para adaptar esta última a la constante reducción de plazas para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales. Al inicio de la administración se identificó la necesidad de evaluar más del 80% de los perfiles de puesto, así mismo resultaba prioritario evaluar la estructura y hacer ajustes en las líneas de mando para guardar correspondencia en puesto-plaza-perfil y su ubicación, dotando de certeza jurídica a la estructura orgánica; bajo este desafío a lo largo de la administración se realizaron ajustes organizacionales para alinear, en lo posible y cuando resultó procedente, la estructura registrada con la funcionalmente en operación.

Año	Tipo de Movimiento	Número de Movimientos
2016	Cambio de Línea de Mando	179
2017		40
2018		23
TOTAL		242

De esta forma, a partir del año 2016 se comenzaron a realizar los ajustes necesarios para disponer de una estructura de organización con orientación estratégica, enfocada a resultados y de calidad, que facilite la operación cotidiana con criterios de racionalidad, eficiencia y eficacia, así como para alinear la estructura de organización a la normatividad vigente y al funcionamiento real de la institución.

Así mismo, a partir de las disposiciones emitidas sobre las contrataciones de plazas vacantes a partir de ajustar el grupo, grado y nivel, así como las reducciones presupuestales y los trabajos de fortalecimiento institucional se continuó trabajando en las modificaciones de estructura y de perfiles de puesto.

Año	Número de Tipo de Movimiento	Tipo de Movimiento	Grupo	Plazas por Movimiento	Total de plazas por Movimiento
2017	12	Cambio de Código Presupuestal	I	1	39
			N	1	
			O	36	
			P	1	
	1	Cambio de Denominación	M	1	36
			N	2	
			O	31	
			P	2	
	18	Cambio de Línea de Mando	N	5	40
			O	24	
			P	11	
	4	Cambio de Nivel	I	1	40

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Año	Número de Tipo de Movimiento	Tipo de Movimiento	Grupo	Plazas por Movimiento	Total de plazas por Movimiento
		Salarial Valuado	M	1	
			N	1	
			O	36	
			P	1	
	8	Cambio de Tipo de Nombramiento	I	1	52
			N	1	
			O	42	
			P	8	
	22	Cambio SIVAL	I	1	4
			M	1	
			N	1	
			P	1	
	20	Cancelación	P	1	1
Total de Plazas					212
Año	Número de Tipo de Movimiento	Tipo de Movimiento	Grupo	Plazas por Movimiento	Total de plazas por Movimiento
2018	12	Cambio de Código Presupuestal	O	10	10
	1	Cambio de Denominación	O	6	6
	18	Cambio de Línea de Mando	M	1	23
			N	3	
			O	11	
			P	8	
	4	Cambio de Nivel Salarial Valuado	I		10
			O	10	
	8	Cambio de Tipo de Nombramiento	O	13	15
			P	2	
Total de Plazas					64

El objetivo de realizar estos movimientos es adecuar los perfiles de puesto a la estructura orgánica vigente así como a la operación actual de la Procuraduría.

Paralelamente al ajuste de estructura de la institución, se llevaron a cabo los trabajos para la publicación de un nuevo Manual de Organización General en virtud de que el manual con el que contaba la institución había sido publicado en diciembre de 2007 y este no era correspondiente con el Reglamento Interior vigente de la SEMARNAT publicado en el D.O.F. durante el 2012. En este sentido, con la colaboración de todas las unidades administrativas de la PROFEPA se llevó a cabo la elaboración e integración de un nuevo manual que dejaría sin efectos el anterior. El propósito de la publicación del nuevo instrumento radicó en contribuir al fortalecimiento Institucional que diera cuenta de la misión, visión y objetivos de

la Procuraduría alineados al Reglamento Interior y a los ajustes estructurales que la institución había atravesado.

Con la publicación del MOG durante septiembre de 2017 se colocaron las bases que permiten conjugar el trabajo del capital humano con la visión estratégica que permite contribuir a cumplir las prioridades institucionales, definiendo específicamente su aportación en la ejecución efectiva de acciones en favor de la protección al ambiente.

b) Plantilla de Personal

El número total de puestos, distribuido en el período fue:

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado
Total	2,718	2,533	2,790	2,609	2,747	2,412	2,527	2,354	2,503	2,334



Derivado de la tendencia que se reporta, se estableció como premisa institucional fortalecer y orientar los recursos hacia el trabajo sustantivo de la PROFEPA, lo anterior se reflejó en la evolución de la distribución de los recursos humanos para enfocarlos al cumplimiento de las atribuciones y objetivos estratégicos. Destaca que a pesar de haber decrecido en más de 200 plazas la plantilla de personal, se alcanzaron logros sustantivos como:

- 5,203 empresas certificadas en el Programa Nacional de Auditoría Ambiental (PNAA)
- 5,911 empresas participantes en el Programa Liderazgo Ambiental para la Competitividad (PLAC)
- En materia de recursos naturales de 2013 a 2017, se realizaron de 46,053 inspecciones, 39,090 recorridos de vigilancia y 6,409 operativos, en materia forestal, impacto ambiental, recursos marinos, vida silvestre y zona federal marítima terrestre.
- En Áreas Naturales Protegidas consistentes en 6,569 inspecciones; 12,598 recorridos de vigilancia y 2,732 operativos.
- Así mismo respecto del Combate a la Tala Clandestina, en 108 Zonas Críticas Forestales del país identificadas se realizaron 20,062 inspecciones, 10,596 recorridos de vigilancia y 1,414 operativos en materia forestal. Con estas acciones se clausuraron 553 aserraderos y se aseguraron 168,629 m³ de madera, 1,748 vehículos, 2,937 toneladas de carbón vegetal, 3,482 herramientas y equipos, y se ha puesto a disposición del Ministerio Público Federal (MPF) a 401 personas.
- Se publicó el Manual de Organización General, a más de 10 años de haberse publicado el último.

Así mismo, al inicio de la administración la Procuraduría contaba con 213 inspectores de industria, 111 inspectores en cruces de revisión y 484 de recursos naturales; lo que equivale a aproximadamente un inspector de industria por cada 235 empresas de jurisdicción federal y otro más por cada 1,910 movimientos transfronterizos; además, un inspector de recursos naturales por cada 4,058 km² de territorio.

Al paso del tiempo, con las restricciones presupuestarias y los ejercicios de austeridad que culminaron en la cancelación de 221 plazas, la estructura registrada ante la Secretaría de la Función Pública con vigencia al 18 de abril de 2017 reflejó un total de 486 inspectores que deben cubrir un total de 6,200 visitas de inspección en materia industrial anualmente, así como atender 138 millones de

hectáreas de superficie forestal; 8,286 Unidades de Manejo para Conservación de la Vida Silvestre; 11,200 km de litoral costero en 167 municipios; 764,486 has de manglar a nivel nacional, entre otras actividades, destacando que, adicionalmente, a partir del año 2016 se le confirió a la PROFEPA la inspección a verificatorios ascendiendo a un total de 391 instalaciones que se han verificado de conformidad con la normatividad aplicable.

De esta forma, aun cuando se cuenta con un menor número de inspectores y en general con menos servidores públicos atendiendo funciones sustantivas y administrativas, los universos de atención han aumentado. Esto ha representado un esfuerzo institucional importante que para mantenerse deberá verse fortalecido con un aumento en la asignación de recursos, para cumplir con las atribuciones de la institución.

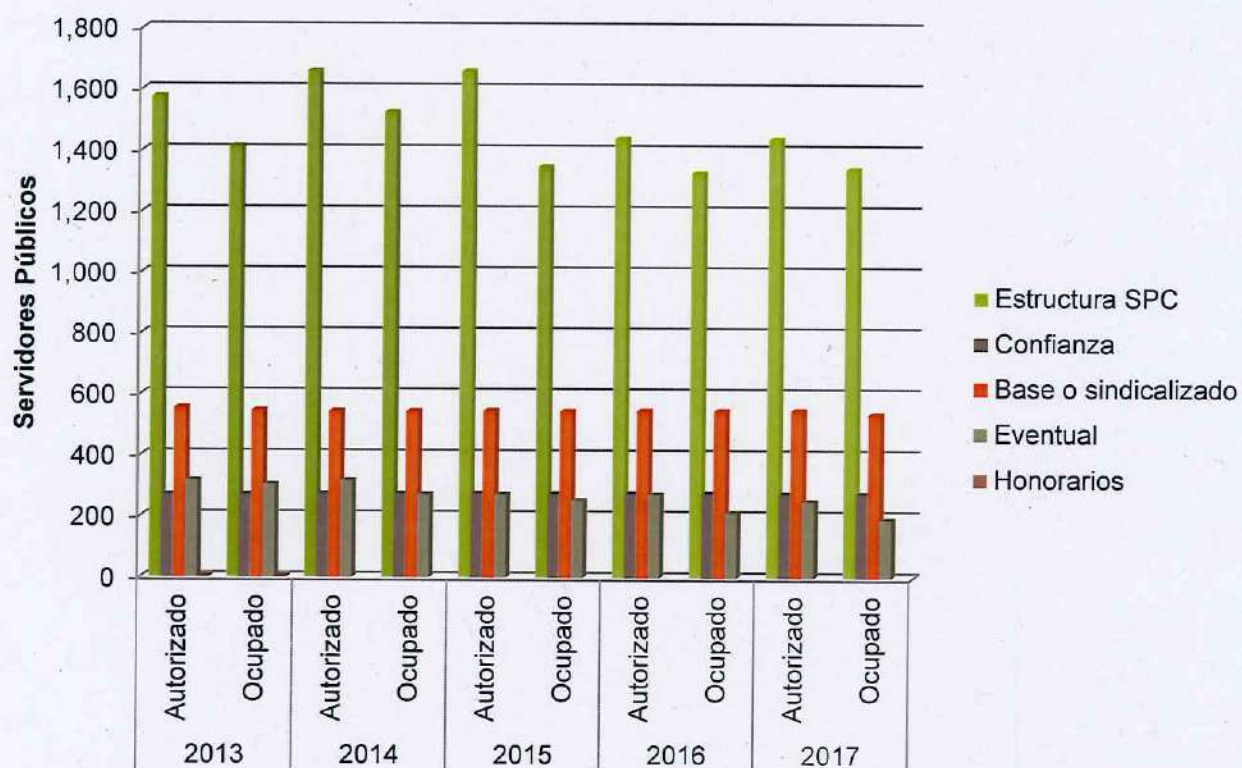
Lo anterior se reitera en el comportamiento de la plantilla por tipo de personal en el período 2013-2017.

Personal por Régimen de Contratación	2013		2014		2015		2016		2017	
	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado	Autorizado	Ocupado
Estructura SPC	1,574	1,410	1,657	1,522	1,657	1,345	1,437	1,325	1,436	1,338
Confianza	270	270	273	273	274	273	274	274	273	273
Base o sindicalizado	554	546	543	543	545	543	545	545	546	534
Eventual	317	304	317	271	271	251	271	210	248	189
Honorarios	3	3	-	-	-	-	-	-		
Total	2,718	2,533	2,790	2,609	2,747	2,412	2,527	2,354	2,503	2,334

Se observa que el tipo de personal que ha mostrado un decrecimiento producto de las medidas de austeridad, fue el personal eventual así como el sujeto al Servicio Profesional de Carrera, en el primer caso de 2013 a 2017 hubo un decrecimiento de 69 plazas, respecto de las autorizadas, mientras que el segundo caso se observa una ampliación de 83 plazas para los ejercicios 2014 y 2015; y respecto de éstos se observa una reducción de 221 plazas.

De manera global, se presenta una reducción de 287 plazas respecto del ejercicio en el que se contó con más plazas que fue durante 2014.

Plantilla Total por Régimen de Contratación

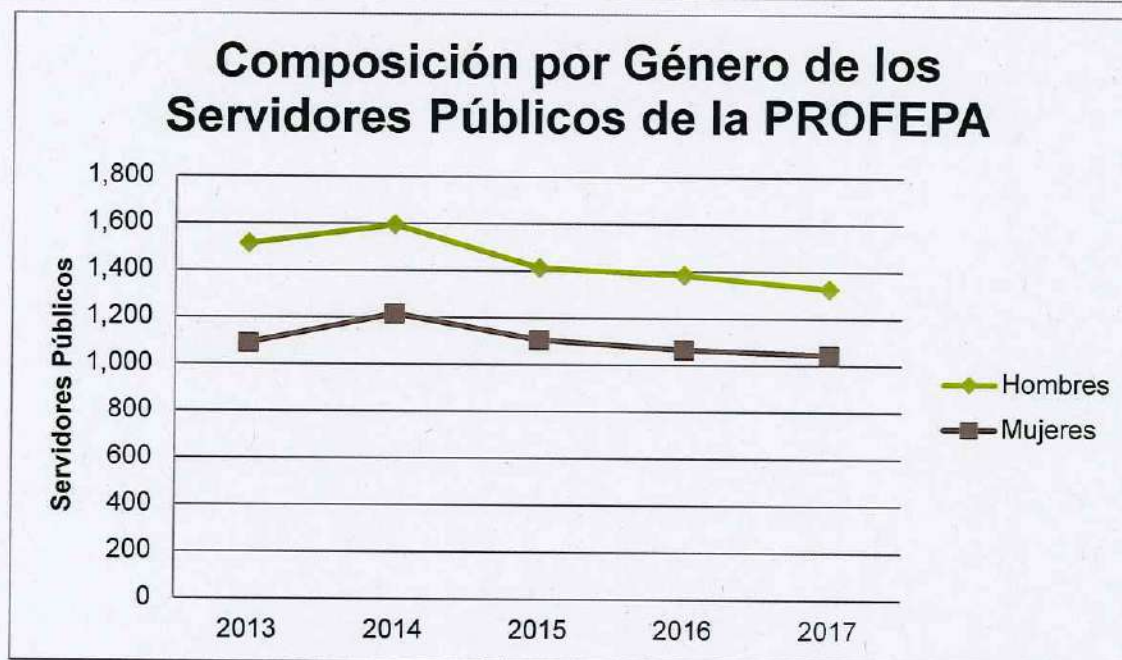


En el anexo 8, se puede apreciar el comportamiento de la plantilla, por unidad administrativa, por género y régimen de contratación por año durante el período 2013-2017.

c) Datos demográficos y educativos

La PROFEPA se ha mantenido activa y participativa en el tema prioritario de la perspectiva de género. Sin embargo, respecto al SPC, a éste se ingresa con base en el mérito y la igualdad de oportunidades, no por cuotas de género.

GÉNERO	2013	2014	2015	2016	2017
HOMBRES	1,513	1,593	1,412	1,384	1,326
MUJERES	1,091	1,216	1,107	1,066	1,045
POBLACIÓN TOTAL	2,604	2,809	2,519	2,450	2,371



No obstante, la distribución porcentual establece que en el 2013 había un 58% de hombres y un 42% de mujeres, mientras que en 2017 hay un 56% de hombres y un 44% de mujeres. De esta forma, la distribución por género mantiene una tendencia que da cuenta del establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en los espacios de la Procuraduría. Cabe señalar que estos datos se refieren a plazas ocupadas incluyendo operativas, por lo que no coinciden con el cuadro de totales mencionados en el apartado de plantilla, el cual se refiere a plazas autorizadas. Por la propia naturaleza de los datos demográficos, éstos sólo pueden estar en relación a plazas ocupadas, no autorizadas.

Respecto al nivel educativo de los servidores públicos de la PROFEPA se busca consolidar prácticas que permitan mejorar el nivel educativo, área y campo de estudios, así como la evolución y fortalecimiento profesional de los servidores públicos a su paso por la institución.

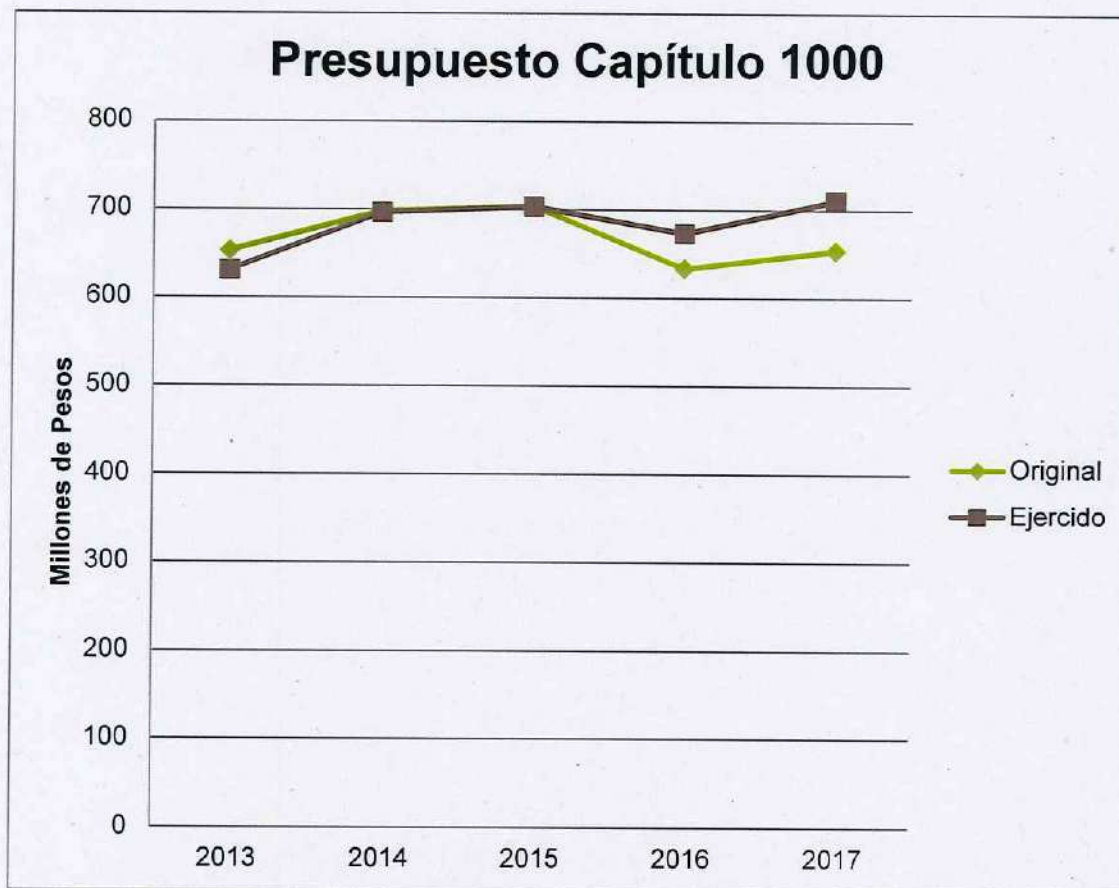
Nivel Educativo	2013			2014			2015			2016			2017		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
Sin Estudios Superiores	389	250	139	405	255	150	415	258	157	431	268	163	412	257	155
Profesionales	1455	846	609	1565	898	667	1619	923	696	1705	967	738	1561	879	682
Posgrado	74	37	37	84	40	44	92	42	50	103	48	55	93	44	49
Sin Dato	988	568	420	1107	608	499	855	453	402	511	263	248	397	199	198
TOTAL	2906			3161			2981			2750			2463		

No obstante las cifras anteriores, aún con las columnas de datos no especificados, refleja una constante en aumento en la cantidad de servidores públicos con estudios superiores y posgrado lo cual se ha venido fortaleciendo con la contratación de personal con más altos niveles de estudio y con apoyos brindados por la institución para la superación académica.

d) Presupuesto asignado

El comportamiento presupuestal del capítulo 1000 "Servicios Personales" denota la evolución del presupuesto asignado para la administración y operación de los recursos humanos con los que cuenta la institución, este se encuentra expresado en millones de pesos.

Capítulo	2013		2014		2015		2016		2017	
	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido	Original	Ejercido
1000 "Servicios Personales"	652.55	630.86	697.66	696.62	703.41	703.51	633.16	673.37	653.7	710.47



El ejercicio del presupuesto para el capítulo 1000 resulta atípico ya que pese a que en términos reales hubo un decrecimiento importante derivado de las medidas de austeridad implementadas en el año 2015, el gráfico indica un repunte durante el ejercicio 2017; no obstante, el aumento obedece incremento salarial para personal operativo, de enlace, mando medio y superior.

Cabe señalar que desde el 2003 no se había dado un incremento salarial al personal de mando y enlace, lo que ayudó a mitigar la pérdida de poder adquisitivo de años anteriores.

e) Ingreso: Concursos y aplicación del artículo 34 de la LSPCAPF

A través de la operación del subsistema de ingreso, se han llevado a cabo los procesos de reclutamiento y selección de candidatos para ocupar puestos dentro de la PROFEPA, verificando que éstos cumplan con los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema en la institución.

Al interior de la institución se privilegia la profesionalización de los recursos humanos, ya que del total de plazas más del 60% del personal forma parte del SPC, con ello se contribuye a la optimización de la inversión en el capital humano de la institución sobre la base de la profesionalización y el mérito, permitiendo que la implementación del Sistema contribuya a la mejora del entramado institucional de los procesos de gestión de la PROFEPA, tanto a nivel estratégico, directivo y de procesos, con capacidad funcional para influir positivamente en el comportamiento de los servidores públicos e incentivador de la productividad y el aprendizaje permanente.

Durante el período 2013-2017 se concursaron 1,015 plazas en 38 convocatorias de las cuales en 2013 se emitieron 12, en 2014 se publicaron 15, en 2015 fueron 4, mientras que en 2016 fueron emitidas 3 y durante el año 2017 se publicaron 4 convocatorias.

Año	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Plazas Concursadas	176	285	203	182	169	1,015

Es importante señalar que el trabajo que se lleva a cabo en la institución al momento de operar el subsistema de ingreso radica en la cantidad de aspirantes a por cada convocatoria ya que por cada plaza concursada hay un promedio de 21 aspirantes.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Año	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Plazas Concursadas	176	285	203	182	169	1,015
Aspirantes	No se tiene registro de esta información		4,304	4,456	2,992	11,752

La profesionalización del servicio público se ha consolidado en todos los niveles, desde enlace hasta director general, concentrando el mayor número de concursos en los niveles de enlace y mando medio por tratarse de los niveles donde se encuentra la mayor concentración de servidores públicos.

Año	PLAZAS CONCURSADAS POR NIVEL						TOTAL POR AÑO
	ENLACE	JEFE DE DEPARTAMENTO	SUBDIRECTOR DE ÁREA	DIRECTOR DE ÁREA	DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	DIRECTOR GENERAL	
2013	101	23	43	2	3	4	176
2014	100	74	86	14	7	4	285
2015	145	16	36	1	3	2	203
2016	86	22	64	3	2	5	182
2017	126	34	4	2	1	2	169
Total	558	169	233	22	16	17	1015



La PROFEPA, al contar con una plantilla de personal mayoritariamente inscrita al SPC además del concurso público y abierto como principal forma de contratación para los servidores públicos sujetos a la LSPCAFP también efectúa contrataciones contempladas en las siguientes disposiciones:

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, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema. Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma. (Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, DOF 10-04-2003)

Artículo 52.- Las dependencias podrán ocupar temporalmente puestos con servidores públicos de carrera de nivel jerárquico inferior que cubran el perfil requerido para el puesto en los siguientes casos:

I. Por determinación del Comité Técnico de Profesionalización cuando:

a) Un servidor público de carrera titular disfrute de una licencia sin goce de sueldo concedida en los términos del artículo 61 de la Ley, hasta por la vigencia de dicha licencia;

b) Por necesidades del servicio se requiera cubrir un puesto al estar incapacitado su titular, hasta por la vigencia de la licencia médica;

c) Al determinarse la suspensión del nombramiento de un servidor público de carrera conforme a lo previsto en el artículo 80 de este Reglamento, hasta por el tiempo de la suspensión, y

II. Por determinación del titular de la dependencia o del Oficial Mayor o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 92 de este

Reglamento, con motivo de los causas excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley, hasta por diez meses.

Al efecto, se deberá comunicar a la Secretaría la autorización y justificación correspondientes, así como sujetar a concurso el puesto de que se trate, en el plazo establecido en el artículo 92 de este Reglamento.

Las determinaciones del Comité Técnico de Profesionalización a que se refiere la fracción I, deberán considerar lo previsto en el artículo 75 de este Reglamento y atender las disposiciones relativas a la suplencia de servidores públicos contenidas en el Reglamento Interior de la dependencia.

El nombramiento que se autorice en los términos de este artículo dará derecho, a quienes así sean designados, a recibir las percepciones correspondientes al puesto que desempeñen de manera provisional, y a recibir puntos adicionales en su evaluación del desempeño. En todos los casos, la dependencia garantizará su reincorporación al puesto que venían desempeñando previo a su nombramiento de carácter temporal. La DGRH deberá informar al Registro de dichos nombramientos.

El servidor público de que se trate no podrá ocupar otro puesto conforme a los supuestos que prevé este artículo hasta después de seis meses, contados a partir de la conclusión del nombramiento de carácter temporal. (Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, DOF 06-07-2007)

Derivado de estas disposiciones la Procuraduría busca flexibilizar la movilidad de los servidores públicos de carrera con base en el mérito y la experiencia para permitir su promoción horizontal, fomentar la cobertura de vacantes por medio de movimientos laterales u ocupación temporal y proponer el establecimiento de concursos de promoción interna basada en el mérito. Es así que el número de contrataciones que se ha promovido bajo estos esquemas se reporta de la siguiente forma:

ESQUEMA DE OCUPACIÓN	2013	2014	2015	2016	2017
Al amparo del Artículo 34 (LSPC)	91	344	130	159	101
Al amparo del Artículo 52, fracción I (RLSPC)	0	0	0	0	1
Al amparo del Artículo 52, fracción II (RLSPC)	2	7	0	1	0
TOTAL	93	351	130	160	102

Al llevar a cabo este tipo de contrataciones se garantiza la continuidad del servicio público, el reconocimiento al mérito y la garantía de contar con las prestaciones laborales en estricto apego a la legislación correspondiente, dotando al personal de la protección a sus derechos laborales.

f) Capacitación

La operación del subsistema de capacitación se da con el objetivo de establecer los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;
- b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia;
- e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas,
- f) Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

Este subsistema opera a través de los Programas Anuales de Capacitación (PAC) que son diseñados a partir de los resultados de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), individuales e institucionales, y las acciones de capacitación se imparten en las modalidades: a) presencial; b) en línea a través del portal de capacitación (plataforma Moodle) de la PROFEPA; c) por videoconferencia y/o d) mixta, con la participación de proveedores internos y externos y de acuerdo con el presupuesto asignado en cada ejercicio.

De manera trimestral se habilita el Módulo de Registro de Acciones de Capacitación de la plataforma de capacitación en línea de la PROFEPA para que los servidores públicos reporten de manera individual el cumplimiento de sus horas de capacitación. Los resultados son reportados trimestral y anualmente a la Secretaría de la Función Pública a través de Sistema RHnet.

Para llevar a cabo las acciones de capacitación, principalmente, la institución imparte a través del Centro de Capacitación en Línea de la PROFEPA un total de

23 cursos, mismos que avalan una duración de 10 horas (1 curso), 20 horas (21 cursos) y 40 horas (1 curso) según sea el caso. Los cursos impartidos son:

- Administración de Proyectos de Mejora.
- Análisis para la Reingeniería de Procesos.
- ABC de la Contabilidad Gubernamental.
- Calidad y Productividad en el Sector Público.
- Educación en Materia de Derechos Humanos.
- Elaboración de Manuales de Procedimientos.
- Aspectos Generales de un Sistema de Monitoreo y Evaluación Basado en Resultados.
- Sistema Nacional de Planeación Democrática.
- Atención Ciudadana
- Contrataciones Públicas
- Control Interno y Administración de Riesgos.
- Ética, Legalidad y Responsabilidad.
- Liderazgo.
- Nociones Básicas de la Administración Pública Federal.
- Orientación a Resultados.
- Rendición de Cuentas.
- Trabajo en Equipo.
- Comunicación Efectiva.
- Ortografía y Redacción.
- Instrumentación del Proceso Entrega-Recepción de Cargos Públicos de la APF.
- Visión Estratégica.
- Negociación.
- Inducción para los Servidores Públicos de la PROFEPA.

En este sentido, durante el período 2013-2017 se han llevado a cabo 1,419 acciones de capacitación, con 23,920 participantes, lo que representa un esfuerzo importante tanto de la institución como de los participantes que se han capacitado en este período, en materia sustantiva y adjetiva.

Año	2013	2014	2015	2016	2017
Acciones	248	250	283	338	300
Participantes	6369	4476	5490	4193	3392

Asimismo, se realiza un esfuerzo institucional adicional al del Centro de Capacitación en Línea, ya que se llevan a cabo cursos de capacitación impartidos por las propias unidades de la PROFEPA, ejemplo de estos cursos son:

NOMBRE DEL CURSO	IMPARTIDO POR:
TALLER DE REGULACIÓN, APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE NORMAS EN MATERIA DE ATMOSFERA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA NORMA 155-SEMARNAT-2007 DE PROTECCIÓN AMBIENTAL PARA OPERACIONES DE LIXIVIACIÓN DE ORO Y PLATA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
INTRODUCCIÓN AL SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO (GHS) PARA LA IDENTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE PELIGROS DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA NOM-141-SEMARNAT-2003, QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA CARACTERIZAR LOS JALES, ASÍ COMO LAS ESPECIFICACIONES Y CRITERIOS PARA LA CARACTERIZACIÓN Y PREPARACIÓN DEL SITIO, PROYECTO, CONSTRUCCIÓN, OPERACIÓN Y POSTOPERACIÓN DE PRESAS DE JALES.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
PLANES DE MANEJO DE RESIDUOS MINEROS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER MOZOAMERICANO SOBRE PEPINOS DE MAR / COMERCIO INTERNACIONAL Y BASES PARA SU IDENTIFICACIÓN	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
LA FUNCIÓN DEL PERITO EN EL JUICIO PENAL ACUSATORIO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
PENSAMIENTO DIVERGENTE Y MODIFICABILIDAD COGNITIVA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE AVES RAPACES, AVES CANORAS Y DE ORNATO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
FORMACIÓN JURÍDICA DENTRO DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
MANEJO DEL LUGAR DE LOS HECHOS Y TRABAJO COORDINADO DE OPERADORES DESDE SU ROL.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE INTRODUCCIÓN SOBRE ESPECIES POTENCIALMENTE INVASORAS EN PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
DESARROLLO DE TÉCNICAS DE ORALIDAD EN EL MARCO DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE ESPECIES DE IMPORTANCIA CUARENTENARIA EN LA IMPORTACIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
SEMINARIO - TALLER "FORMACIÓN OPERADOR INTEGRAL DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO"	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

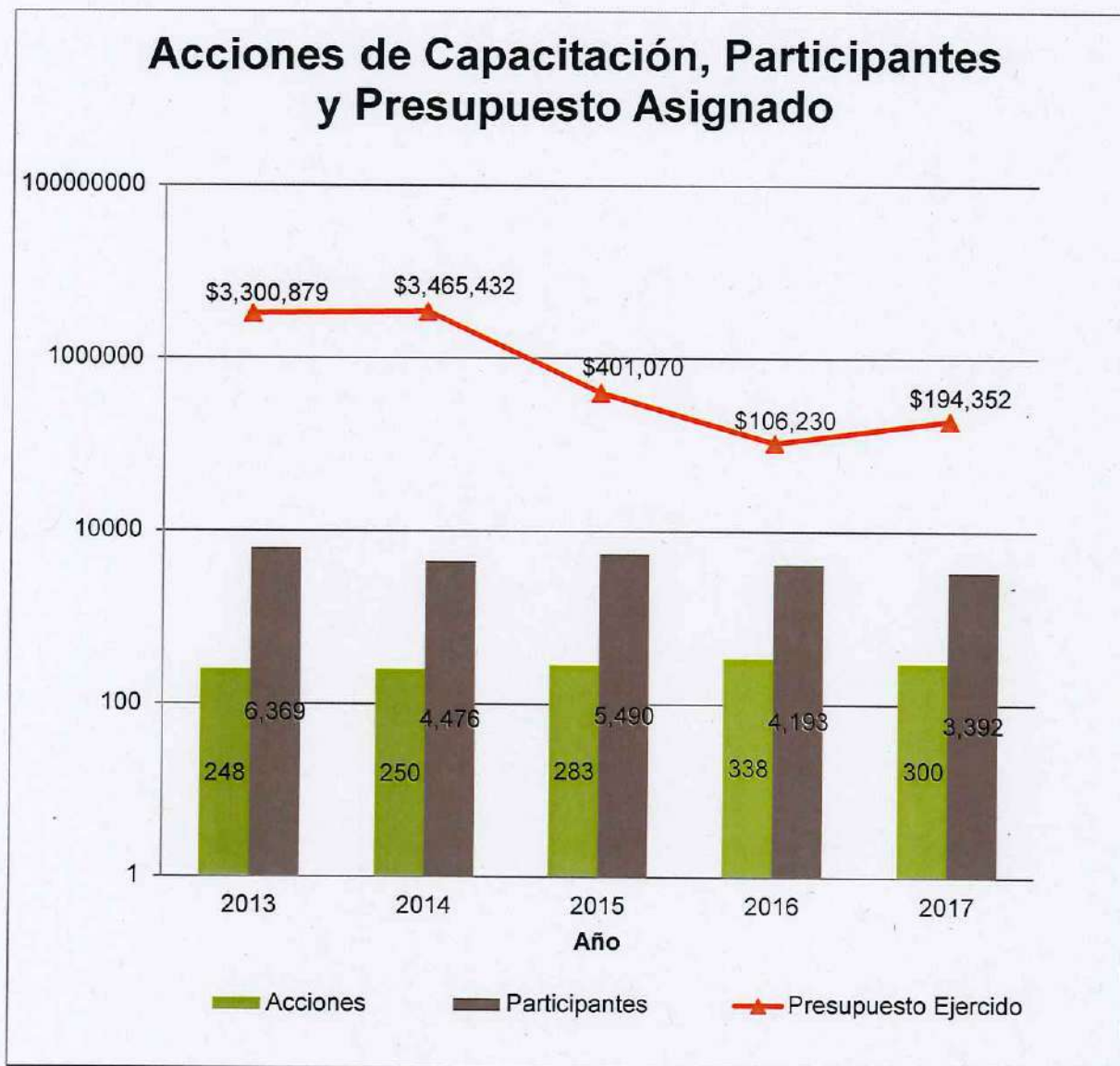
Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

NOMBRE DEL CURSO	IMPARTIDO POR:
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE PLAGAS FORESTALES EN ÁRBOLES DE NAVIDAD DE IMPORTACIÓN	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CON MEDIOS ELECTRÓNICOS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
"ACTUALIZACIÓN DE LA CÉDULA DE OPERACIÓN ANUAL (COA) Y SU CAPTURA EN LA PLATAFORMA COA WEB"	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
CURSO-TALLER PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE ORQUÍDEAS ENLISTADAS EN LA NOM-059-SEMARNAT-2010	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE ESPECIES POTENCIALMENTE INVASORAS EN LA IMPORTACIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
TALLER DE VERIFICACIÓN SANITARIA DE LA IMPORTANCIA DE ÁRBOLES DE NAVIDAD E IDENTIFICACIÓN DE MADERAS	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
TALLER DE IDENTIFICACIÓN E INTERCEPCIÓN DE ESPECIES EXÓTICAS INVASORAS TERRESTRES Y ACUÁTICAS, ASOCIADAS AL COMERCIO INTERNACIONAL	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
CURSO TALLER EN MATERIA DE SUELO Y SUBSUELO	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
TALLER DE MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO-TALLER EN MATERIA DE AIRE Y RUIDO	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO - TALLER EN MATERIA DE RECURSOS NATURALES, VIDA SILVESTRE Y RECURSOS FORESTALES.	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO - TALLER EN MATERIA DE AGUA	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO-TALLER EN MATERIA DE RIESGO Y EMERGENCIA AMBIENTALES	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO TALLER DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES QUÍMICOS MAYORES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL

No obstante la suma de esfuerzos institucionales, A partir del año 2015 se dio un decremento importante en la disponibilidad de los recursos económicos por lo que se han tenido que implementar cursos y talleres con personal interno en las diferentes áreas de la PROFEPA, a fin cumplir las metas. Durante el periodo las acciones de capacitación para el personal de todos los niveles de puesto, desde operativos hasta mandos superiores, han implicado la inversión de recursos públicos por un monto total de 7'467,963 pesos. Es importante mencionar que durante el periodo 2013-2017 se superaron las metas del número de participantes

programados para cada año; de igual manera, se rebasó el número de acciones estimadas en cada ejercicio.



Se observa que el número de acciones de capacitación y los participantes en las mismas no ha implicado un decremento tan importante como el que se tuvo en el presupuesto asignado, ya que mientras el presupuesto decreció más de 1,500 por ciento las acciones de capacitación se incrementaron y el número de participantes decreció en menos del 50 por ciento lo cual también obedece a la reducción de plantillas de personal.

En este sentido, a pesar de las reducciones presupuestarias que se han aplicado en el presupuesto asignado a capacitación, a 2015 se incrementaron los cursos impartidos lo que implica un mayor número de personal capacitado con una significativa reducción en el costo por persona capacitada, lo anterior sin sacrificar la calidad de la capacitación otorgada. No obstante, el impacto negativo del recorte de 2016, el cual también se reflejó en el presupuesto de 2017, hace necesario que se revisen las prioridades del gasto para incrementar la asignación del gasto destinado a capacitación.

g) Certificación de capacidades

El proceso de evaluación de capacidades profesionales asignadas a los perfiles de puestos de los Servidores Públicos de Carrera Titulares, con fines de certificación y permanencia en el Servicio Profesional de Carrera, inicia con la programación anual de acuerdo con sus fechas de ingreso a sus puestos o con la fecha de la última capacidad evaluada en un proceso de certificación previo. Por acuerdo del Comité Técnico de Profesionalización de la PROFEPA, en el año 2014 se determinó que el periodo para las evaluaciones es de al menos un año antes de cumplirse el plazo de cinco años establecido por la normatividad para la renovación de la certificación de capacidades.

Niveles de Puesto	Servidores Públicos de Carrera Evaluados por año					Total Acumulado
	2013	2014	2015	2016	2017	
Director General	0	1	3	0	0	4
Director General Adjunto	0	0	0	0	0	0
Director de Área	0	2	2	4	0	8
Subdirector de Área	2	64	11	27	7	111
Jefe de Departamento	0	40	5	22	4	71
Enlace	175	303	57	64	176	775
Total Anual	177	410	78	117	187	969

Las evaluaciones se aplican a través de la plataforma de certificación en línea (Moodle) de la PROFEPA y los resultados son reportados a la Secretaría de la Función Pública a través del Sistema RHnet. Durante el periodo 2013-2017 un total de 969 servidores públicos han sustentado satisfactoriamente sus evaluaciones por lo que se han hecho acreedores a sus constancias de certificación con resultados aprobatorios.

h) Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se lleva a cabo a través del subsistema encargado de establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.

Desde la implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC) en la PROFEPA, ocurrida en el año 2005, se determinó que el modelo de evaluación del desempeño que sería aplicado a los Servidores Públicos de Carrera, tanto Eventuales como Titulares, correspondería al propuesto por la Secretaría de la Función Pública para las dependencias de la Administración Pública Federal.

En este sentido, el método, los participantes, los plazos, las herramientas de evaluación, los factores a evaluar, las ponderaciones y demás componentes del proceso de evaluación son los que se encuentran señalados en la normatividad aplicable (Ley del SPCAPF, su Reglamento y las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera). Con respecto a la herramienta de evaluación, actualmente se utilizan los formatos propuestos y autorizados por la propia Secretaría de la Función Pública pero en una versión en línea, instalada en el Sistema Automatizado de Evaluación del Desempeño (SAED) de la PROFEPA.

De esta forma, se instrumenta el método a través del cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto. Se anexa la Metodología para la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos comprendidos en el Servicio Profesional de Carrera.

Con referencia al método de evaluación del desempeño para el personal operativo es el mismo que se señala en la "Norma para el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos de nivel operativo", en la "Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles" y en las Disposiciones anteriormente referidas.

El proceso de evaluación del desempeño no sólo ha tenido impacto favorable en los propios servidores públicos evaluados, quienes de manera recurrente han obtenido resultados satisfactorios y excelentes en el cumplimiento de sus compromisos de actuación, sino que además, esto se ha visto reflejado en los

logros alcanzados por la Procuraduría en los últimos años, los cuales han posicionado a la PROFEPA ante la ciudadanía como una institución pública confiable y honesta en la atención de los asuntos que tienen que ver con la procuración de la justicia ambiental. Esta tendencia se refleja en lo reportado durante el período 2013-2017.

Resultados de la Evaluación Anual del Desempeño	2013	2014	2015	2016	2017	Total	Porcentaje
Excelente	340	159	200	174	203	1,076	19.41%
Satisfactorio	797	957	851	933	893	4,431	79.92%
No Satisfactorio	12	4	2	1	2	21	0.38%
Deficiente	1	13	0	0	2	16	0.29%
Total	1,150	1,133	1,053	1,108	1,100	5,544	100%

La evaluación está dirigida a Servidores Públicos Carrera Titulares, de Libre Designación, de Designación Directa y para los que forman parte del Gabinete de Apoyo, con la participación de los propios evaluados, sus superiores jerárquicos y de terceros evaluadores. Durante el periodo 2013-2017 se evaluaron un total de 5,544 servidores públicos, de los cuales el 99.3% obtuvieron resultados Satisfactorios y Excelentes en su desempeño, con lo que se confirma el estricto cumplimiento de sus funciones y metas individuales que repercuten en el impacto favorable que ha tenido la PROFEPA en la procuración de la justicia ambiental y en la conservación del medio ambiente.

Existen diversos mecanismos de retroalimentación derivados de los procesos de evaluación del desempeño que son aplicados al personal de base y confianza. El primero de ellos se refiere a las acciones de mejora que les son propuestas a los servidores públicos de carrera cuando obtienen resultados no satisfactorios, las cuales son validadas por el Comité Técnico de Profesionalización a fin de detectar las causas de dichos resultados y establecer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño.

El siguiente mecanismo de retroalimentación hace referencia a las Reuniones de Seguimiento y a los Diálogos de Desarrollo entre los evaluadores y los evaluados que son señalados como obligatorios en las disposiciones legales correspondientes, tanto para el establecimiento de metas individuales, como para el seguimiento a su desempeño y para la valoración del grado de cumplimiento de

éstas. Por último, se encuentran los premios y las recompensas a las que se hacen acreedores aquellos servidores públicos de nivel operativo que destacan por sus resultados sobresalientes, los cuales son entregados con el requisito de que los propios evaluados elaboren un trabajo escrito que se encuentre estrechamente relacionado con las funciones que desempeñan y con los logros obtenidos en el cumplimiento de las metas de actuación que les son asignadas por sus superiores jerárquicos.

g) Separación de personal

Este subsistema se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos. No obstante, durante el período 2013-2017 se han registrado únicamente 12 bajas con motivo de:

- Baja fracción VI del art. 60 de LSPC (capacitación o segunda evaluación desempeño no aprobatoria)
- Baja fracción VII del art. 60 de LSPC (evaluación de desempeño deficiente)
- Baja por art. 52 de la LSPC (certificación de capacidades profesionales no aprobatoria)

Sin embargo, las bajas del personal por renuncia derivan en la amplia rotación del personal como un área de oportunidad que se registra en la institución.

Año	Eventuales	Presupuestales	Total
2013	100	235	335
2014	221	223	444
2015	197	291	488
2016	126	209	335
2017	90	164	254

De esta forma, en el período 2013-2017 se han registrado 1,856 bajas de personal, las principales causas de baja de personal son:

- Baja por renuncia
- Baja por conclusión de nombramiento o contrato
- Baja por defunción
- Baja por invalidez y/o incapacidad dictaminada por el ISSSTE
- Baja por Movimiento Lateral

- Baja por pensión y/o jubilación
- Baja por destitución y/o inhabilitación del Órgano Interno de Control
- Baja por cambio de adscripción.

VII. RESULTADOS Y SITUACIÓN ACTUAL

Las constantes reducciones presupuestales, si bien no han repercutido en la estructura orgánica básica, sí han implicado la necesidad de realizar ajustes en el funcionamiento institucional, ya que la cantidad de servidores públicos ha disminuido, por lo que si se plantea como objetivo el mantener a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente como una institución fundamental de la República, se requiere que su estructura, objetivos, mecanismos de profesionalización de su personal e instrumentos de transparencia y rendición de cuentas, sean apoyados con un presupuesto acorde a su labor.

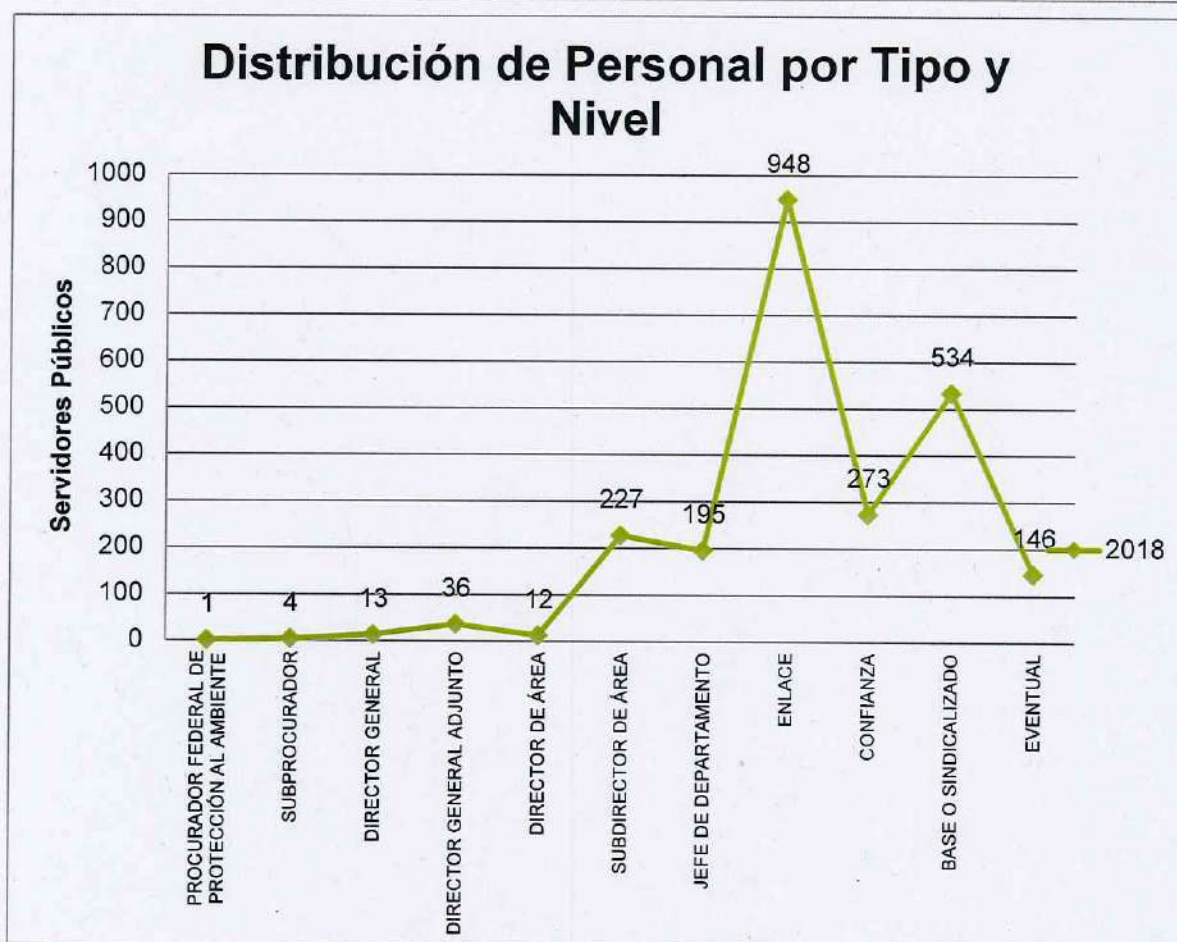
a) Plantilla de Personal Situación Actual

La composición actual de la plantilla de plazas ocupadas en relación con las plazas autorizadas, por régimen de contratación y ubicación es la siguiente:

UBICACIÓN DE PLAZA	BASE (SINDICATO)	CONFIANZA			EVENTUALES		CONSOLIDADO	
	TOTAL	MANDOS MEDIOS, SUPERIORES Y ENLACES (SPC)	OPERATIVAS	TOTAL	OCUPADAS	TOTAL	OCUPADAS	TOTAL
OFICINAS CENTRALES	122	374	79	453	63	71	611	646
DELEGACIONES	412	1,062	194	1,256	67	75	1,617	1,743
TOTAL	534	1,436	273	1,709	130	146	2,228	2,389

La distribución en relación con las plazas autorizadas de la Procuraduría, de acuerdo al tipo de contratación del personal es la siguiente:

DESCRIPCIÓN	2018
PROCURADOR FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	1
SUBPROCURADOR	4
DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
CONFIANZA	273
BASE O SINDICALIZADO	534
EVENTUAL	146
TOTAL	2,389



Aun cuando se registra una distribución proporcional entre el personal de mando y el de enlace se registran algunas disfuncionalidades en cuanto a la composición de la Estructura Básica y no Básica de la Institución, destacan 28 puestos en cuya denominación se les reconoce como Director de Área mientras que en el grupo, grado y nivel se les reconoce como Subdirector de Área, así mismo es fundamental distinguir que mientras que existen 227 puestos con grupo, grado y nivel correspondiente a Subdirector de Área hay 195 correspondientes a Jefe de Departamento por lo que hay más de un Subdirector de Área por cada Jefe de Departamento lo cual más allá de ser una distribución atípica, refleja que no se cumple el parámetro de desdoblar cada unidad en al menos dos unidades en nivel inmediato inferior, lo cual representa que no hay suficientes departamentos para sustentar el desdoblamiento de todas las subdirecciones de área. Lo anterior, se debe a la cancelación de plazas producto de las medidas de racionalidad y austeridad, cuya primera prioridad ha sido cubrir una cuota presupuestal, sin consideraciones de tipo organizacional y funcional.

b) Niveles salariales

Los Servidores Públicos que componen la PROFEPA se agrupan en 32 niveles salariales, de los cuales los correspondientes al personal de enlace y operativos de base o confianza agrupan al mayor número de trabajadores.

Denominación genérica del puesto	Grupo, Grado y Nivel	Cantidad
Procurador	I11	1
Subprocurador	JA1	4
Director General	K11	11
	K21	2
Director General Adjunto/Delegado	L11	36
Director de Área	M11	8
	M23	2
	MC3	2
Subdirector de Área/subdelegado	N11	10
	N31	33
	N33	1
	NA1	165
Jefe de Departamento	O11	136
	O21	2
	O23	19
	O31	54
	O33	1
	OA1	1
Enlace	P11	49
	P12	658
	P13	163
	P23	68
	P32	8
	PQ1	1
	PQ3	1
Operativo de Base o Confianza	11	199
	3	4
	5	36
	6	213
	7	238
	8	75
	9	42
TOTAL	32	2,243

Las cifras anteriores, toman en cuenta las plazas autorizadas y no consideran al personal eventual, no obstante, se puede observar que el mayor porcentaje de los trabajadores pertenece al Servicio Profesional de Carrera, ya que de un total de 2,243 plazas 36% es personal operativo de base y/o confianza y 64% son personal sujeto al Servicio Profesional de Carrera; de éstas, el 66% es personal de enlace, mientras que el 34% restante es de mando medio y superior.

c) Distribución del personal en las actividades sustantivas y administrativas

De las 50 unidades administrativas que conforman a la institución, 49 están asociadas con funciones sustantivas y únicamente la Dirección General de Administración realiza funciones administrativas. De esta forma, del total de 2,228 puestos ocupados, considerando los diferentes tipos de personal que componen la Procuraduría, 189 son administrativos, todos ellos adscritos a la Dirección General de Administración

Unidades	Personal	Porcentaje
Sustantivas	2,039	91.5%
Administrativas	189	8.5%
Total	2,228	100 %

d) SPC por componente

Respecto al Subsistema de Planeación de Recursos Humanos se han realizado y registrado las modificaciones de estructura conforme a lo siguiente:

No.	Nombre del Escenario	Fecha de Vigencia
Año 2017		
1	PROFEPA_ESCENARIO_011705221758	18 de abril de 2017
2	PROFEPA_ESCENARIO_031708171025	17 de agosto de 2017
3	ESCENARIO_PROFEPA_041710271603	16 de octubre de 2017
4	ESCENARIO_PROFEPA_051712221034	15 de diciembre de 2017
Año 2018		
1	ESCENARIO_PROFEPA_021806201118	15 de junio de 2018

De esta forma, la composición actual por unidad administrativa de las 1,436 plazas registradas en el escenario con vigencia al 15 de junio de 2018 es la siguiente:

Plazas de Estructura	
Concepto	Plazas
Mandos Superiores	18
Mandos Medios	470
Enlace	948

DESCRIPCIÓN	2017
PROCURADOR FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	1
SUBPROCURADOR	4

DIRECTOR GENERAL	13
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO	36
DIRECTOR DE ÁREA	12
SUBDIRECTOR DE ÁREA	227
JEFE DE DEPARTAMENTO	195
ENLACE	948
TOTAL	1,436

El Subsistema de Ingreso, en cumplimiento de lo establecido por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), de enero a agosto 2018 se concursaron un total de 110 plazas en tres convocatorias públicas y abiertas, en las que se registraron en conjunto 1,413 aspirantes.

Convocatoria	Plazas concursadas	Aspirantes inscritos
1a Convocatoria	65	938
2a Convocatoria	28	475
3a Convocatoria	17	No incluye aspirantes por encontrarse en proceso.
TOTAL	110	1,413

Asimismo, se llevaron a cabo 27 ingresos al amparo del artículo 34 de la LSPCAPF.

Respecto a las acciones de capacitación durante el ejercicio 2018 se han realizado 9 con un total de 93 participantes, no obstante estos registros se fortalecen al término del ejercicio.

En lo que respecta a los Servidores Públicos de Carrera Titulares que aprobaron sus evaluaciones de capacidades profesionales con fines de certificación y permanencia en el SPC, durante el ejercicio 2018 por grupo jerárquico se reporta:

Niveles de Puesto	2018
Director General	0
Director General Adjunto	0
Director de Área	1
Subdirector de Área	28
Jefe de Departamento	19
Enlace	102
Total Anual	150

En relación al Subsistema de Separación del SPC, durante el segundo trimestre del ejercicio 2018, se llevó a cabo la elaboración de los "LINEAMIENTOS A TRAVÉS DE LOS QUE SE ESTABLECEN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA LA OPERACIÓN DEL SUBSISTEMA DE SEPARACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA EN LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE" esto con la finalidad de atender las disposiciones establecidas en el artículo 73 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal establece que el Subsistema de Separación de este tipo de servidores públicos se integra por los procesos que permiten determinar el procedimiento a seguir para que el nombramiento de un servidor público de carrera deje de surtir efectos sin responsabilidad para la dependencia.

Dichos lineamientos tienen el propósito de dotar de certeza jurídica respecto a los procedimientos de separación de servidores públicos de carrera en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente y permitan la operación del Subsistema de Separación previsto en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con el respeto a los derechos de los servidores públicos, así como a las garantías de audiencia y legalidad previstas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En tal sentido, su objeto es el de establecer los procedimientos para la operación del Subsistema de Separación del Sistema conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento. Estos lineamientos se encuentran en proceso de aprobación por parte del Comité Técnico de Profesionalización del Servicio Profesional de Carrera de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.

e) Evaluaciones de la Secretaría de la Función Pública

Como parte del compromiso de asumir una gestión eficiente del capital humano resulta imprescindible el contar con los mecanismos que permitan dar testimonio de las acciones de la institución, a fin de medir los resultados obtenidos. Estos mecanismos no sólo permiten dar cuenta del funcionamiento institucional sino que representa un área de oportunidad fundamental en el conocimiento de lo que se está haciendo y de las acciones que se desarrollan para mejorar.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

A fin de contribuir con las acciones de mejora la PROFEPA es evaluada anualmente, respecto a la operación de los diferentes subsistemas atendiendo al cumplimiento de los objetivos del programa, obteniendo los siguientes resultados:

SUBSISTEMA	2013		2014		2015		2016	
	Ponderado	Objetivo	Ponderado	Objetivo	Ponderado	Objetivo	Ponderado	Objetivo
Planeación de Recursos Humanos	25.00%	25.00%	15.03%	20.00%	17.42%	20.00%	17.67%	20.00%
Ingreso	13.35%	20.00%	11.25%	20.00%	13.59%	20.00%	18.39%	20.00%
Desarrollo Profesional	5.71%	10.00%	2.30%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
Capacitación y Certificación de Capacidades	16.36%	20.00%	12.76%	15.00%	12.38%	15.00%	13.48%	15.00%
Evaluación del Desempeño	14.84%	15.00%	18.81%	20.00%	19.04%	20.00%	18.98%	20.00%
Separación	7.12%	10.00%	2.61%	10.00%	5.49%	10.00%	7.96%	10.00%
Control y Evaluación	-	-	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%
TOTAL	82.4%	100.00%	67.7%	100.00%	82.9%	100.00%	91.5%	100.00%

De esta forma, en los últimos años la PROFEPA ha logrado consolidar la operación efectiva del SPC, orientándolo a contar con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

En este sentido se ha registrado la Evaluación de la Gestión Gubernamental (EGG) que organiza diferentes elementos de gestión según su naturaleza, con el propósito de hacer una valoración cuantitativa a través de 10 indicadores que dan cuenta sobre la capacidad institucional para transformar sus insumos en resultados orientados al cumplimiento de sus objetivos estratégicos y metas institucionales.

Al respecto, y con la finalidad no sólo de brindar información relevante y oportuna relacionada con aspectos de la gestión de las instituciones, sino también, presentar de manera ejecutiva elementos que faciliten la toma de decisiones

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

estratégicas en esta materia, a continuación se describen los resultados obtenidos por la PROFEPA en los ejercicios 2016 y 2017:

Datos de identificación				
Ramo:	16	Institución:	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente	
Resultados globales				
Promedio APF:	69.7	Promedio Ramo:	71.7	
Resultados de la institución				
Promedio:	75.9	Ranking APF:	52	
Resultados por indicador				
	Indicador Cumplimiento del Sistema de Control Interno Institucional	65.1		Ranking: 166, Total APF: 260
	Indicador Programa de Trabajo de Control Interno	100.0		Ranking: 1, Total APF: 253
	Indicador Programa de Trabajo de Administración de Riesgos	9.1		Ranking: 192, Total APF: 254
	Índice de Promoción de la Ética e Integridad Pública	100.0		Ranking: 1, Total APF: 249
	Índice de Cumplimiento de Indicadores Sectoriales	84.1		Ranking: 146, Total APF: 251
	Índice de Cumplimiento de Metas de los Indicadores de las Bases de Colaboración	66.8		Ranking: 44, Total APF: 260
	Índice de Cumplimiento de Metas y Avance Presupuestal	93.4		Ranking: 62, Total APF: 138
	Índice de Integración de Padrones de Beneficiarios	No aplica		Ranking: No aplica, Total APF: 55
	Indicador Observaciones Recurrentes (descendente)	No aplica		Ranking: No aplica, Total APF: 210
	Índice de Atención a Recomendaciones y Observaciones	100.0		Ranking: 1, Total APF: 259

En la evaluación correspondiente al ejercicio 2016, el resultado promedio de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente fue de 75.9, es decir, 4.2 puntos por encima del promedio del ramo, ello si bien implicó resultados alentadores, respecto al Sector y a la propia Administración Pública Federal permitió establecer

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

una hoja de ruta que permitiera continuar mejorando respecto de sus propios resultados.

Por lo que para el ejercicio 2017 los resultados institucionales fueron:

Cédula de Resultados de la Evaluación de la Gestión Gubernamental 2017			
Datos de identificación			
Ramo:	16	Institución:	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Resultados globales			
Promedio APF:	79.8	Promedio Ramo:	82.2
Resultados de la institución			
Promedio:	91.7	Posición APF:	7
Resultados por indicador		PARÁMETRO	
	Indicador Cumplimiento del Sistema de Control Interno Institucional	95.3	 Mejora continua
	Indicador Programa de Trabajo de Control Interno	100.0	 Adecuado
	Indicador Programa de Trabajo de Administración de Riesgos	100.0	 Adecuado
	Índice de Promoción de la Ética e Integridad Pública	100.0	 Adecuado
	Índice de Cumplimiento de Indicadores Sectoriales	78.8	 Riesgo
	Índice de Cumplimiento de Metas de los Indicadores de las Bases de Colaboración (Ver Anexo)	79.0	 Adecuado
	Índice de Cumplimiento de Metas y Avance Presupuestal	89.7	 Regular
	Índice de Integración de Padrones de Beneficiarios	NA	 No aplica
	Indicador Observaciones Recurrentes (descendente)	NA	 No aplica
	Índice de Atención a Recomendaciones y Observaciones	100.0	 Sobresaliente
NA. No Aplica. ND. No Disponible.			

El promedio del Ramo 16, Medio Ambiente, fue de 82.2 con 8 instituciones evaluadas. Lo anterior la ubicó a la PROFEPA en la posición 1 dentro del Ramo sujeto a dicho análisis, ello representó un esfuerzo institucional para mejorar en los aspectos adjetivos que permiten soportar el cumplimiento de objetivos institucionales.

f) Auditorías

Al 31 de diciembre de 2012, existían 9 observaciones pendientes de atención, 2 correspondientes a Oficinas Centrales y 7 a Delegaciones en las Entidades Federativas, todas ellas derivadas de auditorías realizadas por el Órgano Interno de Control (OIC), dichas observaciones se integraron para su atención. Como resultado de las auditorías realizadas se determinaron observaciones tanto en oficinas centrales como en delegaciones de la Procuraduría en las Entidades Federativas, mismas que se han ido solventando trimestralmente.

Durante el ejercicio 2013, se inició con 9 observaciones pendientes del año anterior derivadas de auditorías practicadas por el OIC, mismas que se fueron solventando, sin embargo, al ser sujetos de nuevas revisiones se acumularon nuevas observaciones, por lo que al cierre del ejercicio se registraron 29 observaciones pendientes de solventar, todas ellas correspondientes a auditorías realizadas por el OIC, así mismo se registraron 3 determinaciones de responsabilidad turnadas al área correspondiente.

En este sentido, en 2014 se inició con 29 observaciones provenientes de auditorías realizadas por el OIC, sumando al primer trimestre del año 50 observaciones de las cuales 26 correspondían a auditorías practicadas por el OIC y 24 a la auditoría 0342 realizada por la Auditoría Superior de la Federación (ASF); finalmente al 31 de diciembre de 2014 quedaron pendientes de solventar 42 observaciones de las cuales 40 concernían a auditorías practicadas por el OIC y 2 a una auditoría realizada por externos.

Así mismo, el año 2015 inició con las 42 observaciones pendientes del ejercicio anterior, ascendiendo a 55 observaciones para el primer trimestre del año, de las cuales derivaban 25 de la auditoría 0158 realizada por la ASF, 1 provenía de auditores externos y 29 derivadas de auditorías practicadas por el OIC, quedando finalmente al 31 de diciembre de 2015, 53 observaciones pendientes de solventar, de éstas 52 correspondientes a auditorías realizadas por el OIC y 1 proveniente de

auditores externos; así mismo se registró una determinación de responsabilidad turnada al área correspondiente.

El ejercicio 2016 inició con 53 observaciones, acumulando para el primer trimestre del ejercicio 76 observaciones de las cuales 55 fueron derivadas de auditorías practicadas por el OIC, 20 correspondían a auditorías realizadas por la ASF y 1 proveniente de auditores externos, quedando pendientes por solventar al 31 de diciembre de 2016 98 observaciones, de las cuales 94 correspondían a auditorías practicadas por el OIC, 2 derivaron de auditores externos y 2 correspondientes a auditorías realizadas por la Secretaría de la Función Pública (SFP).

En 2017, se inició con las 98 observaciones pendientes del ejercicio anterior, acumulando al primer trimestre de ese año 109 observaciones de las cuales 88 correspondían a auditorías practicadas por el OIC, 1 proveniente de auditorías realizadas por la SFP, 2 correspondientes a auditores externos y 18 correspondientes a auditorías practicadas por la ASF, no obstante lo anterior, se emprendió una labor importante para lograr solventar las observaciones emitidas por las diversas instancias fiscalizadoras, por lo que al 31 de diciembre de 2017 el ejercicio cerro reportando 38 observaciones pendientes de solventar, de las cuales 32 corresponden a auditorías practicadas por el OIC, 2 provenientes de auditores externos y 4 derivadas de auditorías realizadas por la ASF, así mismo se registró una determinación de responsabilidad turnada al área correspondiente.

Durante el período correspondiente del ejercicio 2018, se inició con 38 observaciones pendientes del año anterior, cifra que disminuyó al primer trimestre del ejercicio 2018 a 17 observaciones correspondientes a auditorías practicadas por el OIC y 2 derivadas de auditorías externas, sumando un total de 19 observaciones; mientras que al cierre de junio de 2018 se reportan 08 observaciones en proceso, 05 proveniente de auditorías realizadas por el OIC y 3 correspondientes a auditores externos, sin que a la fecha se tenga observación alguna por la ASF.

VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

La planeación de recursos de la Procuraduría se encuentra supeditada a la planeación estratégica del Sector Medio Ambiente y Recursos Naturales, por su carácter de órgano desconcentrado Como parte del Sector Medio Ambiente la PROFEPA es un organismo desconcentrado encargado de vigilar el cumplimiento de la normatividad ambiental, contando con una estructura orientada a supervisar

y evaluar el cumplimiento de las normas aplicables a la prevención y control de la contaminación ambiental, a la restauración de los recursos naturales, a la preservación y protección de la flora y fauna, así como de sus ecosistemas, la Zona Federal Marítimo-terrestre, y las áreas naturales protegidas. Además, la PROFEPA establece políticas y lineamientos administrativos para reducir el impacto ambiental, atiende denuncias por incumplimiento de las disposiciones ambientales y brinda asesoría en asuntos de protección y defensa del ambiente, la vida silvestre y los recursos naturales. Para ello, cuenta con 31 Delegaciones en las entidades federativas y la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México.

Es así que para el cumplimiento de sus atribuciones la Procuraduría requiere robustecer las áreas sustantivas fundamentalmente en el ejercicio de funciones de inspección, vigilancia y verificación donde se requiere fortalecer el número de servidores públicos enfocados a realizar dichas tareas garantizando un mayor impacto en la mejora del desempeño institucional.

De esta forma, la Procuraduría requiere una reconversión en lo referente a su estructura y a la manera en que se distribuye y asigna el trabajo, una reorientación de sus recursos humanos y a sus necesidades de capacitación, sobre todo se busca fortalecer la capacitación interna orientada a funciones sustantivas, cumplimiento de atribuciones y objetivos estratégicos.

Para ello, deberá continuarse con los trabajos de actualización de perfiles de puesto así como de la actualización de todos sus instrumentos de organización privilegiando la continuidad del Manual de Organización Específico de la Dirección General de Administración y de la Subprocuraduría de Auditoría Ambiental que se encuentran avanzados a un 90 por ciento.

Para el cumplimiento de las atribuciones presentes y aquellas que se adquieran o le sean conferidas a la PROFEPA se requiere no reducir el número de servidores públicos con el que cuenta que asciende a 2,389 servidores públicos; más bien, es necesario priorizar los puestos con funciones de inspección, vigilancia y conducción de procedimientos administrativos, contando con servidores públicos calificados en temas estratégicos cuya finalidad sea garantizar y elevar la protección ambiental así como garantizar la procuración de la justicia ambiental.

Bajo ese precepto se requiere un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos de la PROFEPA en cuestiones estratégicas cuyo fin sea atender todas las atribuciones y objetivos que se le confieran a la Institución.

Derivado del cumplimiento de las facultades que le han sido conferidas a la Procuraduría, ésta requiere la realización de actividades de investigación científica y técnica complejas, trabajo pericial, obtención de datos y pruebas, la inspección en lugares remotos, zonas rurales, subacuáticas, marítimas y en áreas naturales protegidas.

La PROFEPA debe fortalecer las áreas y recursos que le permitan establecer la determinación del daño al ambiente que ordena el párrafo quinto del artículo 4º de la Constitución como mandato de tutela de los derechos humanos, tareas para las cuales resulta hoy insuficiente y restrictivo el procedimiento administrativo que se encuentra vigente en el Título Sexto de la LGEEPA, así como la estructura orgánica y el marco normativo que le da sustento, por lo tanto la PROFEPA debe emprender la tarea de actualizar el marco normativo y adecuar su estructura orgánica a los nuevos desafíos que le representa la protección al ambiente.

Se planea mantener la estructura básica de la PROFEPA con 50 unidades administrativas bajo la misma distribución: 1 Oficina del Procurador, 4 Subprocuradurías, 13 Direcciones Generales y 32 Delegaciones en las Entidades Federativas y la Zona Metropolitana del Valle de México. Sin embargo, considerando las propuestas de modificación al Reglamento Interior que se han presentado, se propone la modificación de la estructura respecto a denominación de unidades administrativas que reflejen las atribuciones y funciones derivadas de la actualización de la legislación ambiental, así como de las nuevas responsabilidades que se confieren a la Institución.

Se proyecta fortalecer la profesionalización a través de diversos mecanismos mediante los cuales se adquieran fundamentalmente habilidades, destrezas y competencias para el desempeño de las funciones que requiere cada puesto, buscando lograr la cualificación de los recursos humanos que permitan hacerlos más competitivos en su saber hacer y logrando mejores servidores públicos en su saber ser.

La capacitación por género se prospecta como un proceso de transformación orientado a proporcionar a las servidoras y servidores públicos de la PROFEPA conocimientos, técnicas, herramientas que permitan desarrollar cambios de

actitudes y comportamiento orientados a la adopción de prácticas inclusivas que promuevan la igualdad de género.

Así mismo, de conformidad con los niveles jerárquicos se prevé realizar un análisis para obtener perfiles ocupacionales por jerarquía en cuatro grupos mandos superiores, mandos medios, enlaces y operativos, generando cursos que fortalezcan su desempeño en su propio ámbito de actuación de conformidad con las siguientes habilidades y capacidades a reforzar:

PERFIL OCUPACIONAL	HABILIDADES A DESARROLLAR
Mandos superiores.	Instrumentación de políticas públicas. Coordinación intra e interinstitucional. Planeación, organización y dirección de actividades institucionales. Construcción de escenarios y prospectiva.
Mandos medios	Elaboración y evaluación de proyectos institucionales Servicios y atención a la ciudadanía
Enlaces	Actualización en sistemas operativos. Actualización en procuración de justicia. Actualización en métodos de cuantificación. Inspección a establecimientos para asegurar el cumplimiento de reglamentos y condiciones jurídico-administrativas. Atención a la ciudadanía. Solución de problemas. Actualización en normatividad, jurisprudencia y reformas legales.
Operativos	Manejo de equipo de oficina. Inspección a establecimientos para asegurar el cumplimiento de reglamentos y condiciones jurídico-administrativas. Actualización en sistemas operativos. Atención a la ciudadanía.

Se requiere actualizar la versión de la plataforma de capacitación en línea de la PROFEPA a efecto de optimizar la impartición, operación y seguimiento de las acciones. Asimismo, es indispensable renovar la oferta educativa de los cursos en línea debido a la desactualización de sus contenidos y a la imperiosa necesidad de contar con cursos de capacitación relacionados con las materias sustantivas de la Procuraduría para garantizar el cabal cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales.

Respecto de las competencias, se busca consolidar un programa de trabajo que contemple la ampliación de servidores públicos capacitados en alguno de los tres Estándares de Competencia Laboral desarrollados por la PROFEPA, registrados ante el CONOCER y publicados en el DOF, que son:

1. EC0693 "Aplicación del procedimiento de verificación en materia de movimientos transfronterizos de mercancías reguladas ambientalmente". Publicado en el D.O.F. el 10 de agosto de 2016.
2. EC0878 "Aplicación del procedimiento de servicios periciales en materia ambiental" Publicado en el D.O.F. el 30 de mayo de 2017.
3. EC0910 "Facilitación del proceso metodológico del Programa Liderazgo Ambiental para la Competitividad, para el desarrollo de proyectos de eco-eficiencia en organizaciones". Publicado en el D.O.F. el 4 de octubre de 2017.

Así mismo, deberá continuarse con los trabajos para la publicación de un nuevo Estándar de Competencia Laboral denominado "Ejecución de las visitas de inspección y verificación ambiental a nivel federal", cuyo instrumento de evaluación ha sido piloteado y enviados sus resultados al CONOCER para su aprobación y posterior publicación en el D.O.F.

La capacitación y certificación en dichos estándares de competencia deberá mantenerse alineada a la misión y visión institucional de la Procuraduría, y asegurar que estas acciones sean aplicables para cualquier proceso relacionado con la gestión de los recursos humanos, incluyendo el servicio profesional de carrera (ingreso, movilidad, intercambio, reconocimientos, estímulos, capacitación, certificación, evaluación del desempeño, etc.).

Por lo que, de contar con la asignación presupuestal suficiente la institución contará con una competencia organizacional y una competencia técnica alineada a la misión y visión de la PROFEPA. Se prevé que las competencias en las que se pueda certificar al personal sean: "Aplicación del procedimiento de servicios periciales en materia ambiental" y "Atención al ciudadano en el sector público".

A partir del próximo año el proceso de Evaluación del Desempeño se implementará a través del Sistema RHnet de la Secretaría de la Función Pública, en este sentido debe proveerse la posible implementación de un plan institucional de motivación que alineado al sistema de evaluación del desempeño permita impulsar a los trabajadores con el cumplimiento de sus objetivos y metas, tanto individuales como institucionales, así como estimular el desempeño laboral deseado y la aplicación de reconocimientos, beneficios o restricciones como programas formativos distintivos u obligatorios, becas, distinciones, recomendaciones de mejora y en su caso, estímulos económicos.

Entre los desafíos que la institución enfrenta en materia de recursos humanos se encuentra la actualización del Software de Recursos Humanos y nómina Meta4 ya que actualmente por motivos presupuestales éste no funciona de manera óptima ni es integral, lo que repercute en la construcción de bases de datos inconexas.

En este sentido, también se requiere la actualización del sistema Armstrong que es un herramienta 100% web para 100 evaluados simultáneos, integrado por un grupo de módulos que funcionan individualmente pero se complementan entre sí y dan como resultado una serie de beneficios, como acceso en tiempo real a su información, administración simplificada de expedientes, criterios dinámicos para la promoción del personal, atracción y retención de los mejores candidatos, diagnóstico de necesidades de capacitación, innovación y optimización de tareas, identificación y evaluación de competencias y control total de los procesos, siendo ésta fundamental para la operación del Subsistema de Ingreso de la PROFEPA.

La herramienta Armstrong se adquirió en el año de 2011, con el fin de evaluar las habilidades gerenciales (Liderazgo, Orientación a Resultados y Trabajo en Equipo) de los aspirantes inscritos en los concursos públicos y abiertos de plaza vacantes de la Procuraduría, evaluación correspondiente a la etapa II del proceso de reclutamiento y selección señalada en el Art. 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal. Es importante mencionar, que desde que se adquirió esta herramienta no se ha llevado a cabo el mantenimiento mínimo indispensable al equipo, ni se han realizado actualizaciones a la herramienta, por lo que después de 7 años podría considerarse obsoleta, ello debido a que la institución no ha contado con los recursos presupuestarios suficientes para tales efectos.

Dentro de los sistemas que requieren actualización se encuentra, el Sistema de Control de Asistencia, ya que desde su adquisición en septiembre de 2012, no se ha comprado la póliza de mantenimiento, ello ha implicado que en las Delegaciones de Colima, Chihuahua, Nayarit, Tabasco y Chihuahua se opere el control de asistencia a través de registros manuales debido que los relojes digitales de registro no funcionan, esta situación se puede extender a toda la institución en caso de no contar con el mantenimiento que se requiere.

Asimismo, es necesario llevar a cabo un proceso de actualización de la versión de la plataforma de certificación en línea de la PROFEPA con el propósito de aprovechar las nuevas funcionalidades para mejorar la aplicación de las evaluaciones así como para el control, seguimiento y reporte de los resultados. De

la misma manera, es indispensable desarrollar competencias profesionales relacionadas con las funciones sustantivas de los servidores públicos evaluados a efecto de certificar habilidades, conocimientos y aptitudes que favorezcan el cumplimiento de los compromisos institucionales de la Procuraduría, lo cual implica la asignación de recursos públicos suficientes para estos propósitos.

Por tanto, a fin de modernizar a la PROFEPA y para dotarle de una estructura que permita atender las atribuciones que le permitan realizar su labor de una mejor manera, se deberá actualizar la normatividad y estructura organizacional para mejorar la eficiencia y eficacia de la institución, así como continuar con el proceso de rediseño institucional y solventar las problemáticas que se han visto rezagadas en virtud de la falta de recursos para atenderlas.

IX. RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo principal de la administración de recursos humanos ha implicado implementar e instrumentar los programas, estrategias y mecanismos que han permitido dotar de capital humano a las unidades administrativas de la Procuraduría para el desempeño sus funciones y atribuciones. El objetivo fundamental que rigió el período 2013-2018 fue el de administrar los presupuestos, programas y sistemas relacionados con los recursos humanos, de manera eficaz y eficiente, con apego a la normatividad aplicable, fomentando su desarrollo en un entorno de cultura por la calidad, para apoyar las actividades sustantivas y el cumplimiento de la misión de la PROFEPA.

En la memoria documental se expuso una visión de conjunto de la labor realizada por la Dirección General de Administración en materia de recursos humanos, con el propósito de especificar su labor durante el período 2013-2018, se precisan los desafíos con los cuales se recibió la administración y los logros alcanzados a pesar de los obstáculos y restricciones presupuestarias que caracterizaron el período. Se estableció el recorrido cronológico de los componentes que tienen como fin último proporcionar los recursos y herramientas necesarios para el cumplimiento cabal de los objetivos y metas de las áreas sustantivas que componen la Procuraduría.

El propósito que persigue el presente documento es presentar una visión de conjunto de la estructura de la PROFEPA y precisar las acciones realizadas por las unidades encargadas de la administración de recursos humanos, así como los principales resultados alcanzados que se resumen en el óptimo aprovechamiento

de los recursos para garantizar la operación eficiente y eficaz de la institución; de tal forma que las atribuciones de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente se ejecuten de manera ágil, eficiente y transparente.

Durante el período 2013-2017⁶ la institución se vio afectada presupuestalmente de forma integral y particularmente sufrió afectaciones en el capítulo 1000, lo que representó que durante el período en cuestión se cancelaran 222 plazas de estructura y el decrecimiento constante del personal eventual que pasó de 317 plazas autorizadas en 2013 a únicamente 146 plazas. En consecuencia, existieron ajustes institucionales que derivaron en la publicación de un nuevo Manual de Organización General publicado durante el ejercicio 2017.

*cancelar
reducción*

No obstante, las constantes reducciones presupuestales se trabajó constantemente en la alineación de las estructuras así como en la constante profesionalización de los servidores públicos, privilegiando en todo momento el mantenimiento de las estructuras y personal que realiza funciones sustantivas, lo cual se ve reflejado en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A través del documento se ofrece una visión integral de la Procuraduría respecto a su estructura orgánica y ocupacional, de manera global y por unidad administrativa, considerando áreas centrales y delegaciones en las entidades federativas, se prestó especial atención en su utilidad como material de referencia para brindar un panorama sobre el tamaño de la institución para poder transitar a un proceso de alineación de estructuras atravesando por un proceso de rediseño organizacional dirigiendo a la PROFEPA a ser una institución moderna y apegada a principios institucionales, definiendo el aporte que cada área realiza para el cumplimiento de los objetivos institucionales, delimitando las responsabilidades de las unidades administrativas, definiendo los niveles de autoridad y estableciendo los mecanismos de comunicación y coordinación entre las áreas de la institución.

Con las acciones realizadas se ha venido configurando y delineando la estructura de la institución, registrándose ante las instancias correspondientes. Adicional a estos logros se mantienen desafíos de regularización y actualización de plazas, indicados en el apartado V.b.1 y 2 y sobre todo de ajustes presupuestales que hagan de PROFEPA una institución más sólida y fortalecida que cuente con servidores públicos profesionales y neutrales, que asciendan por méritos y capacidades.

Así mismo es importante dimensionar que la protección al ambiente como universo de atención de la Procuraduría es un reto amplio y de complejidad basta, que implica el fortalecimiento en la capacidad institucional y la asignación de recursos suficientes para su atención, lo que representará entre otros aspectos que la gestión de los recursos humanos con los que se cuenta pueda hacerse de manera más eficaz.

X. ANEXOS

Anexo 1 Constancias de nombramiento

Anexo 2 Entrega de expedientes

Anexo 3 Plazas

Anexo 4 Comunicación SHCP

Anexo 5 Reuniones SHCP

Anexo 6 Oficio sector

Anexo 7 Proyecto Manual de Organización de la Dirección General de Administración

Anexo 8 Comportamiento de Plantilla 2013-218

Al llevar a cabo este tipo de contrataciones se garantiza la continuidad del servicio público, la inclusión de más personal al Servicio Público, el reconocimiento al mérito y la garantía de contar con las prestaciones laborales en estricto apego a la legislación correspondiente, dotando al personal de la protección a sus derechos laborales sin importar la temporalidad del encargo al interior de la institución.

f) Capacitación

La operación del **subsistema de capacitación** se da con el objetivo de establecer los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la
- b) ~~Administración Pública Federal en su conjunto;~~
- c) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- d) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- e) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia;
- f) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas,
- g) Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

Este **subsistema** opera a través de los Programas Anuales de Capacitación (PAC) que son diseñados a partir de los resultados de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), individuales e institucionales, y las acciones de capacitación se imparten en las modalidades: a) presencial; b) en línea a través del portal de capacitación (plataforma Moodle) de la PROFEPA; c) por videoconferencia y/o d) mixta, con la participación de proveedores internos y externos y de acuerdo con el presupuesto asignado en cada ejercicio.

Tal vez valdría la pena insertar un breve párrafo de antecedentes acerca de la implementación de la plataforma de capacitación Moodle en PROFEPA, que al inicio del SPC no existía y que fue iniciativa al interior de la Procuraduría. Todos los cursos eran presenciales o en las plataformas de los proveedores.

De manera trimestral se habilita el Módulo de Registro de Acciones de Capacitación de la plataforma de capacitación en línea de la PROFEPA para que

los servidores públicos reporten de manera individual el cumplimiento de sus horas de capacitación. Los resultados son reportados trimestral y anualmente a la Secretaría de la Función Pública a través del Sistema RHnet.

Para llevar a cabo las acciones de capacitación, principalmente, la institución imparte a través del Centro de Capacitación en Línea de la PROFEPA un total de 23 cursos, mismos que avalan una duración de 10 horas (1 curso), 20 horas (21 cursos) y 40 horas (1 curso). Los cursos impartidos son:

- Administración de Proyectos de Mejora.
- Análisis para la Reingeniería de Procesos.
- ABC de la Contabilidad Gubernamental.
- Calidad y Productividad en el Sector Público.
- Educación en Materia de Derechos Humanos.
- Elaboración de Manuales de Procedimientos.
- Aspectos Generales de un Sistema de Monitoreo y Evaluación Basado en Resultados.
- Sistema Nacional de Planeación Democrática.
- Atención Ciudadana
- Contrataciones Públicas
- Control Interno y Administración de Riesgos.
- Ética, Legalidad y Responsabilidad.
- Liderazgo.
- Nociones Básicas de la Administración Pública Federal.
- Orientación a Resultados.
- Rendición de Cuentas.
- Trabajo en Equipo.
- Comunicación Efectiva.
- Ortografía y Redacción.
- Instrumentación del Proceso Entrega-Recepción de Cargos Públicos de la APF.
- Visión Estratégica.
- Negociación.
- Inducción para los Servidores Públicos de la PROFEPA.

En este sentido, durante el periodo 2013-2017 se han llevado a cabo **1419** acciones de capacitación, con 23920 participantes, lo que representa un esfuerzo

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

importante tanto de la institución como de los participantes que se han capacitado en este período, en materia sustantiva y adjetiva.

Año	2013	2014	2015	2016	2017
Acciones	248	250	283	338	300
Participantes	6369	4476	5490	4193	3392

Se realiza un esfuerzo institucional adicional al del Centro de Capacitación en Línea, ya que se llevan a cabo cursos de capacitación impartidos por las propias unidades de la PROFEPA, ejemplo de estos cursos son:

NOMBRE DEL CURSO	IMPARTIDO POR:
TALLER DE REGULACIÓN, APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE NORMAS EN MATERIA DE ATMÓSFERA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA NORMA 155-SEMARNAT-2007 DE PROTECCIÓN AMBIENTAL PARA OPERACIONES DE LIXIVIACIÓN DE ORO Y PLATA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
INTRODUCCIÓN AL SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO (GHS) PARA LA IDENTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE PELIGROS DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA NOM-141-SEMARNAT-2003, QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA CARACTERIZAR LOS JALES, ASÍ COMO LAS ESPECIFICACIONES Y CRITERIOS PARA LA CARACTERIZACIÓN Y PREPARACIÓN DEL SITIO, PROYECTO, CONSTRUCCIÓN, OPERACIÓN Y POSTOPERACIÓN DE PRESAS DE JALES.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
PLANES DE MANEJO DE RESIDUOS MINEROS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER MOZOAMERICANO SOBRE PEPINOS DE MAR / COMERCIO INTERNACIONAL Y BASES PARA SU IDENTIFICACIÓN	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
LA FUNCIÓN DEL PERITO EN EL JUICIO PENAL ACUSATORIO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
PENSAMIENTO DIVERGENTE Y MODIFICABILIDAD COGNITIVA	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE AVES RAPACES, AVES CANORAS Y DE ORNATO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
FORMACIÓN JURÍDICA DENTRO DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
MANEJO DEL LUGAR DE LOS HECHOS Y TRABAJO COORDINADO DE OPERADORES DESDE SU ROL.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE INTRODUCCIÓN SOBRE ESPECIES POTENCIALMENTE INVASORAS EN PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
DESARROLLO DE TÉCNICAS DE ORALIDAD EN EL MARCO DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO.	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

NOMBRE DEL CURSO	IMPARTIDO POR:
	INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE ESPECIES DE IMPORTANCIA CUARENTENARIA EN LA IMPORTACIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
SEMINARIO - TALLER "FORMACIÓN OPERADOR INTEGRAL DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO"	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE PLAGAS FORESTALES EN ÁRBOLES DE NAVIDAD DE IMPORTACIÓN	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CON MEDIOS ELECTRÓNICOS	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
"ACTUALIZACIÓN DE LA CÉDULA DE OPERACIÓN ANUAL (COA) Y SU CAPTURA EN LA PLATAFORMA COA WEB"	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
CURSO-TALLER PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE ORQUÍDEAS ENLISTADAS EN LA NOM-059-SEMARNAT-2010	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL
TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE ESPECIES POTENCIALMENTE INVASORAS EN LA IMPORTACIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
TALLER DE VERIFICACIÓN SANITARIA DE LA IMPORTANCIA DE ÁRBOLES DE NAVIDAD E IDENTIFICACIÓN DE MADERAS	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
TALLER DE IDENTIFICACIÓN E INTERCEPCIÓN DE ESPECIES EXÓTICAS INVASORAS TERRESTRES Y ACUÁTICAS, ASOCIADAS AL COMERCIO INTERNACIONAL	SUBPROCURADURÍA DE RECURSOS NATURALES
CURSO TALLER EN MATERIA DE SUELO Y SUBSUELO	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
TALLER DE MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO-TALLER EN MATERIA DE AIRE Y RUIDO	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO - TALLER EN MATERIA DE RECURSOS NATURALES, VIDA SILVESTRE Y RECURSOS FORESTALES.	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO - TALLER EN MATERIA DE AGUA	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO-TALLER EN MATERIA DE RIESGO Y EMERGENCIA AMBIENTALES	SUBPROCURADURÍA DE AUDITORÍA AMBIENTAL
CURSO TALLER DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES QUÍMICOS MAYORES	SUBPROCURADURÍA DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL

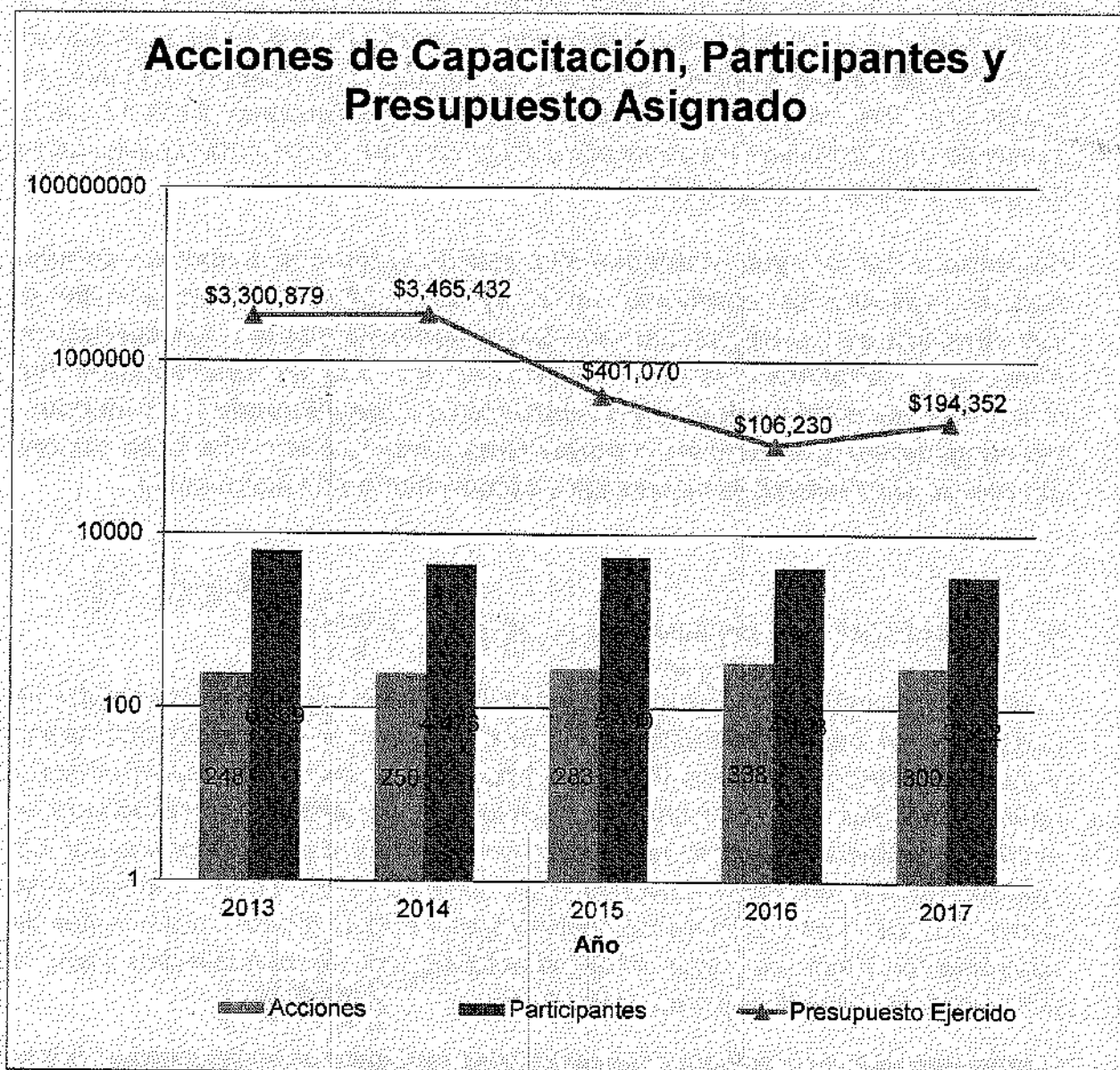
No obstante la suma de esfuerzos institucionales, A partir del año 2015 se dio un decremento importante en la disponibilidad de los recursos económicos por lo que se han tenido que implementar cursos y talleres con personal interno en las

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

diferentes áreas de la PROFEPA, a fin cumplir las metas. Durante el periodo las acciones de capacitación para el personal de todos los niveles de puesto, desde operativos hasta mandos superiores, han implicado la inversión de recursos públicos por un monto total de 7'467,963 pesos. Es importante mencionar que durante el periodo 2013-2017 se superaron las metas del número de participantes programados para cada año; de igual manera, se rebasó el número de acciones estimadas en cada ejercicio.



Se observa que el número de acciones de capacitación y los participantes en las mismas no ha implicado un decremento tan importante como el que se tuvo en el

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

OK-1
presupuesto asignado, ya que mientras el presupuesto decreció más de **1500** por ciento las acciones de capacitación se incrementaron y el número de participantes decreció en menos del 50 por ciento lo cual también obedece a la reducción de plantillas de personal.

se han incrementado
En este sentido, a pesar de las reducciones presupuestarias que se han aplicado en el presupuesto asignado a capacitación, ~~a 2015~~ se incrementaron los cursos impartidos lo que implica un mayor número de personal capacitado con una significativa reducción en el costo por persona capacitada, lo anterior sin sacrificar la calidad de la capacitación otorgada. No obstante, el impacto negativo del recorte de 2016, el cual también se reflejó en el presupuesto de 2017, hace necesario que se revisen las prioridades del gasto para incrementar la asignación del gasto destinado a capacitación.

Referente a los apoyos institucionales relacionados con becas de estudio para el personal de confianza, en el ejercicio 2015 se llevó a cabo la actualización de las Reglas para el otorgamiento de becas a los servidores públicos de confianza de la PROFEPA, en las que se establecieron los términos y las condiciones para su autorización considerando los criterios y las obligaciones previstas en la normatividad, con lo que se ha dado certeza al proceso administrativo de entrega y comprobación de las mismas.

g) Certificación de capacidades

en sus puestos y
El proceso de evaluación de capacidades profesionales asignadas a los perfiles de puestos de los Servidores Públicos de Carrera Titulares, con fines de certificación y permanencia en el Servicio Profesional de Carrera, inicia con la programación anual de acuerdo con sus fechas de ingreso ~~a sus puestos~~ o con la fecha de la última capacidad evaluada en un proceso de certificación previo. Por acuerdo del Comité Técnico de Profesionalización de la PROFEPA, en el año 2014 se determinó que el periodo para las evaluaciones es de al menos un año antes de cumplirse el plazo de cinco años establecido por la normatividad para la renovación de la certificación de capacidades.

Niveles de Puesto	Servidores Públicos de Carrera Evaluados por año					Total Acumulado
	2013	2014	2015	2016	2017	
Director General	0	1	3	0	0	4

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Director General Adjunto	0	0	0	0	0	0
Director de Área	0	2	2	4	0	.8
Subdirector de Área	2	64	11	27	7	111
Jefe de Departamento	0	40	5	22	4	71
Enlace	175	303	57	64	176	775
Total Anual	177	410	78	117	187	969

Las evaluaciones se aplican a través de la plataforma de certificación en línea (Moodle) de la PROFEPA y los resultados son reportados a la Secretaría de la Función Pública a través del Sistema RHnet. ~~Durante el periodo 2012-2018 un total de 1,220~~ servidores públicos han sustentado satisfactoriamente sus evaluaciones por lo que se han hecho acreedores a sus constancias de certificación con resultados aprobatorios.

En los ejercicios 2016 y 2018, el CTP de la PROFEPA autorizó la modificación de las Capacidades Profesionales en Desarrollo Administrativo y Calidad (DAC) asignadas a 599 perfiles de puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera (SPC), a efecto de homologar las capacidades de acuerdo con los diferentes niveles tabulares de los puestos así como de garantizar el registro en el Sistema RHNet de los resultados obtenidos por los servidores públicos de carrera en los procesos de evaluación y certificación de dichas capacidades con fines de permanencia en sus puestos y en el SPC. La modificación de los perfiles quedó plenamente concluida en el presente año.

h) Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se lleva a cabo a través del ~~sub~~subsistema encargado de establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.

Desde la implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC) en la PROFEPA, ocurrida en el año 2005, se determinó que el modelo de evaluación del desempeño que sería aplicado a los Servidores Públicos de Carrera, tanto Eventuales como Titulares, correspondería al propuesto por la Secretaría de la Función Pública para las dependencias de la Administración Pública Federal.

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

En este sentido, el método, los participantes, los plazos, las herramientas de evaluación, los factores a evaluar, las ponderaciones y demás componentes del proceso de evaluación son los que se encuentran señalados en la normatividad aplicable (Ley del SPCAPF, su Reglamento y las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera). Con respecto a la herramienta de evaluación, actualmente se utilizan los formatos propuestos y autorizados por la propia Secretaría de la Función Pública pero en una versión en línea, instalada en el Sistema Automatizado de Evaluación del Desempeño (SAED) de la PROFEPA ~~sugiero breves antecedentes históricos de la adquisición de esta plataforma.~~

De esta forma, se instrumenta el método a través del cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto. ~~Se anexa la Metodología para la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos comprendidos en el Servicio Profesional de Carrera.~~

¿Existe este anexo?

Con referencia al método de evaluación del desempeño para el personal operativo es el mismo que se señala en la "Norma para el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos de nivel operativo", en la "Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles" y en las Disposiciones anteriormente referidas.

El proceso de evaluación del desempeño no sólo ha tenido impacto favorable en los propios servidores públicos evaluados, quienes de manera recurrente han obtenido resultados satisfactorios y excelentes en el cumplimiento de sus compromisos de actuación, sino que además, esto se ha visto reflejado en los logros alcanzados por la Procuraduría en los últimos años, los cuales han posicionado a la PROFEPA ante la ciudadanía como una institución pública confiable y honesta en la atención de los asuntos que tienen que ver con la procuración de la justicia ambiental. Esta tendencia se refleja en lo reportado durante el período 2013-2017.

Resultados de la Evaluación Anual del Desempeño	2013	2014	2015	2016	2017	Total	Porcentaje
Excelente	340	159	200	174	203	1,076	19.41%
Satisfactorio	797	957	851	933	893	4,431	79.92%
No Satisfactorio	12	4	2	1	2	21	0.38%

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

Deficiente	1	13	0	0	2	16	0.29%
Total	1,150	1,133	1,053	1,108	1,100	5,544	100%

La evaluación está dirigida a Servidores Públicos Carrera Titulares, de Libre Designación, de Designación Directa y para los que forman parte del Gabinete de Apoyo, con la participación de los propios evaluados, sus superiores jerárquicos y de terceros evaluadores. Durante el periodo 2013-2017 se evaluaron un total de 5,544 servidores públicos, de los cuales el 99.3% obtuvieron resultados Satisfactorios y Excelentes en su desempeño, con lo que se confirma el estricto cumplimiento de sus funciones y metas individuales que repercuten en el impacto favorable que ha tenido la PROFEPA en la procuración de la justicia ambiental y en la conservación del medio ambiente.

Existen diversos mecanismos de retroalimentación derivados de los procesos de evaluación del desempeño que son aplicados al personal de base y confianza. El primero de ellos se refiere a las acciones de mejora que les son impuestas a los servidores públicos de carrera cuando obtienen resultados no satisfactorios, las cuales son validadas por el Comité Técnico de Profesionalización a fin de detectar las causas de dichos resultados y proponer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño.

El siguiente mecanismo de retroalimentación hace referencia a las Reuniones de Seguimiento y a los Diálogos de Desarrollo entre los evaluadores y los evaluados que son señalados como obligatorios en las disposiciones legales correspondientes, tanto para el establecimiento de metas individuales, como para el seguimiento a su desempeño y para la valoración del grado de cumplimiento de éstas. Por último, se encuentran los premios y las recompensas a las que se hacen acreedores aquellos servidores públicos de nivel operativo que destacan por sus resultados sobresalientes, los cuales son entregados con el requisito de que los propios evaluados elaboren un trabajo escrito que se encuentre estrechamente relacionado con las funciones que desempeñan y con los logros obtenidos en el cumplimiento de las metas de actuación que les son impuestas por sus superiores jerárquicos.

g) Separación de personal

Este **subsistema** se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

competencias para el desempeño de las funciones que requiere cada puesto, buscando lograr la cualificación de los recursos humanos que permitan hacerlos más competitivos en su saber hacer y logrando mejores servidores públicos en su saber ser.

La capacitación por género se prospecta como un proceso de transformación orientado a proporcionar a las servidoras y servidores públicos de la PROFEPA conocimientos, técnicas, herramientas que permitan desarrollar cambios de actitudes y comportamiento orientados a la adopción de prácticas inclusivas que promuevan la igualdad de género.

Así mismo, de conformidad con los niveles jerárquicos se prevé realizar un análisis para obtener perfiles ocupacionales por jerarquía en cuatro grupos: mandos superiores, mandos medios, enlaces y operativos, generando cursos que fortalezcan su desempeño en su propio ámbito de actuación de conformidad con las siguientes habilidades y capacidades a reforzar:

PERFIL OCUPACIONAL	HABILIDADES A DESARROLLAR
Mandos superiores.	Instrumentación de políticas públicas. Coordinación intra e interinstitucional. Planeación, organización y dirección de actividades institucionales. Construcción de escenarios y prospectiva.
Mandos medios	Elaboración y evaluación de proyectos institucionales Servicios y atención a la ciudadanía
Enlaces	Actualización en sistemas operativos. Actualización en procuración de justicia. Actualización en métodos de cuantificación. Inspección a establecimientos para asegurar el cumplimiento de reglamentos y condiciones jurídico-administrativas. Atención a la ciudadanía. Solución de problemas. Actualización en normatividad, jurisprudencia y reformas legales.
Operativos	Manejo de equipo de oficina. Inspección a establecimientos para asegurar el cumplimiento de reglamentos y condiciones jurídico-administrativas. Actualización en sistemas operativos. Atención a la ciudadanía.

Se requiere actualizar la versión de la plataforma de capacitación en línea de la PROFEPA a efecto de optimizar la impartición, operación y seguimiento de las acciones. Asimismo, es indispensable renovar la oferta educativa de los cursos en línea debido a la desactualización de sus contenidos y a la imperiosa necesidad de contar con cursos de capacitación relacionados con las materias sustantivas de

Recursos Humanos: Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Dirección General de Administración

Dirección General Adjunta de Profesionalización

la Procuraduría para garantizar el cabal cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales.

Para los próximos años se espera que la PROFEPA identifique y describa por lo menos una competencia profesional relacionada con las funciones sustantivas de cada una de las Subprocuradurías que actualmente conforman su estructura (Auditoría Ambiental, Jurídica, Inspección Industrial y Recursos Naturales), mismas que se encuentran alineadas a la misión y visión institucional de la Procuraduría, y que sean aplicables para cualquier proceso relacionado con la gestión de los Recursos Humanos, incluyendo el Servicio Profesional de Carrera (ingreso, movilidad, intercambio, reconocimientos, estímulos, **capacitación, certificación**, evaluación del desempeño, etc.).

Por lo que, de contar con la asignación presupuestal suficiente la institución contará con una competencia organizacional y una competencia técnica alineada a la misión y visión de la PROFEPA. Se prevé que las competencias en las que se pueda certificar al personal sean: "Aplicación del Procedimiento de Servicios Periciales en Materia Ambiental" y "**atención al ciudadano en el sector público**" (iniciales mayúsculas).

A partir del próximo año el proceso de Evaluación del Desempeño se implementará a través del Sistema RHnet de la Secretaría de la Función Pública, en este sentido debe proveerse la posible implementación de un plan institucional de motivación que alineado al sistema de evaluación del desempeño permita impulsar a los trabajadores con el cumplimiento de sus objetivos y metas, tanto individuales como institucionales, así como estimular el desempeño laboral deseado y la aplicación de reconocimientos, beneficios o restricciones como programas formativos distintivos u obligatorios, becas, distinciones, recomendaciones de mejora y en su caso, estímulos económicos.

Entre los desafíos que la institución enfrenta en materia de recursos humanos se encuentra la actualización del Software de Recursos Humanos y nómina Meta4 ya que actualmente por motivos presupuestales éste no funciona de manera óptima y está sujeto a fallos que pueden repercutir en la pérdida de información y falta de pago para los servidores públicos.

En este sentido, también se requiere la actualización del sistema Armstrong que es un herramienta 100% web para 100 evaluados simultáneos, integrado por un grupo de módulos que funcionan individualmente pero se complementan entre sí y

dan como resultado una serie de beneficios, como acceso en tiempo real a su información, administración simplificada de expedientes, criterios dinámicos para la promoción del personal, atracción y retención de los mejores candidatos, diagnóstico de necesidades de capacitación, innovación y optimización de tareas, identificación y evaluación de competencias y control total de los procesos, siendo ésta fundamental para la operación del Subsistema de Ingreso de la PROFEPA.

La herramienta Armstrong se adquirió en el año de 2011, con el fin de evaluar las habilidades gerenciales (Liderazgo, Orientación a Resultados y Trabajo en Equipo) de los aspirantes inscritos en los concursos públicos y abiertos de plaza vacantes de la Procuraduría, evaluación correspondiente a la etapa II del proceso de reclutamiento y selección señalada en el Art. 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal. Es importante mencionar, que desde que se adquirió esta herramienta no se ha llevado a cabo el mantenimiento mínimo indispensable al equipo, ni se han realizado actualizaciones a la herramienta, por lo que después de 7 años podría considerarse obsoleta, ello debido a que la institución no ha contado con los recursos presupuestarios suficientes para tales efectos.

Dentro de los sistemas que requieren actualización se encuentra, el Sistema de Control de Asistencia, ya que desde su adquisición en el Septiembre de 2012, no se ha comprado la póliza de Mantenimiento, ello ha implicado que en las Delegaciones de Colima, Chihuahua, Nayarit, Tabasco y Chihuahua se opere el control de asistencia a través de registros manuales debido que los relojes digitales de registro no funcionan, esta situación se puede extender a toda la institución en caso de no contar con el mantenimiento que se requiere. (no se mencionó este tema a lo largo de la memoria)

Se hace necesario llevar a cabo un proceso de actualización de la versión de la plataforma de certificación en línea de la PROFEPA con el propósito de aprovechar las nuevas funcionalidades para mejorar la aplicación de las evaluaciones así como para el control, seguimiento y reporte de los resultados. De la misma manera, es indispensable desarrollar competencias profesionales relacionadas con las funciones sustantivas de los servidores públicos evaluados a efecto de certificar habilidades, conocimientos y aptitudes que favorezcan el cumplimiento de los compromisos institucionales de la Procuraduría, lo cual implica la asignación de recursos públicos amplios y suficientes para estos propósitos.

AVANCES MEMORIA DOCUMENTALES

PROFEPA

Dirección General de Administración

NOMBRE DEL PROGRAMA, PROYECTO O POLÍTICA PÚBLICA

Plantilla de Personal y Servicio Profesional de Carrera

Descripción:

Dar cuenta de la evolución de la plantilla de personal por la presente Administración, específicamente, la distribución de los recursos humanos para cumplir las funciones sustantivas y administrativas que lleva a cabo la Dependencia; para ello, es necesario revisar los antecedentes desde la creación de PROFEPA, para la mejor comprensión de la situación actual.

Lo anterior en el contexto de la ejecución del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, en cada uno de sus componentes: Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación de Desempeño; Separación y Control y Evaluación. El objetivo es identificar las fortalezas y áreas de oportunidad, para contribuir a mejorar la eficiencia de la organización interna, así como fortalecer la profesionalización de los servidores públicos, con la finalidad de establecer un marco de referencia para los ejercicios de planeación institucionales de la siguiente administración.

Se abarcará la descripción del Programa de Servicio Profesional de Carrera contemplando el periodo de la presente Administración.

OBJETIVO:

El objetivo de la memoria que se presenta es dejar constancia de la implementación, operación y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera y los subsistemas que lo componen, así como los resultados alcanzados en el período que se documenta. En la presente Memoria se describen y presentan de manera cronológica las acciones conceptuales, legales, presupuestarias, administrativas, operativas y de seguimiento realizadas.

Así mismo se pretende documentar las fortalezas y áreas de oportunidad en relación con la distribución de recursos humanos y las funciones sustantivas y administrativas que lleva a cabo la institución, así como ofrecer una visión integral de la Procuraduría respecto a su estructura orgánica y ocupacional, de manera global y por unidad administrativa, a fin de establecer posibilidades de mejora respecto al cumplimiento de los objetivos estratégicos que guían la actuación de la Procuraduría. Con ello se busca contribuir a mejorar la eficiencia de la organización interna, así como en el fortalecimiento de la profesionalización de los servidores públicos con la finalidad de optimizar los procesos y la prestación de servicios que se desarrollan en la institución.

De igual manera, lo aquí vertido permitirá establecer un marco de referencia para

realizar los ejercicios de planeación institucionales así como para la acción y actuación que se habrá de seguir definiendo una línea de evolución institucional, considerando las estrategias y posibilidades ante escenarios controlados, complejos e inciertos.

RESUMEN

La PROFEPA desde su creación, en julio de 1992, en calidad de órgano desconcentrado de la Secretaría de Desarrollo Social ha sido la instancia del Gobierno Federal encargada de vigilar la normatividad ambiental, a través de la inspección a las empresas de jurisdicción federal; promoción de mecanismos voluntarios del cumplimiento de la normatividad y fortalecimiento de los mecanismos de participación social, en el esquema federal de protección ambiental.

Para tales fines a la Procuraduría se le autorizo originalmente una estructura orgánica consistente en 1 Procurador nivel 36, 3 Subprocuradores nivel 34 y 8 Jefes de Unidad nivel 33A, así como, 1 Coordinador de Asesores SPS 36 nivel 33A, 1 Secretario Particular nivel 32, 1 Coordinador Administrativo nivel 32, 2 Asesores de SPS 36 nivel 31A, 22 Directores de Área nivel 30A, 52 Subdirectores nivel 29 y 7 Coordinadores Administrativos de SPS 33 nivel 29.

Desde entonces hasta la fecha, en sus poco más de 25 años de creación, la estructura de la PROFEPA se ha visto modificada en diversas ocasiones, por lo que su diseño organizacional actual, contemplado en el Reglamento Interior vigente de Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) y en el Manual de Organización General, resulta funcional y se ha adaptado a la operación cotidiana, no obstante, presenta desafíos respecto a los retos, cada vez mayores, en materia de protección al ambiente, ya que por la propia dinámica de problemática que atiende, así como derivado de las constantes medidas de restricción y disciplina presupuestaria adoptadas por el Gobierno Federal en los últimos años, la propia estructura se ha compactado, integrando o modificando unidades administrativas, líneas de mando, puestos y distribuyendo funciones de acuerdo a las necesidades particulares de las áreas o de la propia institución para el cumplimiento de los objetivos que le han sido encomendados

En este marco, la PROFEPA se ha adaptado a los cambios adoptando una configuración de acuerdo a su propia lógica y funcionamiento interno, siempre apegada a la normatividad correspondiente, basada en una estructura orgánica compuesta por 50 Unidades Administrativas, cuyas funciones reflejan las atribuciones directas conferidas en el Reglamento Interior de la SEMARNAT, de éstas, 49 están asociadas con funciones sustantivas y la restante realiza funciones administrativas; es por ello que la publicación de esta memoria cobra especial relevancia al responder a la intención de dar cuenta de los logros y desafíos que presenta la organización y la gestión de los Recursos Humanos en la Institución, al establecer la evolución de la plantilla de personal y del Servicio Profesional de Carrera en cada uno de los subsistemas que lo componen.

De esta forma, realizando una adecuada distribución de los recursos humanos se ha

procurado no disminuir el cumplimiento de objetivos estratégicos y aun cuando se cuenta con un menor número de inspectores y en general con menos servidores públicos atendiendo funciones sustantivas y administrativas, los universos de atención han aumentado y el cumplimiento de los objetivos estratégicos reportados mediante la MIR indica que se cumplirá con lo programado al año 2018 de conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y sus programas derivados, sin embargo, esto ha representado un esfuerzo institucional importante que para mantenerse deberá verse fortalecido con un aumento en la asignación de recursos, correspondiente a la labor realizada por la institución.

La estructura de la institución ha tenido que modificarse y adaptarse a los escasos recursos que le son destinados, lo que no permite que su vocación inicial de servicio ciudadano, inspección, detección y sanción de violaciones logre consolidarse en su máximo potencial, no obstante, se ha logrado posicionar a la PROFEPA como un pilar fundamental en la garantía del Derecho a un medioambiente sano.

LEYES AMBIENTALES

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (D.O.F. 05-II-1917).
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional (D.O.F. 28-XII-1963).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (D.O.F. 29-XII-1976).
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (D.O.F. 31-XII-1982).
- Ley de Planeación (D.O.F. 05-I-1983).
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (D.O.F. 13-IX-2009).
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (D.O.F. 10-IV-2003).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2010 (D.O.F. 07-XII-2009).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2011 (D.O.F. 07-XII-2010).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2012 (D.O.F. 12-XII-2011).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2013 (D.O.F. 27-XII-2012).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2014 (D.O.F. 03-XII-2013).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015 (D.O.F. 03-XII-2014).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2016 (D.O.F. 27-XI-2015).
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2017 (D.O.F. 30-XI-2016).
- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración

Pública Federal (D.O.F. 06-IX-2007).

- Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (D.O.F. 26-XI-2012).
- Decreto que establece las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal (D.O.F. 10-XII-2012).
- Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. (D.O.F. 12-VII-2010) y reformas.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (DOF 20-V-2013)
- Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2013-2018. (DOF 12-XII-2013)
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018 y su actualización (DOF 30-VIII-2013 y 30-IV-2014, respectivamente).
- Programa de Procuración de Justicia Ambiental 2014-2018.
- Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2016-2018. (DOF 11-II-2016)

Periodo de elaboración del libro blanco:

FECHA DE INICIO:

02-enero-2018

FECHA DE CONCLUSIÓN:

31-agosto-2018

ÁREA RESPONSABLE

Dirección General de Administración, a través de la Dirección Adjunta de Profesionalización de la Dirección General de Administración.

PRESUPUESTO

Costo de elaboración:

APROBADO

1,044,459.9 pesos

EJERCIDO

1,044,459.9 pesos

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS:

Entre las principales características técnicas se encuentran la identificación del tipo y número de servidores públicos que conforman la institución y su agrupación por unidades administrativas a fin de identificar las fortalezas y áreas de oportunidad para hacer más eficiente la organización interna, mejorar los procesos internos y externos de la institución e identificar los ejercicios de reingeniería de la estructura orgánica de la Procuraduría y como ha incidido en la modificación de la plantilla de personal. De la misma forma, se realiza un análisis histórico-administrativo de los mecanismos y procedimientos para ejecutar el Servicio Profesional de Carrera y sus subsistemas,

considerando los desafíos que su implementación al interior de la institución ha implicado.

IMPACTO

El alcance abarca la instrumentación de acciones en materia de gestión de recursos humanos y de funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera en sus diferentes aspectos, con el propósito de asegurar la operación cotidiana de la Procuraduría, orientando su actuación hacia la transparencia y eficiencia, se observa como la optimización de los recursos y economía del gasto público ha sido una constante que se ha privilegiado en la administración 2013-2018, asumiendo el reto de consolidar un entramado institucional sólido que responda a la importante tarea de protección al medio ambiente. A lo largo del período que se informa se han incorporado aspectos importantes, referentes a los procesos internos de recursos humanos y organización, destacando sus logros y dando cuenta de los retos afrontados.

PRINCIPALES RESULTADOS ALCANZADOS

Mejora constante en los procesos de gestión y organización de la Procuraduría que han permitido dotar a las áreas de las herramientas y recursos necesarios para hacer frente a la procuración de justicia ambiental, optimizando el ejercicio del gasto institucional y los recursos con los que se cuenta, no obstante, las vicisitudes que se han enfrentado, la institución ha logrado adoptar un esquema que propicia que el actuar institucional se oriente a resultados concretos y visibles acorde a las metas institucionales. Las acciones realizadas en esta materia, durante el período que se informa, han permitido que crear efectos de sinergia entre las unidades administrativas que conforman la Procuraduría logrando transmitir el compromiso con la misión y visión institucionales. Para los próximos ejercicios se asume la responsabilidad de continuar aportando lo necesario en materia de recursos humanos para que las actividades sustantivas se desarrollen con oportunidad.

PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS ENCONTRADAS

La Procuraduría requiere una reconversión en lo referente a su estructura y a la manera en que se distribuye y asigna el trabajo, una reorientación de sus recursos humanos y a sus necesidades de capacitación, sobre todo se busca fortalecer la capacitación interna orientada a funciones sustantivas, cumplimiento de atribuciones y objetivos estratégicos.

La estructura de la institución requiere de un proceso de adaptación a los escasos recursos que le son destinados, es preciso que se reconozca a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, como una institución fundamental de la República, en consecuencia a lo anterior, la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, debe contar con un mandato legislativo claro y contundente de cumplir y hacer

cumplir la legislación ambiental.

Para el cumplimiento de las atribuciones presentes y aquellas que se adquieran o le sean conferidas a la PROFEPA se requiere no reducir el número de servidores públicos con el que cuenta que asciende a 2,256 servidores públicos de los cuales se deberá ampliar el número de servidores públicos, sujeto a la asignación presupuestal, que realicen funciones de inspección, vigilancia y conducción de procedimientos administrativos, procurando mantener entre 2,600 a 2,400 plazas constantes en los años futuros, bajo el compromiso de aprovechar el capital humano logrando tener servidores públicos calificados en temas estratégicos cuya finalidad sea garantizar y elevar la protección ambiental así como garantizar la procuración de la justicia ambiental.

Bajo ese precepto se requiere un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos de la PROFEPA en cuestiones estratégicas cuyo fin sea atender todas las atribuciones y objetivos que se le confieran a la Institución.

CONTINUIDAD

- Mantener actualizados los instrumentos de organización de la Procuraduría alineándolos a la misión y visión de la Procuraduría a fin de incrementar la efectividad de las instituciones.
- Actualizar los perfiles de puesto acorde a los instrumentos normativos y de organización, a fin de evitar la duplicidad de funciones y contribuir a la estandarización de procesos.
- Fortalecer los mecanismos de capacitación y evaluación del desempeño mediante la implementación de estrategias novedosas que permitan contribuir a la profesionalización continua de los servidores público.

ACCIONES A SEGUIR PARA DAR CONTINUIDAD EN CASO DE QUE ESTÉ EN PROCESO

- Gestionar un mayor número de recursos humanos, financieros y materiales que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Contar con la identificación y descripción de por lo menos una competencia y/o capacidad profesional con respecto a la misión institucional de PROFEPA, de conformidad con lo establecido por la normatividad en la materia.
- Gestionar ante la Secretaría de la Función Pública el registro de por lo menos una competencia laboral en el Catálogo General de Capacidades Profesionales de los Estándares de Competencia que han sido validados por el CONOCER para la certificación profesional de los servidores públicos de la PROFEPA.
- Programar y desarrollar acciones de capacitación de acuerdo a las funciones que se desempeñan.
- Implementar acciones para fortalecer la evaluación del desempeño a fin de

contar con un sistema integral que incluya además de la evaluación, retroalimentación, seguimiento y acciones de desarrollo, así como lograr establecer indicadores que permitan identificar y reconocer la aportación individual en las metas organizacionales y a los objetivos estratégicos.

- Gestionar la conversión de plazas de carácter eventual a plazas permanentes para garantizar la continuidad de la operación y la consecución de los objetivos y metas institucionales.
- Impulsar la integración de procesos administrativos para favorecer la coordinación de actividades y facilitar la toma de decisiones que impacte en una mayor eficiencia en la operación diaria.
- Gestionar las reformas al Reglamento Interior de la SEMARNAT para realizar las adecuaciones de estructura y atribuciones necesarias para la actuación de la PROFEPA.

Autorizado por el Director General de Administración:


Lic. Jorge A. Valencia Sandoval