

SFP

SECRETARÍA DE
LAS FUNCIONES PÚBLICAS

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICAS DE MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE MEJORA DE PROCESOS, TRÁMITES Y SERVICIOS
INVENTARIO DE PROCESOS Y TRÁMITES DE LA INSTITUCIÓN

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL ADSCRITO A:

SIGLAS	PROFEPA
INSTITUCIÓN	PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
SECTOR	DESARROLLO SOCIAL Y RECURSOS RENOVABLES

PROCESOS

NÚMERO TOTAL DE PROCESOS VIGENTES DE LA INSTITUCIÓN	¿CUÁNTOS SUSTANTIVOS?	¿CUÁNTOS ADMINISTRATIVOS?
19		

NÚMERO TOTAL DE PROCESOS VIGENTES MEJORADOS 2014-2018	SUSTANTIVOS	ADMINISTRATIVOS
18		

PORCENTAJE DE PROCESOS MEJORADOS	SUSTANTIVOS	ADMINISTRATIVOS
95%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

TRÁMITES O SERVICIOS		ESTADO DE DIGITALIZACIÓN POR TRÁMITE							
		ESTADO 1: FICHA DE TRÁMITE Y MÁS INFORMACIÓN	ESTADO 2: FORMATO DESCARGABLE	ESTADO 3: FORMULARIO WEB	ESTADO 4: INTEROPERABILIDAD Y FIRMA	INSCRITOS EN RFTS	PENDIENTES DE INSCRIPCIÓN EN EL RFTS	INCORPORADOS EN EL CNTS	PENDIENTES DE INCORPORACIÓN EN EL CNTS
NÚMERO TOTAL DE TRÁMITES (INCLUYENDO SU MODALIDAD)	0	2	2	2	2	2	2	2	2
PROFEPA-02-001-A Obtención de un certificado ambiental. Modalidad A. Con auditoría a SI		SI		SI				SI	
PROFEPA-02-001-B Obtención de un certificado ambiental. Modalidad B. Con auditoría a SI		SI		SI				SI	
PROFEPA-02-001-C Obtención de un certificado ambiental. Modalidad C. Con auditoría a SI		SI		SI				SI	
PROFEPA-02-002-A Renovación de un certificado ambiental. Modalidad A. Renovación p		SI		SI				SI	
PROFEPA-02-002-B Renovación de un certificado ambiental. Modalidad B. Renovación p		SI		SI				SI	
PROFEPA-02-003-A Aprobación de auditores ambientales. Modalidad A. Aprobación p		SI		PROCESO				SI	
PROFEPA-02-003-B Aprobación de auditores ambientales. Modalidad B. Modificación de		SI		PROCESO				SI	
PROFEPA-02-003-C Aprobación de auditores ambientales. Modalidad C. Renovación de l		SI		PROCESO				SI	
PROFEPA-03-001 Certificado de la instalación y uso de los dispositivos excluidores de tor		SI		NO LO REQUIERE				SI	
PROFEPA-03-005 Revisión, evaluación y en su caso, certificación de vehículos nuevos en		NO LO REQUIERE		NO LO REQUIERE				SI	
PROFEPA-03-010 Expedición de la aprobación para los laboratorios de pruebas, unidad		NO LO REQUIERE		NO LO REQUIERE				SI	
PROFEPA-03-017-A Aviso de derrame, infiltración, descarga o vertido de materiales pel		SI		PROCESO				SI	
PROFEPA-03-017-B Aviso de derrame, infiltración, descarga o vertido de materiales pel		SI		PROCESO				SI	
PROFEPA-03-004-A Registro de verificación. Modalidad A. SII-1/flora y fauna silvestre, r		SI		SI				SI	
PROFEPA-03-004-B Registro de verificación. Modalidad B. SII-2/flora y fauna silvestre, r		SI		SI				SI	
PROFEPA-03-004-C Registro de verificación. Modalidad C. SII-3/ tarimas y embalajes de m		SI		SI				SI	
PROFEPA-03-004-D Registro de verificación. Modalidad D. D. RMP-1 materiales y residuo		SI		SI				SI	
PROFEPA-03-004-E Registro de verificación. Modalidad E. RMP-2 materiales y residuo		SI		SI				SI	
PROFEPA-05-001 Centro de Documentación e Información sobre Legislación Ambiental. SI		NO LO REQUIERE		NO LO REQUIERE					

TRAMITES CON MEJORA FICHA
Y MAS INFORMACION

2017

PROFEPA-03-004-A Registro de verificación. Modalidad A. SII-1/flora y fauna silvestre, recursos marinos, productos y subproductos forestales cuya finalidad sea comercio o industrialización.
PROFEPA-03-004-B Registro de verificación. Modalidad B. SII-2/flora y fauna silvestre, recursos marinos, productos y subproductos forestales cuya finalidad sea comercio o industrialización.
PROFEPA-03-004-C Registro de verificación. Modalidad C. SII-3/ tarimas y embalajes de madera como soporte de mercancía.
PROFEPA-03-004-D Registro de verificación. Modalidad D. D. RMP-1 materiales y residuos peligrosos cuya finalidad sea diferente al comercio e industrialización.
PROFEPA-03-004-E Registro de verificación. Modalidad E. RMP-2 materiales y residuos peligrosos cuya finalidad sea diferente al comercio e industrialización.
PROFEPA-02-003-C Aprobación de auditores ambientales. Modalidad C. Renovación de la aprobación.
PROFEPA-03-001 Certificado de la instalación y uso de los dispositivos excluidores de tortugas marinas en operaciones de pesca comercial y didáctica del camarón
PROFEPA-03-005 Revisión, evaluación y en su caso, certificación de vehículos nuevos en planta
PROFEPA-03-010 Expedición de la aprobación para los laboratorios de pruebas, unidades de verificación y organismos de certificación
PROFEPA-03-017-A Aviso de derrame, infiltración, descarga o vertido de materiales peligrosos o residuos peligrosos. Modalidad A. Aviso inmediato.
PROFEPA-03-017-B Aviso de derrame, infiltración, descarga o vertido de materiales peligrosos o residuos peligrosos. Modalidad B. Formalización de aviso de derrame, infiltraciones, descargas o vertidos de materiales peligrosos o residuos peligrosos.

2018

PROFEPA-02-003-A Aprobación de auditores ambientales. Modalidad A. Aprobación por primera vez
PROFEPA-02-003-B Aprobación de auditores ambientales. Modalidad B. Modificación de la aprobación.
PROFEPA-05-001 Centro de Documentación e Información sobre Legislación Ambiental.

TRAMITES FORMULARIO WEB

2018

PROFEPA-03-004-A Registro de verificación. Modalidad A. SII-1/flora y fauna silvestre, recursos marinos, productos y subproductos forestales cuya finalidad sea comercio o industrialización.
PROFEPA-03-004-B Registro de verificación. Modalidad B. SII-2/flora y fauna silvestre, recursos marinos, productos y subproductos forestales cuya finalidad sea comercio o industrialización.
PROFEPA-03-004-D Registro de verificación. Modalidad D. D. RMP-1 materiales y residuos peligrosos cuya finalidad sea diferente al comercio e industrialización.
PROFEPA-03-004-E Registro de verificación. Modalidad E. RMP-2 materiales y residuos peligrosos cuya finalidad sea diferente al comercio e industrialización.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
SIGLAS
INSTITUTO
SECTOR

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
DESARROLLO SOCIAL Y RECURSOS RENOVABLES

El manual de procedimientos es un componente del sistema de control interno, el cual se crea para obtener una información detallada, ordenada, sistemática e integral que contiene todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y procedimientos de las distintas operaciones o actividades que se realizan en una organización.

El número de procesos mejorados no puede exceder el número total de procesos vigentes mejorados 2014-2018 de la hoja "Inventario"

PROCESOS		IDENTIFICAR EL TIPO Y NÚMERO DE ACCIONES QUE SE REALIZARON DURANTE 2014-2018							DESCRIBA LAS PRINCIPALES ACCIONES DE LAS MEJORAS	NÚMERO DE TRÁMITES PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN
		MANEJO	SIMPLIFICACIÓN NORMATIVA	REDUCCIÓN NÚMERO DE ACTIVIDADES	REDUCCIÓN TIEMPO DE DECISIÓN	DIGITALIZACIÓN/SISTEMATIZACIÓN	DOCUMENTACIÓN EN MANUAL	OTRO		
NÚMERO DE PROCESOS MEJORADOS MEDIANTE UN PROYECTO EN EL SIPAG	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
NÚMERO DE PROCESOS MEJORADOS MEDIANTE ACCIONES NO INSCRITAS EN EL SIPAG	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1

TRÁMITES O SERVICIOS		ELIMINACIÓN DE REQUERITOS	REDUCCIÓN DE PLAZO	AMPLIACIÓN HORARIO DE ATENCIÓN	REDUCCIÓN DE VECES QUE ACUDE A VENTANILLA	CONVIERTE EN AVISO	SIMPLIFICACIÓN DE FORMATOS	REDUCCIÓN EN LA UTILIZACIÓN DE FORMATOS	IMPLEMENTACIÓN DE ALGÚN NIVEL DE DIGITALIZACIÓN	SE ESTABLECIÓ LA ADMINISTRATIVA ÚNICA	NÚMERO DE TRÁMITES PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN
NÚMERO TOTAL DE TRÁMITES MEJORADOS (DECORDANDO SU AGILIDAD)	1										
TRÁMITES MEJORADOS POR PROYECTOS EN SIPAG	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TRÁMITES MEJORADOS MEDIANTE OTRAS ACCIONES	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

SAA (8)
credencia
(9)

X X

3 3
(en proceso) (en proceso)

X X X

Chateo C.

Guio antes de tener

SEP

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICAS DE MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE MEJORA DE PROCESOS, TRÁMITES Y SERVICIOS
MEJORAS IMPLEMENTADAS POR LA INSTITUCIÓN

SISTEMA INTERNO DE CONTROL ADJUNTO

SEALA: PROEPA
INSTITUCIÓN: PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
SECTO: DESARROLLO SOCIAL Y RECURSOS RENOVABLES

El manual de procedimientos es un componente del sistema de control interno, el cual se crea para obtener una información detallada, ordenada, sistemática e integral que contiene todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y procedimientos de las distintas operaciones o actividades que se realizan en una organización.

PROCESOS		IDENTIFICAR EL TIPO Y ADECUAR LAS MEJORAS QUE SE REALIZARÁN DURANTE 2014-2015							NÚMERO DE PROCESOS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN		
		MAQUET	SIMPLIFICACIÓN NORMATIVA	REDUCIR NÚMERO DE ACTIVIDADES	REDUCIR EL TIEMPO DE EJECUCIÓN	DIGITALIZACIÓN/SISTEMATIZACIÓN	DOCUMENTACIÓN EN MANUAL	OTRO	DESCRIBIR LAS PRINCIPALES ACCIONES DE LAS MEJORAS		
NÚMERO DE PROCESOS MEJORADOS MEDIANTE UN PROYECTO EN EL SIMG	2	0	0	0	0	1	1	0	2	0	
NÚMERO DE PROCESOS MEJORADOS MEDIANTE ACCIONES NO INSCRITAS EN EL SIMG									1		

TRÁMITES O SERVICIOS		ELIMINACIÓN DE REQUISITOS	REDUCCIÓN DE PLAZO	AMPLIACIÓN HORARIO DE ATENCIÓN	REDUCCIÓN DE VECES QUE SE DA UNA VENTANILLA	CONVERTIR EN AVISO	SIMPLIFICACIÓN DE FORMATOS	REDUCCIÓN DE LA UTILIZACIÓN DE FORMATOS	IMPLEMENTACIÓN DE ALGUN NIVEL DE DIGITALIZACIÓN	SE ESTABLECE LA ALTERNATIVA TIETA	NÚMERO DE TRÁMITES PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN
NÚMERO TOTAL DE TRÁMITES MEJORADOS (INCAPACIDAD O INEFICIENCIA)											
TRÁMITES MEJORADOS POR PROTECCIÓN EN SIMG	1	1									
TRÁMITES MEJORADOS MEDIANTE OTRAS ACCIONES	17								17		

PMR SAA B4

MII III
Estado

SRN

SII

7

7

7

7

7

7

7

/

Adm. Inm. materia

- 1 PROFEPA  APROBACION DE AUDITORES AMBIENTALES
 Seleccione la modalidad u opción que le aplica:
☐ A.- APROBACIÓN POR PRIMERA VEZ 1 AA
☐ B.- MODIFICACIÓN DE LA APROBACIÓN 2 AA
☐ C.- RENOVACIÓN DE LA APROBACIÓN 3 AA
- 2 PROFEPA  AVISO DE DERRAME, INFILTRACION, DESCARGA O VERTIDO DE MATERIALES PELIGROSOS O RESIDUOS PELIGROSOS
 Seleccione la modalidad u opción que le aplica:
☐ A.- AVISO INMEDIATO 4 SII
☐ B.- FORMALIZACIÓN DE AVISO DE DERRAME, INFILTRACIONES, DESCARGAS O VERTIDOS DE MATERIALES PELIGROSOS O RESIDUOS PELIGROSOS 5 SII
- 3 PROFEPA  Aviso de notificación de transferencia de créditos entre corporativos 6 0349
- 4 PROFEPA CERTIFICACION DE LA INSTALACION Y USO DE LOS DISPOSITIVOS EXCLUIDORES DE TORTUGAS MARINAS EN OPERACIONES DE PESCA COMERCIAL Y DIDACTICA DEL CAMARON 7 SRN
- 5 PROFEPA Expedición de la aprobación para los laboratorios de pruebas, unidades de verificación y organismos de certificación 8 SII
- 6 PROFEPA  OBTENCION DE UN CERTIFICADO AMBIENTAL
 Seleccione la modalidad u opción que le aplica:
☐ A.- CON AUDITORÍA AMBIENTAL PREVIA A LA SOLICITUD DE CERTIFICADO AMBIENTAL 9 AA
☐ B.- CON AUDITORÍA AMBIENTAL POSTERIOR A LA SOLICITUD DE CERTIFICADO AMBIENTAL SIN PLAN DE ACCIÓN 10 AA
☐ C.- CON AUDITORÍA AMBIENTAL POSTERIOR A LA SOLICITUD DE CERTIFICADO AMBIENTAL CON PLAN DE ACCIÓN. 11 AA
- 7 PROFEPA  REGISTRO DE VERIFICACION
 Seleccione la modalidad u opción que le aplica:
☐ A.- SII-1/ FLORA Y FAUNA SILVESTRES, RECURSOS MARINOS, PRODUCTOS Y SUBPRODUCTOS FORESTALES CUYA FINALIDAD SEA COMERCIO O INDUSTRIALIZACIÓN 12 SII
☐ B.- SII- 2/ FLORA Y FAUNA SILVESTRES, RECURSOS MARINOS, PRODUCTOS Y SUBPRODUCTOS FORESTALES CUYA FINALIDAD SEA DIFERENTE AL COMERCIO O INDUSTRIALIZACIÓN 13 SII
☐ C.- SII-3/ TARIMAS Y EMBALAJE DE MADERA COMO SOPORTE DE MERCANCÍA 14 SII
☐ D.- RMP-1 MATERIALES Y RESIDUOS PELIGROSOS CUYA FINALIDAD SEA EL COMERCIO E INDUSTRIALIZACIÓN 15 SII
☐ E.- RMP-2 MATERIALES Y RESIDUOS PELIGROSOS CUYA FINALIDAD SEA DIFERENTE AL COMERCIO E INDUSTRIALIZACIÓN 16 SII
- 8 PROFEPA  RENOVACION DE UN CERTIFICADO AMBIENTAL
 Seleccione la modalidad u opción que le aplica:
☐ A.- RENOVACIÓN POR INFORME DE DIAGNÓSTICO AMBIENTAL 17 SII
☐ B.- RENOVACIÓN POR REPORTE DE DESEMPEÑO AMBIENTAL 18 SII
- 9 PROFEPA REVISION, EVALUACION Y, EN SU CASO, CERTIFICACION DE VEHICULOS NUEVOS EN PLANTA 19 SII.

[illegible]

Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Dirección General de Administración

Oficio No. PFPA/6/4C.28.1/1243/18
Expediente No. PFPA/6/4C.28.1/000007-18-DGAP

Ciudad de México, 28 de junio de 2018

MTRO. JONATHAN CABALLERO HERNÁNDEZ
TITULAR DEL ÁREA DE AUDITORIA PARA DESARROLLO Y MEJORA DE LA GESTIÓN
PÚBLICA
Presente

Me refiero al Oficio No. 16/113/AADMGP-296/2018 en el que se comunica el desarrollo dentro de la PROFEPA del "Marco Técnico de Referencia para Documentar las mejoras en materia de procesos, trámites y servicios" para lo cual se solicita identificar y cuantificar el universo de procesos, trámites y/o servicios federales en cada una de las Instituciones de la Administración Pública Federal, mediante el formato F01_procesos_trámites_servicios_PROFEPA (hoja inventario).

Sobre el particular, me permito enviar el formato requisitado y rubricado como se solicita, así como la versión electrónica del mismo.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE
EL DIRECTOR GENERAL ADJUNTO

LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS

c.c.p. Lic. Jorge A. Valencia Sandoval.- Director General de Administración.- Para su conocimiento.
AGNP*



SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA SECRETARÍA
DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la
Gestión Pública

Oficio No. 16/113/AADMGP-296/2018

Asunto: Marco Técnico de Referencia para documentar las mejoras en materia de procesos, trámites y servicios.



LIC. JORGE ALBERTO VALENCIA SANDOVAL

Director General de Administración de la
Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
P R E S E N T E.

Ciudad de México, a 13 de junio de 2018.

De acuerdo con el enfoque de prevención y de mejora del Órgano Interno de Control (OIC) y con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 98, 99, Fracción II, Inciso b) numeral 4 y 12, y 100 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, y en cumplimiento a lo estipulado en el Numeral 1.2. Mejorar, **Línea de acción 1.2.1.3 de los Lineamientos Generales para la Formulación de los Planes Anuales de Trabajo de los Órganos Internos de Control y de las Unidades de Responsabilidades en las Empresas Productivas del Estado 2018**, y en cumplimiento al Plan Anual de Trabajo del OIC 2018, le comunico que se desarrollará en la PROFEPA el "**Marco Técnico de Referencia para Documentar las mejoras en materia de procesos, trámites y servicios**", durante el período comprendido del **11 de junio al 15 de agosto del 2018**, que tiene por objetivos:

- Identificar y cuantificar el universo de procesos, trámites y/o servicios federales en cada una de las instituciones de la Administración Pública Federal (APF); lo anterior mediante el formato **F01_procesos_trámites_servicios_PROFEPA (hoja Inventario)**, que se adjunta al presente en CD, deberá remitirse a este OIC, tanto de forma electrónica como impresa, debidamente firmado por el o los responsables de su elaboración, a más tardar el próximo **25 de junio de 2018**.
- Identificar y cuantificar las mejoras implementadas en los procesos, trámites y servicios federales, incluyendo aquellas que contribuyan a prevenir posibles riesgos de corrupción, así como a incrementar el desempeño institucional; lo anterior mediante el formato **F01_procesos_trámites_servicios_PROFEPA (hoja Detalle mejoras)**, que se adjunta al presente en CD, deberá remitirse a este OIC, tanto de forma electrónica como impresa, debidamente firmado por el o los responsables de su elaboración, a más tardar el próximo **13 de julio de 2018**.

Es importante señalar, que el **Marco Técnico de Referencia** que nos ocupa se enmarca en las actividades comprendidas en el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno.

DGA2018 001337

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA SECRETARÍA
DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la
Gestión Pública

Oficio No. 16/113/AADMGP-296/2018

Asunto: Marco Técnico de Referencia para documentar las mejoras en materia de procesos, trámites y servicios.

Asimismo, le agradeceré instruir a quien corresponda, a efecto de que se facilite el acceso y la información necesaria a los **CC. Rocío López Castellanos y Carlos Alejandro Alcocer Alvarado** adscritos a este OIC, para el mejor desempeño de sus funciones.

De la misma forma, y como lo marcan los procedimientos emitidos en la materia, le solicito atentamente **designar a un servidor público, que funja como Enlace** y proporcione la información que se requiera; así como, para formar parte del equipo colegiado integrado por personal del área responsable de la información o unidad administrativa y este OIC.

Sin otro particular, envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE
EL TITULAR

MTRO. JONATHAN CABALLERO HERNÁNDEZ

C.c.p. **DR. GUILLERMO JAVIER HARO BELCHEZ**, Procurador Federal de Protección al Ambiente. Para su superior conocimiento.
MTRO. JORGE ARTURO FLORES OCHOA, Titular del Órgano Interno de Control en la SEMARNAT- Para su superior conocimiento.
LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS, Director General Adjunto de Profesionalización y Enlace para el PGCM de la PROFEPA. Para su conocimiento.
LIC. ROBERTO MUÑOZ MEMBRILLA, Director General Adjunto de Evaluación e Informática y Enlace para el SIPMG de la PROFEPA. Para su conocimiento.

MMR/RLC/CAAA

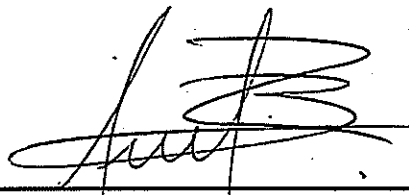


PGCM

PRIMER TRIMESTRE 2018

PbR3. Revisar anualmente las Matrices de Indicadores para Resultados, para garantizar que las mismas sean el instrumento de planeación estratégica y de gestión que propicien el logro de los objetivos sectoriales, así como de monitoreo permanente de resultados, involucrando a las áreas de planeación, programación, presupuesto, ejecutoras del gasto y de evaluación.

La revisión anual de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del programa presupuestario G005 "Inspección y vigilancia del medio ambiente y recursos naturales", cuya unidad responsable es la PROFEPA, se desarrolla en los trimestres subsecuentes, como parte del proceso de revisión, actualización, seguimiento y registro de la MIR para el ejercicio fiscal 2019, conforme a la normatividad y calendario establecido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).



MTRA. GRACIELA RICAÑO MÉNDEZ
DIRECTORA DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

PGCM.

13 de abril de 2018.

PbR.5 Identificar y transparentar los Aspectos Susceptibles de Mejora derivados de las evaluaciones externas a los Programas presupuestarios que transfieran recursos a las entidades federativas a través de aportaciones federales, subsidios o convenios.

Este rubro se reporta como "compromiso no aplicable en el periodo", debido a que PROFEPA maneja dos programas presupuestarios:

- G005 "Programa de inspección y Vigilancia en Materia de Medio Ambiental y Recursos Naturales"
- M001 "Actividades de apoyo administrativo".

A través de esos programas presupuestarios, la PROFEPA no transfiere recursos a las entidades federativas, municipios ni demarcaciones territoriales de las Ciudad de México, ni ejerce las partidas de gasto correspondientes a aportaciones federales, subsidios o convenios.

ATENTAMENTE


LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE PROFESIONALIZACIÓN

PGCM

13 de abril de 2018.

PRO.1. Optimizar los procesos, previa alineación y mapeo, implementando mejoras y redistribuyendo las actividades asignadas al recurso humano, a través de proyectos en los que participen una o más dependencias y entidades.

Se concluyó con el desarrollo del Proyecto de optimización y estandarización del proceso de dictaminación técnica en materia industrial; se realizó acta entrega con fecha 17/02/2017. El proyecto se cerró en el sitio sipmg@funcionpublica.gob.mx (Sistema de Información de Proyectos de Mejora Gubernamental) con el mensaje "El responsable del proyecto y el OIC han concluido la documentación de cierre del proyecto (fase 4)".

ATENTAMENTE



LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE PROFESIONALIZACIÓN

Francisco Jesus Hernandez Barrios

De: sipmg@funcionpublica.gob.mx
Enviado el: jueves, 13 de julio de 2017 08:09 p.m.
Para: Francisco Nava Nava
CC: Francisco Jesus Hernandez Barrios; mgjimenez@funcionpublica.gob.mx; mariana.perez@semarnat.gob.mx
Asunto: Validación en Fase 4: Cierre de Proyecto de Mejora Gubernamental.

Importancia: Alta

**Este correo se generó automáticamente por el Sistema de Envío de Correos del SIPMG
¡Por favor, no responda a este correo!**

Mensaje enviado: 13/07/2017 08:08:47 p.m.

El responsable del proyecto y el OIC han concluido la documentación de cierre del proyecto (Fase 4).

Datos Generales del proyecto:

Institución: Procuraduría Federal de Protección al Ambiente

Proyecto: Proyecto de optimización y estandarización del proceso de dictaminación técnica en materia industrial.

Tipo: Proyecto Institucional

Fecha inicio: 04/12/2014

Fecha final: 28/02/2017

Responsable de proyecto: Francisco Nava Nava

Objetivo: El objetivo es optimizar el proceso de dictaminación técnica en materia industrial a través del uso sistemático de los catálogos actualizados de infracciones y medidas, lo cual permitirá consolidar el conocimiento de las infracciones a la legislación ambiental en materia industrial por parte de los inspectores de la PROFEPA. De esta forma permitirá hacer más eficiente y de forma estandarizada dicho proceso.

Descripción del proyecto: El proyecto consiste en optimizar el proceso de dictaminación técnica en materia industrial, a través del desarrollo e integración de una herramienta informática (base de datos) que permita la consulta actualizada que permita la identificación de infracciones ambientales en materia industrial, por parte de los servidores públicos involucrados en el proceso (inspectores, técnicos y abogados). El proceso optimizado y la herramienta permitirán estandarizar el proceso de dictaminación técnica en materia industrial en la Delegaciones Federales de la PROFEPA.

PGCM

13 de abril de 2018.

PRO.3. Estandarizar, a través de proyectos, los procesos con fines similares para homologar su operación y garantizar la calidad de sus resultados, previa alineación y mapeo.

Se concluyó el Proyecto de optimización y estandarización del Proceso de inspección y verificación de las fuentes de contaminación de jurisdicción federal. Se recibió correo electrónico del sitio sipmg@funcionpublica.gob.mx (Sistema de Información de Proyectos de Mejora Gubernamental) con el mensaje "El responsable del proyecto y el OIC han concluido la documentación de cierre del proyecto (fase 4)".

ATENTAMENTE



LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE PROFESIONALIZACIÓN

Validación en Fase 4: Cierre de Proyecto de Mejora Gubernamental.

S sipmg@funcionpublica.gob.mx Responder a todos ||
vie 16/02, 09:41 a.m.
Jose Domingo Morales Mateo; Francisco Jesus Hernandez Barrios; dga

El mensaje se envió con importancia alta.

Este correo se generó automáticamente por el Sistema de Envío de Correos del SIPMG

¡Por favor, no responda a este correo!

Mensaje enviado: 16/02/2018 09:41:31 a.m.

El responsable del proyecto y el OIC han concluido la documentación de cierre del proyecto (

Datos Generales del proyecto:

Institución: Procuraduría Federal de Protección al Ambiente

Proyecto: Proyecto de optimización y estandarización del Proceso de inspección y fuentes de contaminación de jurisdicción federal.

Tipo: Proyecto Institucional

Fecha inicio: 04/12/2014

Fecha final: 28/02/2017

Responsable de proyecto: JOSÉ DOMINGO MORALES MATEO

Objetivo: El objetivo es maximizar la calidad del proceso de inspección y verificación de las fuentes de federal a través de su optimización, así como brindar al personal de inspección industrial un man permita realizar sus actividades con mayor eficiencia y de forma estandarizada en oficinas Federales de la PROFEPA.

Descripción del proyecto: El proyecto consiste en optimizar el proceso de inspección y verificación de las fuentes de contaminación mediante la revisión de las actividades que se llevan a cabo y depuración de las mismas, a efecto de optimizarlo a través de un manual de procedimientos. Este documento permitirá estandarizar centrales y delegaciones de la PROFEPA.



Asunto: Solicitud de información en materia de Recursos Humanos, Línea de Acción 1.1.4.1 del Plan Anual de Trabajo.

LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS

Director General Adjunto de Profesionalización
y Enlace del PGCM de la PROFEPA.
Presente

Ciudad de México, a 10 de mayo de 2018.

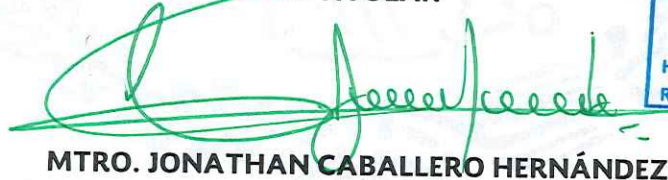
De acuerdo con el enfoque de prevención y mejora del Órgano Interno de Control (OIC) en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), con fundamento en lo dispuesto en el ARTÍCULO 99, fracción II, inciso b), numeral 15 del REGLAMENTO Interior de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el día 19 de julio de 2017 y en cumplimiento a la Línea de Acción **1.1.4.1 Dar seguimiento a los mecanismos que se establezcan para concluir las acciones establecidas en el PGCM en materia de recursos humanos y organización** de los Lineamientos Generales para la Formulación de los Planes Anuales de Trabajo de los Órganos Internos de Control y de las Unidades de Responsabilidades en las Empresas Productivas del Estado 2018; me permito solicitar su valioso apoyo a efecto de que instruya lo necesario para que se requirieran los **tres formatos** que se adjuntan en CD, mismos que permiten dar seguimiento a las estrategias, 3.1 "Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos", 4.2 "Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos" y 4.4 "Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales" del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno (PGCM).

Los referidos formatos, deberán ser requisitados conforme a lo expuesto en cada columna, en caso de indicar que "SI" se cumple con la acción comprometida, es necesario señalar la evidencia de dicho cumplimiento y en el supuesto de indicar que "NO" se cumple con la acción comprometida, es preciso manifestar las acciones finales que realizará la institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades.

Conforme a lo anterior, solicitó se remita a este OIC, a más tardar el **04 de julio de 2018**, de manera impresa, los tres formatos debidamente requisitados, indicando las acciones realizadas por la Procuraduría en el periodo comprendido del 01 de enero al 30 de junio de 2018, adjuntando el soporte documental correspondiente, así como de forma digital al correo electrónico: rocio.lopez@semarnat.gob.mx.

Sin otro particular, envío un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL TITULAR**



MTRO. JONATHAN CABALLERO HERNÁNDEZ



c.c.p. **MTRO. JORGE ARTURO FLORES OCHOA**, Titular del Órgano Interno de Control en la SEMARNAT. Para su superior conocimiento.

LIC. JORGE VALENCIA SANDOVAL, Director General de Administración de la PROFEPA. Para su conocimiento.

MYMR/RCE/CAAA

PROGRAMA POR UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO (PGCM)

LISTA DE VERIFICACIÓN DE ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS DE BASES DE COLABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PGCM

Estrategia 3.1

	Clave	Denominación
Ramo o Sector:		
Institución:		

VINCULACIÓN CON EL PGCM

Acciones comprometidas en bases de colaboración y línea de acción de PGCM a la que se alinea		Criterio de cumplimiento	SI	NO	SI, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, acciones finales que realizará la Institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades	Evidencia documental
3.1.1	Ajustar las estructuras orgánicas de las dependencias y entidades, de acuerdo con las atribuciones conferidas a las mismas.	El Instrumento Jurídico Normativo que sustenta las atribuciones de los puestos de estructura básica (Reglamento Interior/estatuto orgánico/ otro) y la estructura básica registrada son totalmente coincidentes.					Nota informativa de la situación actual Cuadro comparativo de la estructura básica vigente (última registrada ante la SFP) vs. instrumento jurídico normativo vigente. Los documentos deberán estar firmados por el OM o equivalente o quien el designe.
3.1.2	Eliminar la duplicidad de funciones en las unidades administrativas o áreas de las dependencias y entidades, así como en las plazas adscritas a las mismas.	La estructura registrada está libre de duplicidad de funciones.					Declaratoria e informe de análisis en el que se manifieste que no existe duplicidad, firmados por el OM o quien el designe. Los documentos deberán estar firmados por el OM o equivalente o quien el designe.
3.1.3	Eliminar las plazas de mandos medios y superiores cuya existencia no tenga justificación.	Todos los puestos-plaza de mandos medios y superiores se alinean al cumplimiento de los objetivos estratégicos, atribuciones y facultades competencia del área a la que están adscritas.					Nota informativa si hubo eliminación de plazas de mandos medios y superiores cuya existencia no tenga justificación Matriz de alineación de puesto-plaza de mandos medios y superiores con objetivos estratégicos, y resumen. Los documentos deberán estar firmados por el OM o equivalente o quien el designe.
3.1.4	Restringir la contratación de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios;	La cantidad total de contratos de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios celebrados se ha reducido con respecto al ejercicio anterior.					Comparativo de total de contratos celebrados con respecto al ejercicio anterior.
		El porcentaje de contratos de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios con entregables no relacionados al quehacer sustantivo, ha disminuido con relación al ejercicio anterior.					Comparativo de porcentaje de contratos con entregables no relacionados al quehacer sustantivo, con respecto al ejercicio anterior. Los documentos deberán estar firmados por el OM o equivalente o quien el designe.
3.1.5	Presentar propuestas de modificación organizacional que consideren funciones transversales susceptibles a compactarse.	Se cuenta con el análisis de funciones transversales susceptibles a compactarse.					Informe de análisis de funciones transversales susceptibles a compactarse. Los documentos deberán estar firmados por el OM o equivalente o quien el designe.

PROGRAMA POR UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO (PGCM)

LISTA DE VERIFICACIÓN DE ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS DE BASES DE COLABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PGCM

Estrategia 3.1

	Clave	Denominación
Ramo o Sector:		
Institución:		

VINCULACIÓN CON EL PGCM

Acciones comprometidas en bases de colaboración y línea de acción de PGCM a la que se alinea		Criterio de cumplimiento		SI	NO	SI, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, acciones finales que realizará la Institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades	Evidencia documental
3.1.6	Privilegiar la distribución de plazas asignadas al sector para fortalecer las áreas de atención directa a la sociedad y/o las áreas sustantivas.	La estructura vigente registrada incrementó el porcentaje de puestos-plaza con funciones sustantivas / total de puestos-plaza de la institución, con relación a la estructura inmediata anterior.						Comparativo de porcentaje alcanzado de puestos-plaza con funciones sustantivas con respecto al ejercicio anterior. Los documentos deberán estar firmados por el OM o equivalente o quien el designe.

Nombre del responsable de la información:

Cargo:

Teléfono:

Correo electrónico:

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

PROGRAMA POR UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO

LISTA DE VERIFICACIÓN DE ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS DE BASES DE COLABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PGCM
Estrategia 4.2

Ramo o Sector:	Clave	Denominación				
Institución:						
4.2.1 Establecer convenios de cooperación técnica con instituciones públicas y privadas en materia de gestión de recursos humanos y SPC.						
Acciones comprometidas en bases de colaboración y línea de acción de PGCM a la que se alinea	Criterio de cumplimiento	SÍ	NO	SÍ, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, acciones finales que realizará la institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades	Evidencia documental
Establecer convenios de cooperación técnica con instituciones públicas y privadas en materia de gestión de recursos humanos y SPC.	Que la dependencia o entidad cuente por lo menos con 1 (un) convenio de cooperación técnica con alguna institución pública o privada en materia de gestión de RH y, en su caso SPC (coordinación, colaboración, intercambio de información experiencias o mejores prácticas, prácticas profesionales o servicio social, intercambio académico, investigación u otro que fortalezca la profesionalización de los recursos humanos).					Se prevé que por lo menos la dependencia o entidad establezca 1 (un) convenio de cooperación con otra institución (puede ser de la propia APF Centralizada o Paraestatal, Instituciones Educativas, iniciativa Privada, Organismos Internacionales, etc.). Respecto a los rubros, no es necesario que el convenio contemple todos los rubros señalados, puede involucrar al menos uno de los distintos rubros que se indican.
4.2.2 Gestionar los procesos de recursos humanos, incluyendo el SPC, por competencias y con base en el mérito.						
Acciones comprometidas en bases de colaboración y línea de acción de PGCM a la que se alinea	Criterio de cumplimiento	SÍ	NO	SÍ, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, acciones finales que realizará la institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades	Evidencia documental
Gestionar los procesos de recursos humanos, incluyendo el SPC, por competencias y con base en el mérito.	Que la dependencia o entidad haya sido capaz de identificar y describir por lo menos una competencia y/o capacidad (profesional o laboral) con respecto a su misión institucional y/o también puede determinar una competencia o capacidad transversal o universal de aplicación para la mayor parte de su personal y demostrar que, en decisiones de ingreso, movilidad, intercambio, reconocimientos o estímulos o cualquiera otra en materia de gestión de sus RH, haya utilizado o considerado elementos de mérito objetivos.					Entregable: Por lo menos una competencia y/o capacidad (profesional o laboral) descrita de acuerdo a los parámetros que determine la DGDHSPC que muestre su vinculación a la Misión de la dependencia o entidad y que señale a que puestos de la organización podrá aplicar y, para el mérito, contar con las competencias y/o capacidades establecidas. Por otra parte, debe contar con documentos que avalen que las reglas de valoración de mérito han sido aplicadas para decisiones en materia de ingreso, movilidad, ocupación temporal, reconocimientos, etc.
4.2.5 Promover convenios de intercambio de servidores públicos con fines de desarrollo profesional.						
Acciones comprometidas en bases de colaboración y línea de acción de PGCM a la que se alinea	Criterio de cumplimiento	SÍ	NO	SÍ, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, acciones finales que realizará la institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades	Evidencia documental
Promover convenios de intercambio de servidores públicos con fines de desarrollo profesional.	Que la dependencia o entidad cuente por lo menos con 1 (un) convenio elaborado y celebrado, con autoridades federales, estatales, municipales y/o del Distrito Federal, y/o organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez cubiertos los perfiles requeridos, con el propósito de fortalecer el desarrollo profesional del servidor público. El intercambio puede ser con fines de capacitación, intercambio de experiencias, etc.					Oficio de envío a la UPRHAPF y, en su caso, oficio de registro. Convenio que señale su objetivo o contribución.
4.2.6 Fortalecer las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos.						
Acciones comprometidas en bases de colaboración y línea de acción de PGCM a la que se alinea	Criterio de cumplimiento	SÍ	NO	SÍ, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, acciones finales que realizará la institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades	Evidencia documental

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

PROGRAMA POR UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO

LISTA DE VERIFICACIÓN DE ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS DE BASES DE COLABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PGCyM
Estrategia 4.2

Ramo o Sector:	Clave	Denominación				
Institución:						
Fortalecer las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos.		Que la dependencia o entidad cuente con un método de evaluación del desempeño de sus servidores públicos (la evaluación debe estar orientada a resultados y vinculada a los objetivos y metas estratégicos de la institución, por lo que es necesario que defina cuáles son las metas estratégicas de la institución y en qué documento oficial están plasmadas [como puede ser su programa sectorial, especial, su MIR, POA, PEI, etc.]. En algunos casos [unidades administrativas o responsables que realizan acciones adjetivas, sus metas pueden derivar de sus Reglamentos Interiores]).				Todas las dependencias y entidades deben contar con un método y herramienta de evaluación del desempeño de acuerdo a los criterios señalados en la normatividad aplicable (Ley, Reglamento y Manual), así como con sus servidores públicos evaluados.

NOTAS:

Toda la información soporte de los avances que se reporten y los verificables correspondientes, estarán en custodia de la institución de que se trate para efecto de cualquier revisión o requerimiento de información por parte de las instancias fiscalizadoras o de la propia Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.

Nombre del responsable de la información:

Cargo:

Teléfono:

Correo electrónico:

PROGRAMA POR UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO

LISTA DE VERIFICACIÓN DE ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS DE BASES DE COLABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PGCM
Estrategia 4.4

Clave	Denominación
Ramo o Sector:	
Institución:	

4.4.1 Elaborar estudios de prospectiva en materia de recursos humanos, profesionalización y organización.						
Acciones comprometidas en bases de colaboración y línea de acción de PGCM a la que se alinea	Criterio de cumplimiento	SÍ	NO	SÍ, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, acciones finales que realizará la institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades	Evidencia documental
Contar con un estudio prospectivo en materia de recursos humanos, profesionalización y organización para la institución.	El estudio de prospectiva debe estar construido en términos de tiempo, desde la firma de las bases de colaboración, hasta el cierre de la presente administración y debe de contemplar como mínimo los componentes señalados en la evidencia documental, así como las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal, y las acciones de la prospectiva aplicadas a la dependencia o entidad.					El Estudio de prospectivo debe de contar como mínimo con lo siguiente: 1) Antecedentes; 2) Diagnóstico; 3) Escenario futuro, y 4) Acciones para lograr el escenario futuro. El Estudio deberá estar firmado por el Oficial Mayor o equivalente o quien él designe. El Estudio estará en custodia de la dependencia o entidad y podrá ser revisado por las instancias fiscalizadoras o solicitado por la UPRHAPF.

4.4.2 Fortalecer la calidad y oportunidad de la información que se registra en materia de recursos humanos.						
Acciones comprometidas en bases de colaboración y línea de acción de PGCM a la que se alinea	Criterio de cumplimiento	SÍ	NO	SÍ, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, acciones finales que realizará la institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades	Evidencia documental
Contar con información de calidad entre los puestos registrados en la estructura básica vs ocupación.	Que la información de la estructura vs ocupación sea: Correcta (congruente en cantidad y calidad de registros). Completa (se reporta la totalidad de puestos registrados con la ocupación / vacancia reportado en la misma). Oportuna (de conformidad a la estructura básica registrada en el ejercicio que se reportó de manera quincenal la ocupación de la misma ante la UPRHAPF). Nota: Si alguno de los tres criterios no se cumple, la respuesta es "NO".					Programa de trabajo en donde se identifiquen las inconsistencias de información que se presentan en los sistemas informáticos donde se registra la información de los servidores públicos del Gobierno Federal que la UPRHAPF determine.

4.4.4 Fortalecer la vinculación entre los objetivos estratégicos, el tipo de organización y las previsiones de los recursos humanos.						
Acciones comprometidas en bases de colaboración y línea de acción de PGCM a la que se alinea	Criterio de cumplimiento	SÍ	NO	SÍ, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, acciones finales que realizará la institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades	Evidencia documental

**SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

PROGRAMA POR UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO

LISTA DE VERIFICACIÓN DE ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS DE BASES DE COLABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PGCyM
Estrategia 4.4

La planeación estratégica de la dependencia o entidad debe contar con un apartado de Recursos Humanos.	Debe existir un apartado de recursos humanos dentro de la planeación estratégica que contribuyan a alinear los recursos humanos con los objetivos estratégicos y con el tipo de organización de la que se trate.					El apartado de recursos humanos debe contemplar los mismos componentes de planeación estratégica de la dependencia o entidad, de manera tal que se observe la alineación, congruencia y contribución. El Apartado deberá estar firmado por el Oficial Mayor o equivalente o quien él designe. El Apartado de recursos humanos deberá estar en custodia de la institución y podrá ser revisado por las instancias fiscalizadoras o solicitado por la UPRHAPF.
--	--	--	--	--	--	---

Revisar y mejorar el funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera (solamente para instituciones sujetas a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la APF)						
Acciones comprometidas en bases de colaboración y línea de acción de PGCM a la que se alinea	Criterio de cumplimiento	SÍ	NO	Sí, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, acciones finales que realizará la institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades	Evidencia documental
Contar con la concertación de metas para el POA.	La concertación de metas se debe elaborar en la "ficha técnica para concertación de metas" (proporcionada por la UPRHAPF) y debe estar completamente requisitada y firmada por los tres integrantes del CTP. La concertación de metas debe estar cargada en el sistema informático que la UPRHAPF determine durante el periodo establecido en el calendario POA del año correspondiente.					Ficha de concertación de metas completamente requisitada y firmada por los 3 integrantes del CTP. Concertación de metas debidamente cargada en el sistema informático que la UPRHAPF determine.
Cargar avance de indicadores del POA por parte de la dependencia.	La carga de avance de indicadores se debe de realizar de acuerdo a lo establecido en el calendario POA del año correspondiente y a la temporalidad de cada indicador.					Carga de avance de indicadores en el sistema informático que la UPRHAPF determine.
Validación de indicadores del POA por parte del OIC de la dependencia.	La validación de avance de indicadores se debe de realizar de acuerdo a lo establecido en el calendario POA y a la temporalidad de cada indicador.					Validación de indicadores en el sistema informático que la UPRHAPF determine.

NOTAS:
Toda la información soporte de los avances que se reporten y los verificables correspondientes, estarán en custodia de la institución de que se trate para efecto de cualquier revisión o requerimiento de información por parte de las instancias fiscalizadoras o de la propia Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.

Nombre del responsable de la información:

Cargo:

Teléfono:

Correo electrónico:



PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE PROFESIONALIZACIÓN

OFICIO No. PFPA/6/4C.28.1/1576/17
EXP.: PFPA/6/4C.28.1/000007-17-DGAP

Ciudad de México, a 26 de junio del 2017.

MTRA. CECILIA GONZÁLEZ FLORES
Titular del Área de Auditoría para Desarrollo
y Mejora de la Gestión Pública.
Presente.

Me refiero a su oficio No. 16/113/ADMGP/135/2017, mediante el cual solicita el llenado del cuestionario de autodiagnóstico de las Estrategias 3.1 "Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos", 4.2 "Fortalecer la profesionalización de los Servidores Públicos" y 4.4 "Fortalecer la planeación y control de los RRHH, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales" del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno, mismo que fue solicitado por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública con oficio SSFP/408/0535/2017.

Para tales efectos, se anexa el cuestionario así como disco compacto con la evidencia documental solicitada.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

Atentamente,
EL DIRECTOR GENERAL ADJUNTO

LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS

2017 JUN 27 AM 9 25
RECEBIDO
OFICIA DEL CONTROL



043272

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

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

Con el propósito de que cada Institución de la Administración Pública Federal, revise el cumplimiento de las estrategias 3.1, 4.2 y 4.4 del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno, es necesario llevar a cabo el siguiente autodiagnóstico, el cual pretende identificar las acciones realizadas de tipo estratégico de importancia decisiva para el desarrollo, cuyo cumplimiento puede verificarse en cualquier momento con evidencias de acuerdo a los criterios establecidos (Listas de verificación), y aquellas que estén pendientes correspondan a compromisos factibles para asegurar el cumplimiento de los compromisos del citado Programa al cierre de la presente Administración. *Se debe llenar un cuestionario por cada Institución del Sector.*

Clave
Ramo: 16
Institución: E00

Denominación
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

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

Pregunta	Criterio de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento **	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
1. ¿La estructura orgánica de la Institución se encuentra alineada a las atribuciones conferidas en la misma?	El Instrumento Jurídico Normativo que sustenta las atribuciones de los puestos de la estructura básica (Reglamento Interior/estatuto orgánico/ otro) y la estructura básica registrada son totalmente coincidentes.	Mediante Oficio SSFP/408/0018/2017 y SSFP/408/DGOR/0014/2017 de fecha 12 de enero de 2017 en donde la Secretaría de la Función Pública (SFP) aprueba y registra la estructura organizacional con vigencia del 02 de diciembre de 2016. (Anexo 1) Cuadro comparativo de Unidades Administrativas Establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) y la Estructura Básica Registrada de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA). (Anexo 2) El reglamento Interior de la SEMARNAT publicado en el diario Oficial de la Federación del 26 de noviembre de 2012. (Disponible en la liga http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5279128&fecha=26/11/2012)	
2. ¿Están reorientadas las funciones en las unidades administrativas y en sus plazas adscritas, evitando duplicidades?	La estructura registrada está libre de duplicidad de funciones.	Se cancelaron 221 plazas y se realizó la modificación de 179 cambios de línea de mando, verificando que entre las plazas que permanecen no exista duplicidad de funciones. Asimismo, se privilegió la permanencia de las plazas con actividades sustantivas, como puede observarse en el informe anexo.	

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCAÑO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

3. ¿La existencia de las plazas de mando de la estructura orgánica están justificadas?	Todos los puestos-plaza de mandos medios y superiores se alinean al cumplimiento de los objetivos estratégicos, atribuciones y facultades competencia del área a la que están adscritas.	Durante el primer trimestre del año 2017, se ha mantenido la premisa de garantizar que la disposición de recursos humanos permita el cumplimiento de los programas prioritarios y objetivos estratégicos de la PROFEPA. La alineación de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) con las unidades sustantivas de la PROFEPA permite que la distribución de los recursos humanos con los que cuenta la Institución se orienten al cumplimiento de los objetivos estratégicos, fortaleciendo las áreas sustantivas y garantizando una estructura compacta que asegure el cumplimiento de programas prioritarios y objetivos estratégicos, esto se refleja en el Anexo 1 firmado por el Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios, enlace designado mediante oficio para la atención y seguimiento de los compromisos de PGCM.	
	La estructura vigente registrada incrementó el porcentaje de puestos-plaza con funciones sustantivas / total de puestos-plaza de la Institución, con relación a la estructura inmediata anterior.	A partir del año 2015, con motivo de los ajustes derivados de las medidas de austeridad y disciplina presupuestaria, se ha privilegiado la operación sustantiva de la Procuraduría. Por lo que se ha ponderado y privilegiado que el impacto recaiga, lo más posible, en las funciones administrativas, evitando la afectación a los procesos de inspección y vigilancia de la PROFEPA, a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos. De esta forma, mientras que en el año 2015 las áreas sustantivas ocupaban el 90.9% del total de plazas de la estructura básica de la PROFEPA, durante el año 2016, y pese al recorte de 221 plazas, las áreas sustantivas ocuparon el 91.5% del total de plazas; lo anterior gracias a que la distribución de los recursos humanos se ha vinculado con la operación cotidiana obedeciendo a las necesidades de las distintas unidades administrativas y los requerimientos que solicitan para mantener la atención prioritaria de programas y objetivos estratégicos que debe atender la PROFEPA. Manteniendo congruencia con la distribución de los recursos humanos, durante el primer trimestre del año 2017, se ha mantenido la premisa de garantizar una estructura compacta, en atención a los criterios de austeridad que impactan a la Administración Pública Federal, garantizando la operación sustantiva de la Institución, asegurando que la disposición de recursos humanos permita el cumplimiento de los programas prioritarios y objetivos estratégicos.	
4. ¿Se privilegia la contratación de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios, para áreas sustantivas?	La cantidad total de contratos de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios celebrados se ha reducido con respecto al ejercicio anterior.	No aplica, dado que no hay presupuesto asignado para contratación de personal por honorarios	
	El porcentaje de contratos de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios con entregables no relacionados al quehacer sustantivo, ha disminuido con relación al ejercicio anterior.		
5. ¿Se han presentado ante la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal (UPRHAPF) propuestas de modificación organizacional de su Institución que consideren funciones transversales susceptibles de compactarse?	Se cuenta con el análisis de funciones transversales susceptibles a compactarse, y se ha atendido lo previsto en el cuarto transitorio del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2016 de conformidad con las disposiciones correspondientes http://www.usp.funccionpublica.gob.mx/presupuesto/ .	La información se entregó con la presentación de propuestas de modificación organizacional que consideran funciones transversales susceptibles a compactarse, con el oficio No. PFFPA/6/0212/16, con el que se envió el Formato "Planeación de recursos humanos y organización de áreas y funciones transversales" (Anexo 1).	
6. ¿La distribución de plazas de la Institución privilegia el fortalecimiento de las áreas de atención directa a la sociedad y/o las áreas sustantivas?	La estructura vigente registrada incrementó el porcentaje de puestos-plaza con funciones sustantivas / total de puestos-plaza de la Institución, con relación a la estructura inmediata anterior.	Se cancelaron 221 plazas y se realizó la modificación de 179 cambios de línea de mando, privilegiándose la permanencia de las plazas con actividades sustantivas, como puede observarse en el informe anexo.	

SFP

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

ESTRATEGIA 4.2 – Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos.

Pregunta	Criterios de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
7. ¿Se cuenta con al menos un convenio de cooperación técnica con alguna institución en materia de recursos humanos registrado en la UPRHAPF?	Contar con al menos 1 (un) convenio de cooperación técnica, intercambio de información, experiencias, mejores prácticas, intercambio académico, investigación u otro que fortalezca la profesionalización, con alguna institución pública o privada en materia de gestión de RH, y en su caso SPC.	Convenio de Colaboración entre la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (Profepa) y la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) así como el Oficio No. SSFP/408/DGDHSPC/1617/2016 mediante el cual la SFP informa del registro del convenio.	
8. ¿La institución cuenta con al menos una competencia registrada en la UPRHAPF, que utilicen como herramienta en algún proceso de recursos humanos?	Que la institución haya sido capaz de identificar y describir por lo menos una competencia y/o capacidad (profesional o laboral) con respecto a su misión institucional y/o también puede determinar una competencia o capacidad transversal o universal de aplicación para la mayor parte de su personal y demostrar, que en decisiones de ingreso, movilidad, intercambio, reconocimientos o estímulos o cualquiera otra en materia de gestión de sus RH, haya utilizado o considerado elementos de mérito objetivos.		Dando continuidad a los trabajos realizados por la Subprocuraduría de Inspección Industrial para la identificación y descripción de competencias profesionales, en el mes de enero de 2017 se ingresó ante el CONOCER el proyecto del Estándar de Competencia denominado "Aplicación del procedimiento de servicios periciales en materia ambiental", mismo que fue publicado en el mes de mayo en el DOF con el no. EC-0878. Asimismo, en el mes de enero el Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA), como entidad certificadora, entregó 9 certificados de competencia laboral del estándar EC-0076 "Evaluación de la Competencia de Candidatos con base en Estándares de Competencia". En el mes de marzo, los mismos servidores públicos recibieron sus Cédula de Acreditación como evaluadores del Estándar de Competencia EC-0693 "Aplicación del procedimiento de verificación en materia de movimientos transfronterizos de mercancías reguladas ambientalmente". En el mes de mayo, los servidores públicos recibieron sus certificados del Estándar de Competencia EC-0693 ya señalado. En el mes de junio, se solicitaron a la Secretaría de la Función Pública los formatos para evaluar la viabilidad del registro del EC-0693 en el Catálogo de Capacidades Profesionales del Sistema RHNet y su aplicación en la gestión del Servicio Profesional de Carrera, por lo que una vez que se haya requisitado el formato se solicitará un reunión de asesoría con personal de la SFP para el trámite correspondiente.
9. ¿La institución cuenta con al menos un convenio de intercambio de servidores públicos con fines de desarrollo profesional, registrado en la UPRHAPF?	Que la institución cuenta por lo menos con 1 (un) convenio elaborado y celebrado, con autoridades federales, estatales, municipales y/o del Distrito Federal, y/o organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez cubiertos los perfiles requeridos, con el propósito de fortalecer el desarrollo profesional del servidor público. El intercambio puede ser con fines de capacitación, intercambio de experiencias, etc.	Convenio de Colaboración entre la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (Profepa) y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) así como el Oficio No. SSFP/408/DGDHSPC/2846/2016 mediante el cual la SFP informa del registro del convenio.	

ESTRATEGIA 4.2 – Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos. Continúa...

Pregunta	Criterios de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
----------	---------------------------	--	---

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

10. ¿La institución cuenta con un método de evaluación del desempeño de sus servidores públicos registrado en la UPRHAPF?	Que la dependencia o entidad cuente con un método de evaluación del desempeño de sus servidores públicos (la evaluación debe estar orientada a resultados y vinculada a los objetivos y metas estratégicas de la institución, por lo que es necesario que defina ¿cuáles son las metas estratégicas de la institución?, y en ¿qué documento oficial están plasmadas? (como puede ser su programa sectorial, especial, su MIR, POA, PEI, etc.). En algunos casos (unidades administrativas o responsables que realizan acciones adjetivas, sus metas pueden derivar de sus Reglamentos Interiores).	De conformidad con el Numeral 56.2 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, la PROFEPA ha notificado formalmente la utilización del método de evaluación del desempeño propuesto por la UPRHAPF de la Secretaría de la Función Pública, por lo que en el mes de febrero de 2017 se aplicó la Evaluación Anual del Desempeño 2016 a 1,108 servidores públicos con puestos de Enlace a Director General en los niveles P al K, cuyos resultados fueron reportaron a la Secretaría de la Función Pública mediante oficio No. PFPA/6/4C.28.4.5/0620/17, el pasado 31/03/2017. Asimismo, en el mes de abril se establecieron Metas de Desempeño Individuales y Colectivas 2017 a 1,114 servidores públicos con puestos de Enlace a Director General en los niveles P al K, cuya información fue proporcionada a la SFP mediante oficio No. PFPA/6/4C.28.4.5/1145/17, el pasado 16/05/2017. Durante los meses de abril y mayo fueron evaluados en su desempeño un total de 29 Servidores Públicos de Carrera Eventuales para obtener su Titularidad, cuyos resultados fueron enviados a la SFP mediante oficio No. PFPA/6/4C.28.4.5/1184/17, el pasado 07/06/2017. Finalmente, de acuerdo a las disposiciones normativas, en el mes de junio se emitió la Convocatoria del Sistema de Evaluación del Desempeño para el personal de Nivel Operativo Base-Confianza 2016-2017, por lo que en estos momentos y de acuerdo al calendario, se encuentra en curso el proceso de instalación de los Comités de Evaluación correspondientes	
--	---	---	--

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

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

Pregunta	Criterios de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
	El estudio cuenta con:		Al cierre de junio de 2017 se concluirá el documento definitivo del estudio prospectivo en materia de recursos humanos, profesionalización y organización en la Administración Pública Federal que contiene información sobre los instrumentos de planeación y capacidades de la Institución; así como de los recursos humanos y su profesionalización; en relación a su distribución por unidad administrativa, así mismo se presenta un escenario futuro respecto a los resultados y logros que se pretenden obtener, así como las herramientas y recursos humanos calificados con los que se cuenta y se espera contar para lograr con la misión y visión institucional en un futuro cercano.
11. ¿La institución cuenta con su estudio de prospectiva en materia de recursos humanos, profesionalización y organización?	1. Antecedentes 2. Diagnóstico 3. Escenario futuro 4. Acciones para lograr el escenario futuro.		
12. ¿El reporte de la información que se registra en materia de recursos humanos (la estructura y su ocupación) es correcta, completa y oportuna?		Se identificó la información o campos de las bases de datos que deben ser validados, para el envío de información al RUSP. Como evidencia se tiene copia de los acuses que emite el sistema de Registro Único de Servidores Públicos, de la Administración Pública Federal (Información Básica y Bajas) y acuses de recibo del envío al Titular del Área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control en SEMARNAT.	
13. ¿La institución ha generado acciones que fortalezcan la vinculación con sus objetivos estratégicos y las previsiones de sus recursos humanos?	Debe existir un apartado de recursos humanos dentro de la planeación estratégica que contribuyan a alinear los recursos humanos con los objetivos estratégicos y con el tipo de organización de la que se trate.	Durante el primer trimestre del año 2017, se ha mantenido la premisa de garantizar que la disposición de recursos humanos permita el cumplimiento de los programas prioritarios y objetivos estratégicos de la PROFEPA. La alineación de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) con las unidades sustantivas de la PROFEPA permite que la distribución de los recursos humanos con los que cuenta la institución se orienten al cumplimiento de los objetivos estratégicos, fortaleciendo las áreas sustantivas y garantizando una estructura compacta que asegure el cumplimiento de programas prioritarios y objetivos estratégicos, esto se refleja en el Anexo 1 firmado por el Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios, enlace designado mediante oficio para la atención y seguimiento de los compromisos de PGCM.	
14. ¿La institución Sujeta del SPC cuenta con la concertación de metas para el POA, ha cargado avance de los indicadores del POA y ha sido validado por el OIC?	De acuerdo a lo establecido en el POA.	En abril de 2016, se recibieron los resultados de 2015 y los indicadores para medir los resultados de 2016. Actualmente, se está en espera de la invitación por parte de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la SEP, a la presentación de Resultados del POA 2016 y el POA 2017. La información se carga periódicamente en el sistema y el OIC la valida.	

15. Componentes del indicador denominado "Índice de instituciones que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados".

Componente	Universo	Elementos del componente	
Total de servidores públicos profesionalizados	Número total de servidores públicos de su institución	Número de servidores públicos de su institución que recibieron capacitación durante el ejercicio de 2016.	Número de servidores públicos de su institución que fueron evaluados en su desempeño observado durante 2015
Criterio de cumplimiento:			

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

Número de servidores públicos que recibieron capacitación y que fueron evaluados en su desempeño.	1,225	991	991
Incluir el número de servidores públicos de su institución que cumplen con el criterio.	Incluir el número de servidores públicos de su institución.		
Comentarios de la desviación	En 2016 se alcanzó el 81% de servidores públicos profesionalizados, de un total comprometido del 85% para este indicador, por lo que se elaboró un Plan de Trabajo para cumplir con el 90% establecido para este año 2017. Ver Programa de Trabajo anexo.		

Componente	Universo	La alineación de las estructuras orgánicas y ocupacionales, con:			
Unidades Administrativas orientadas a Objetivos estratégicos	Número total de unidades administrativas de la institución.	El Plan Nacional de Desarrollo y los programas que de éste deriven	El marco jurídico que los resulta aplicable	Los objetivos sectoriales	La misión y objetivos institucionales
Criterio de cumplimiento:					
Dan cumplimiento a los puntos establecidos en el numeral 10, fracción I y subíndices del índice a) 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.	39	39	39	39	39
Incluir el número de unidades administrativas de su institución que cumplen con el criterio.	Incluir el número total de unidades administrativas de su institución.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.
Comentarios de la desviación:	Las unidades administrativas reportadas al cierre de 2016 como no orientadas a objetivos estratégicos son la Dirección General de Administración y la Dirección General de Coordinación de Delegaciones. No obstante, ambas unidades sí cumplen con la alineación al marco jurídico (están previstas en el Reglamento Interior) y cumplen con el PND y sus programas derivados, como el PGCM, así como con el Programa de Procuración de Justicia Ambiental, por lo que, considerando que cumplen con los criterios establecidos por la SFP, se anota el total de las URs.				

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

16. En los temas de autogestión de conocimiento, profesionalización y educación formal para los servidores públicos, y en el caso de los sujetos al Servicio Profesional de Carrera, movilidad y certificación.
 ¿Qué acciones se han realizado o se tienen contemplado realizar al cierre de la presente administración?

- Con respecto a la educación formal para los servidores públicos, la PROFEPA tiene destinados recursos económicos para el otorgamiento de becas de estudios formales con grado académico, dirigidas al personal operativo de base y confianza así como para el personal en los niveles de Enlace hasta Director General, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en las disposiciones normativas aplicables. En lo que resta del año, la PROFEPA otorgará becas de estudio con sujeción a la disponibilidad presupuestaria al cierre del presente ejercicio.
- En relación con los procesos de Certificación de Capacidades Profesionales con fines de permanencia en sus puestos y en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera (SPC), se continuará con la aplicación de las evaluaciones de certificación a los Servidores Públicos de Carrera que cumplen con el criterio de temporalidad de vigencia de capacidades señalado en el Acuerdo CTP.004/6a.O/2015 de la Sexta Sesión Ordinaria del Comité Técnico de Profesionalización de la PROFEPA realizada el 16 de junio de 2015.
- Se tiene contemplado en este año, dar a conocer y promover al servidor público las acciones en materia de la Autogestión del Conocimiento Institucional, mediante comunicados internos, para fortalecer así la identificación, conservación, generación y transferencia del conocimiento sustantivo que se tiene en nuestra plataforma, para que se comparta en la organización y se asuma una cultura de aprendizaje organizacional.
- Se generará un directorio del personal experto en temas especializados, que brinden capacitación presencial dentro de las subprocuradurías, para que en un momento dado transfieran la información que poseen hacia la organización.
- Se tiene contemplado realizar un depósito en INTRANET del material de capacitación de los cursos presenciales INTERNOS realizados por las diferentes subprocuradurías.

17. ¿Qué mejores prácticas tiene en materia de Recursos Humanos, profesionalización y organización? Describa brevemente:

- En materia de gestión de los recursos humanos y su profesionalización, la PROFEPA actualmente cuenta con cuatro sistemas automatizados para los procesos de: a) Capacitación del personal base y confianza denominado Centro de Capacitación en Línea de la PROFEPA (plataforma Moodle); b) Certificación de Capacidades Profesionales para los Servidores Públicos de Carrera Titulares; c) Evaluación Anual del Desempeño de los Servidores Públicos de Carrera denominado Sistema Automatizado de Evaluación del Desempeño (SAED) y d) Evaluación Anual del Desempeño de operativos denominado Sistema Automatizado de Evaluación del Desempeño para personal Operativo (SAEDO).

18. El cumplimiento de las estrategias 3.1, 4.2 y 4.4. ¿Cómo se refleja en la mejora de la gestión pública de la institución y en la profesionalización de sus servidores públicos?

El impacto de las acciones de mejora de la gestión pública y de profesionalización del capital humano, se refleja principalmente en la calidad de los servicios que la PROFEPA ofrece a la comunidad en materia de protección al ambiente. Asimismo, el otorgamiento de estímulos y reconocimientos al esfuerzo cotidiano incentiva en los servidores públicos su compromiso y permanencia en la institución y el cumplimiento de sus objetivos y funciones sustantivas; además de que fortalece su desempeño con calidad, eficacia y eficiencia. Se promueve su desarrollo personal y profesional que se ve traducido en aportaciones importantes de mejora en sus áreas de trabajo.

ELABORÓ

Lic. Adriana Avilés León
 Nombre: _____
 Cargo: Subdirectora del Servicio Profesional de Carrera
 Teléfono y extensión: 5449 6300 ext.16267
 Correo electrónico: aviles@profepa.gob.mx
 Firma: _____

AUTORIZÓ
 (Oficial Mayor, Equivalente
 o quien él Designo)

Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios
 Nombre: _____
 Cargo: Director General Adjunto de Profesionalización
 Teléfono y extensión: 5449 6300 ext.16442
 Correo electrónico: francisco.hernandez@profepa.gob.mx
 Firma: _____

Original: Doblamiento requisitado para la UPRHAPF

Lugar y Fecha de Elaboración: Ciudad de México, 26 de junio de 2017.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".



PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE PROFESIONALIZACIÓN

OFICIO No. PFPA/6/4C.28.1/1577/17
EXP.: PFPA/6/4C.28.1/000007-17-DGAP

Ciudad de México, a 26 de junio del 2017.

LIC. ADRIANA BELTRÁN MALLÉN
Directora General Adjunta de Estrategias
Institucionales de la SEMARNAT.
Presente.

Me refiero al oficio No. SSFP/408/0535/2017, mediante el cual la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, solicita el llenado del cuestionario de autodiagnóstico de las Estrategias 3.1 "Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos", 4.2 "Fortalecer la profesionalización de los Servidores Públicos" y 4.4 "Fortalecer la planeación y control de los RRHH, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales" del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno.

Para tales efectos, se anexa el cuestionario así como disco compacto con la evidencia documental solicitada.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

Atentamente,
EL DIRECTOR GENERAL ADJUNTO

LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS



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

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCAÑO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

Con el propósito de que cada Institución de la Administración Pública Federal, revise el cumplimiento de las estrategias 3.1, 4.2 y 4.4 del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno, es necesario llevar a cabo el siguiente autodiagnóstico, el cual pretende identificar las acciones realizadas de tipo estratégico de importancia decisiva para el desarrollo, cuyo cumplimiento puede verificarse en cualquier momento con evidencias de acuerdo a los criterios establecidos (Listas de verificación), y aquellas que estén pendientes correspondan a compromisos factibles para asegurar el cumplimiento de los compromisos del citado Programa al cierre de la presente Administración. *Se debe llenar un cuestionario por cada institución del Sector.*

Clave
Ramo: 16
Institución: E00

Denominación
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

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

Pregunta	Criterio de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento **	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
1. ¿La estructura orgánica de la institución se encuentra alineada a las atribuciones conferidas en la misma?	El Instrumento Jurídico Normativo que sustenta las atribuciones de los puestos de la estructura básica (Reglamento Interior/estatuto orgánico/ otro) y la estructura básica registrada son totalmente coincidentes.	Mediante Oficio SSFP/408/0018/2017 y SSFP/408/DGOR/0014/2017 de fecha 12 de enero de 2017 en donde la Secretaría de la Función Pública (SFP) aprueba y registra la estructura organizacional con vigencia del 02 de diciembre de 2016. (Anexo 1) Cuadro comparativo de Unidades Administrativas Establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) y la Estructura Básica Registrada de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA). (Anexo 2) El reglamento interior de la SEMARNAT publicado en el diario Oficial de la Federación del 26 de noviembre de 2012. (Disponible en la liga http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5279128&fecha=26/11/2012)	
2. ¿Están reorientadas las funciones en las unidades administrativas y en sus plazas adscritas, evitando duplicidades?	La estructura registrada está libre de duplicidad de funciones.	Se cancelaron 221 plazas y se realizó la modificación de 179 cambios de línea de mando, verificando que entre las plazas que permanecen no exista duplicidad de funciones. Asimismo, se privilegió la permanencia de las plazas con actividades sustantivas, como puede observarse en el informe anexo.	

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

3. ¿La existencia de las plazas de mando de la estructura orgánica están justificadas?	Todos los puestos-plaza de mandos medios y superiores se alinean al cumplimiento de los objetivos estratégicos, atribuciones y facultades competencia del área a la que están adscritas. La estructura vigente registrada incrementó el porcentaje de puestos-plaza con funciones sustantivas / total de puestos-plaza de la institución, con relación a la estructura inmediata anterior.	Durante el primer trimestre del año 2017, se ha mantenido la premisa de garantizar que la disposición de recursos humanos permita el cumplimiento de los programas prioritarios y objetivos estratégicos de la PROFEPA. La alineación de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) con las unidades sustantivas de la PROFEPA permite que la distribución de los recursos humanos con los que cuenta la institución se orienten al cumplimiento de los objetivos estratégicos, fortaleciendo las áreas sustantivas y garantizando una estructura compacta que asegure el cumplimiento de programas prioritarios y objetivos estratégicos, esto se refleja en el Anexo 1 firmado por el Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios, enlace designado mediante oficio para la atención y seguimiento de los compromisos de PGCM. A partir del año 2015, con motivo de los ajustes derivados de las medidas de austeridad y disciplina presupuestaria, se ha privilegiado la operación sustantiva de la Procuraduría. Por lo que se ha ponderado y privilegiado que el impacto recaiga, lo más posible, en las funciones administrativas, evitando la afectación a los procesos de inspección y vigilancia de la PROFEPA, a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos. De esta forma, mientras que en el año 2015 las áreas sustantivas ocupaban el 90.9% del total de plazas de la estructura básica de la PROFEPA, durante el año 2016, y pese al recorte de 221 plazas, las áreas sustantivas ocuparon el 91.5% del total de plazas; lo anterior gracias a que la distribución de los recursos humanos se ha vinculado con la operación cotidiana obedeciendo a las necesidades de las distintas unidades administrativas y los requerimientos que solicitan para mantener la atención prioritaria de programas y objetivos estratégicos que debe atender la PROFEPA. Manteniendo congruencia con la distribución de los recursos humanos, durante el primer trimestre del año 2017, se ha mantenido la premisa de garantizar una estructura compacta, en atención a los criterios de austeridad que impactan a la Administración Pública Federal, garantizando la operación sustantiva de la institución, asegurando que la disposición de recursos humanos permita el cumplimiento de los programas prioritarios y objetivos estratégicos.	
4. ¿Se privilegia la contratación de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios para áreas sustantivas?	La cantidad total de contratos de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios celebrados se ha reducido con respecto al ejercicio anterior. El porcentaje de contratos de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios con entregables no relacionados al quehacer sustantivo, ha disminuido con relación al ejercicio anterior.	No aplica, dado que no hay presupuesto asignado para contratación de personal por honorarios	
5. ¿Se han presentado ante la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal (UPRHAPF), propuestas de modificación organizacional de su institución que consideren funciones transversales susceptibles de compactarse?	Se cuenta con el análisis de funciones transversales susceptibles a compactarse, y se ha atendido lo previsto en el cuarto transitorio del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2016 de conformidad con las disposiciones correspondientes http://www.usp.fundonpublica.gob.mx/presupuesto/.	La información se entregó con la presentación de propuestas de modificación organizacional que consideren funciones transversales susceptibles a compactarse, con el oficio No. PFP/6/0212/16, con el que se envió el Formato "Planeación de recursos humanos y organización de áreas y funciones transversales" (Anexo 1).	
6. ¿La distribución de plazas de la institución privilegia el fortalecimiento de las áreas de atención directa a la sociedad y/o las áreas sustantivas?	La estructura vigente registrada incrementó el porcentaje de puestos-plaza con funciones sustantivas / total de puestos-plaza de la institución, con relación a la estructura inmediata anterior.	Se cancelaron 221 plazas y se realizó la modificación de 179 cambios de línea de mando, privilegiándose la permanencia de las plazas con actividades sustantivas, como puede observarse en el informe anexo.	

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

ESTRATEGIA 4.2 – Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos.

Pregunta	Criterios de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
7. ¿Se cuenta con al menos un convenio de cooperación técnica con alguna institución en materia de recursos humanos, registrado en la UPRHAPF?	Contar con al menos 1 (un) convenio de cooperación técnica, intercambio de información, experiencias, mejores prácticas, intercambio académico, investigación u otro que fortalezca la profesionalización, con alguna institución pública o privada en materia de gestión de RH, y en su caso SPC.	Convenio de Colaboración entre la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (Profepa) y la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) así como el Oficio No. SSFP/408/DGDHSPC/1617/2016 mediante el cual la SFP informa del registro del convenio.	
8. ¿La institución cuenta con al menos una competencia registrada en la UPRHAPF, que utilicen como herramienta en algún proceso de recursos humanos?	Que la institución haya sido capaz de identificar y describir por lo menos una competencia y/o capacidad (profesional o laboral) con respecto a su misión institucional y/o también puede determinar una competencia o capacidad transversal o universal de aplicación para la mayor parte de su personal y demostrar, que en decisiones de Ingreso, movilidad, intercambio, reconocimientos o estímulos o cualquiera otra en materia de gestión de sus RH, haya utilizado o considerado elementos de mérito objetivos.		Dando continuidad a los trabajos realizados por la Subprocuraduría de Inspección Industrial para la identificación y descripción de competencias profesionales, en el mes de enero de 2017 se ingresó ante el CONOCER el proyecto del Estándar de Competencia denominado "Aplicación del procedimiento de servicios periciales en materia ambiental", mismo que fue publicado en el mes de mayo en el DOF con el no. EC-0678. Asimismo, en el mes de enero el Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA), como entidad certificadora, entregó 9 certificados de competencia laboral del estándar EC-0076 "Evaluación de la Competencia de Candidatos con base en Estándares de Competencia". En el mes de marzo, los mismos servidores públicos recibieron sus Cédula de Acreditación como evaluadores del Estándar de Competencia EC-0693 "Aplicación del procedimiento de verificación en materia de movimientos transfronterizos de mercancías reguladas ambientalmente". En el mes de mayo, los servidores públicos recibieron sus certificados del Estándar de Competencia EC-0693 ya señalado. En el mes de junio, se solicitaron a la Secretaría de la Función Pública los formatos para evaluar la viabilidad del registro del EC-0693 en el Catálogo de Capacidades Profesionales del Sistema RHNet y su aplicación en la gestión del Servicio Profesional de Carrera, por lo que una vez que se haya requisitado el formato se solicitará un reunión de asesoría con personal de la SFP para el trámite correspondiente.
9. ¿La institución cuenta con al menos un convenio de intercambio de servidores públicos con fines de desarrollo profesional, registrado en la UPRHAPF?	Que la institución cuente por lo menos con 1 (un) convenio elaborado y celebrado, con autoridades federales, estatales, municipales y/o del Distrito Federal, y/o organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez cubiertos los perfiles requeridos, con el propósito de fortalecer el desarrollo profesional del servidor público. El intercambio puede ser con fines de capacitación, intercambio de experiencias, etc.	Convenio de Colaboración entre la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (Profepa) y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) así como el Oficio No. SSFP/408/DGDHSPC/2846/2016 mediante el cual la SFP informa del registro del convenio.	

ESTRATEGIA 4.2 – Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos. Continúa...

Pregunta	Criterios de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
----------	---------------------------	--	---

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

10. ¿La Institución cuenta con un método de evaluación del desempeño de sus servidores públicos registrado en la UPRHAPF?	Que la dependanda o entidad cuente con un método de evaluación del desempeño de sus servidores públicos (la evaluación debe estar orientada a resultados y vinculada a los objetivos y metas estratégicas de la institución, por lo que es necesario que defina ¿cuáles son las metas estratégicas de la institución?, y en ¿qué documento oficial están plasmadas? (como puede ser su programa sectorial, especial, su MIR, POA, PEI, etc.). En algunos casos (unidades administrativas o responsables que realizan acciones adjetivas, sus metas pueden derivar de sus Reglamentos Interiores)).	De conformidad con el Numeral 56.2 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, la PROFEPA ha notificado formalmente la utilización del método de evaluación del desempeño propuesto por la UPRHAPF de la Secretaría de la Función Pública, por lo que en el mes de febrero de 2017 se aplicó la Evaluación Anual del Desempeño 2016 a 1,108 servidores públicos con puestos de Enlace a Director General en los niveles P al K, cuyos resultados fueron reportaron a la Secretaría de la Función Pública mediante oficio No. PFFPA/6/4C.28.4.5/0620 /17, el pasado 31/03/2017. Asimismo, en el mes de abril se establecieron Metas de Desempeño Individuales y Colectivas 2017 a 1,114 servidores públicos con puestos de Enlace a Director General en los niveles P al K, cuya información fue proporcionada a la SFP mediante oficio No. PFFPA/6/4C.28.4.5.1145 /17, el pasado 16/05/2017. Durante los meses de abril y mayo fueron evaluados en su desempeño un total de 29 Servidores Públicos de Carrera Eventuales para obtener su Titularidad, cuyos resultados fueron enviados a la SFP mediante oficio No. PFFPA/6/4C.28.4.5/ 1184 /17, el pasado 07/06/2017. Finalmente, de acuerdo a las disposiciones normativas, en el mes de junio se emitió la Convocatoria del Sistema de Evaluación del Desempeño para el personal del Nivel Operativo Base-Confianza 2016-2017, por lo que en estos momentos y de acuerdo al calendario, se encuentra en curso el proceso de instalación de los Comités de Evaluación correspondientes.	
--	---	--	--

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

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

Pregunta	Criterios de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
	El estudio cuenta con:		Al cierre de junio de 2017 se concluirá el documento definitivo del estudio prospectivo en materia de recursos humanos, profesionalización y organización en la Administración Pública Federal que contiene información sobre los instrumentos de planeación y capacidades de la institución; así como de los recursos humanos y su profesionalización; en relación a su distribución por unidad administrativa, así mismo se presenta un escenario futuro respecto a los resultados y logros que se pretenden obtener, así como las herramientas y recursos humanos calificados con los que se cuenta y se espera contar para lograr con la misión y visión institucional en un futuro cercano.
11. ¿La institución cuenta con su estudio de prospectiva en materia de recursos humanos, profesionalización y organización?	1. Antecedentes 2. Diagnóstico 3. Escenario futuro 4. Acciones para lograr el escenario futuro.		
12. ¿El reporte de la información que se registra en materia de recursos humanos (la estructura y su ocupación) es correcta, completa y oportuna?		Se identificó la información o campos de las bases de datos que deben ser validados, para el envío de información al RUSP. Como evidencia se llenó copia de los acuses que emite el sistema de Registro Único de Servidores Públicos, de la Administración Pública Federal (Información Básica y Bajas) y acuses de recibo del envío al Titular del Área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control en SEMARNAT.	
13. ¿La institución ha generado acciones que fortalezcan la vinculación con sus objetivos estratégicos y las previsiones de sus recursos humanos?	Debe existir un apartado de recursos humanos dentro de la planeación estratégica que contribuyan a alinear los recursos humanos con los objetivos estratégicos y con el tipo de organización de la que se trate.	Durante el primer trimestre del año 2017, se ha mantenido la premisa de garantizar que la disposición de recursos humanos permita el cumplimiento de los programas prioritarios y objetivos estratégicos de la PROFEPA. La alineación de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) con las unidades sustantivas de la PROFEPA permite que la distribución de los recursos humanos con los que cuenta la institución se orienten al cumplimiento de los objetivos estratégicos, fortaleciendo las áreas sustantivas y garantizando una estructura compacta que asegure el cumplimiento de programas prioritarios y objetivos estratégicos, esto se refleja en el Anexo 1 firmado por el Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios, enlace designado mediante oficio para la atención y seguimiento de los compromisos de PGCM.	
14. ¿La institución Sujeta del SPC cuenta con la concertación de metas para el POA, ha cargado avance de los indicadores del POA y ha sido validado por el OIC?	De acuerdo a lo establecido en el POA.	En abril de 2016, se recibieron los resultados de 2015 y los indicadores para medir los resultados de 2016. Actualmente, se está en espera de la invitación por parte de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la SFP, a la presentación de Resultados del POA 2016 y el POA 2017. La información se carga periódicamente en el sistema y el OIC la valida.	

15. Componentes del indicador denominado "Índice de instituciones que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados".

Componente	Universo	Elementos del componente	
Total de servidores públicos profesionalizados	Número total de servidores públicos de su institución	Número de servidores públicos de su institución que recibieron capacitación durante el ejercicio de 2016.	Número de servidores públicos de su institución que fueron evaluados en su desempeño observado durante 2015
Criterio de cumplimiento:			

SFP

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4					
Número de servidores públicos que recibieron capacitación y que fueron evaluados en su desempeño.	1,225	991	991		
Incluir el número de servidores públicos de su institución que cumplen con el criterio.	Incluir el número de servidores públicos de su institución.	En 2016 se alcanzó el 81% de servidores públicos profesionalizados, de un total comprometido del 85% para este indicador, por lo que se elaboró un Plan de Trabajo para cumplir con el 90% establecido para este año 2017. Ver Programa de Trabajo anexo.			
Comentarios de la desviación					
La alineación de las estructuras orgánicas y ocupacionales, con:					
Componente	Universo	El Plan Nacional de Desarrollo y los programas que de éste deriven	El marco jurídico que les resulte aplicable	Los objetivos sectoriales	La misión y objetivos institucionales
Unidades Administrativas orientadas a Objetivos estratégicos	Número total de unidades administrativas de la institución.				
Criterio de cumplimiento:					
Dan cumplimiento a los puntos establecidos en el numeral 10, fracción I y subíndices del Índice a) 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.	39	39	39	39	39
Incluir el número de unidades administrativas de su institución que cumplen con el criterio.	Incluir el número total de unidades administrativas de su institución.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.
Comentarios de la desviación:					
Las unidades administrativas reportadas al cierre de 2016 como no orientadas a objetivos estratégicos son la Dirección General de Administración y la Dirección General de Coordinación de Delegaciones. No obstante, ambas unidades sí cumplen con la alineación al marco jurídico (están previstas en el Reglamento Interior) y cumplen con el PND y sus programas derivados, como el PGCM, así como con el Programa de Procuración de Justicia Ambiental, por lo que, considerando que cumplen con los criterios establecidos por la SFP, se anota el total de las URs.					

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

Anexo 2

16. En los temas de autogestión de conocimiento, profesionalización y educación formal para los servidores públicos, y en el caso de los sujetos al Servicio Profesional de Carrera, movilidad y certificación.
 ¿Qué acciones se han realizado o se tienen contemplado realizar al cierre de la presente administración?

- Con respecto a la educación formal para los servidores públicos, la PROFEPA tiene destinados recursos económicos para el otorgamiento de becas de estudios formales con grado académico, dirigidas al personal operativo de base y confianza así como para el personal en los niveles de Enlace hasta Director General, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en las disposiciones normativas aplicables. En lo que resta del año, la PROFEPA otorgará becas de estudio con sujeción a la disponibilidad presupuestaria al cierre del presente ejercicio.
- En relación con los procesos de Certificación de Capacidades Profesionales con fines de permanencia en sus puestos y en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera (SPC), se continuará con la aplicación de las evaluaciones de certificación a los Servidores Públicos de Carrera que cumplen con el criterio de temporalidad de vigencia de capacidades señalado en el Acuerdo CTP.004/6a.O/2015 de la Sexta Sesión Ordinaria del Comité Técnico de Profesionalización de la PROFEPA realizada el 16 de junio de 2015.
- Se tiene contemplado en este año, dar a conocer y promover al servidor público las acciones en materia de la Autogestión del Conocimiento Institucional, mediante comunicados internos, para fortalecer así la identificación, conservación, generación y transferencia del conocimiento sustantivo que se tiene en nuestra plataforma, para que se comparta en la organización y se asuma una cultura de aprendizaje organizacional.
- Se generará un directorio del personal experto en temas especializados, que brinde capacitación presencial dentro de las subprocuradurías, para que en un momento dado transfieran la información que poseen hacia la organización.
- Se tiene contemplado realizar un depositario en INTRANET del material de capacitación de los cursos presenciales INTERNOS realizados por las diferentes subprocuradurías.

17. ¿Qué mejores prácticas tiene en materia de Recursos Humanos, profesionalización y organización? Describa brevemente:

- En materia de gestión de los recursos humanos y su profesionalización, la PROFEPA actualmente cuenta con cuatro sistemas automatizados para los procesos de: a) Capacitación del personal base y confianza denominado Centro de Capacitación en Línea de la PROFEPA (plataforma Moodle); b) Certificación de Capacidades Profesionales para los Servidores Públicos de Carrera Titulares; c) Evaluación Anual del Desempeño de los Servidores Públicos de Carrera denominado Sistema Automatizado de Evaluación del Desempeño (SAED) y d) Evaluación Anual del Desempeño de operativos denominado Sistema Automatizado de Evaluación del Desempeño para personal Operativo (SAEDO).

18. El cumplimiento de las estrategias 3.1, 4.2 y 4.4, ¿Cómo se refleja en la mejora de la gestión pública de la institución y en la profesionalización de sus servidores públicos?

El impacto de las acciones de mejora de la gestión pública y de profesionalización del capital humano, se refleja principalmente en la calidad de los servicios que la PROFEPA ofrece a la comunidad en materia de protección al ambiente. Asimismo, el otorgamiento de estímulos y reconocimientos al esfuerzo cotidiano incentiva en los servidores públicos su compromiso y permanencia en la institución y el cumplimiento de sus objetivos y funciones sustantivas; además de que fortalece su desempeño con calidad, eficacia y eficiencia. Se promueve su desarrollo personal y profesional que se ve traducido en aportaciones importantes de mejora en sus áreas de trabajo.

ELABORÓ

Lic. Adriana Avilés León
 Nombre: _____
 Cargo: Subdirectora del Servicio Profesional de Carrera
 Teléfono y extensión: 54496300 ext.16267
 Correo electrónico: aviles@profe.n.gob.mx
 Firma: _____

AUTORIZÓ
(Oficial Mayor, Equivalente
o quien él Designo)

Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios
 Nombre: _____
 Cargo: Director General Adjunto de Profesionalización
 Teléfono y extensión: 5449 6300 ext.16442
 Correo electrónico: francisco.hernandez@profe.n.gob.mx
 Firma: _____

Original: Debidamente requisitado para la UPRHAPF

Lugar y Fecha de Elaboración: Ciudad de México, 26 de junio de 2017.

INFORME DEL ANÁLISIS SOBRE LA NO DUPLICIDAD DE FUNCIONES

De conformidad con el numeral 6 de los "Lineamientos para el proceso de programación y presupuestación para el ejercicio fiscal 2016", emitidos con Oficio No. 307-A-2292 de fecha 22 de junio de 2015 por la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en materia de Servicios Personales, "El primer eje para la estructuración del PPEF 2016 consiste en realizar una revisión de las estructuras orgánicas de la APF, a través de las siguientes vertientes:

a) Se valorará la viabilidad de centralizar diversas áreas transversales en las dependencias coordinadoras de sector, como es el caso de las áreas de administración de recursos humanos, materiales y financieros, de planeación, evaluación y vinculación, de comunicación social, de relaciones internacionales, así como los órganos internos de control, entre otras.

b) Se identificarán las áreas o estructuras que presenten duplicidades o similitudes en sus actividades al interior de las dependencias y entidades de la APF, con el fin de valorar las fusiones y/o eliminaciones respectivas".

Dichos Lineamientos previeron en su numeral 18 que el anteproyecto de presupuesto 2016 se debía realizar conforme a las fechas y términos que se incluyan en el Manual de Programación y Presupuesto para el ejercicio fiscal 2016.

Por su parte, el citado Manual de Programación y Presupuesto estableció en el numeral 16 que "En materia de servicios personales, para la elaboración de sus anteproyectos de presupuesto las dependencias y entidades deberán alinear sus asignaciones conforme a los techos que sean comunicados y en los que se encuentren cargados en el PIPP 2016, considerando para estos efectos la optimización y reducción en sus estructuras orgánicas en términos de las



vertientes señaladas en el numeral 6 de los Lineamientos para el proceso de programación y presupuestación para el ejercicio fiscal 2016.

En el transcurso del ejercicio 2016, las dependencias y entidades deberán realizar las gestiones necesarias a efecto de adecuar sus estructuras orgánicas conforme a las asignaciones presupuestarias”.

El análisis para la optimización de las estructuras orgánicas se realizó atendiendo lo establecido en las “Disposiciones específicas que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, para reducir las estructuras orgánicas y ocupacionales a que se refiere el artículo cuarto transitorio del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2016”, emitidas con oficio No. 307-A.-0410 por la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

De esta forma, los criterios para efectuar las reducciones a la estructura orgánica de la Procuraduría fueron los siguientes:

- Análisis de las áreas de administración de recursos humanos, materiales y financieros, de planeación, evaluación y vinculación, de comunicación social y de relaciones internacionales;
- Análisis de las áreas que pudieran duplicidades o similitudes en sus actividades;
- Análisis de los perfiles de puestos para verificar posibles duplicidades (situación distinta a los perfiles de puesto “tipo” como los inspectores);
- Lo anterior, cuidando en todo momento el cumplimiento de lo establecido en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales; Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018; Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales; Programa de Procuración de Justicia Ambiental 2014-2018, entre otros.

Una vez realizado el análisis anterior, se formuló una propuesta de cancelación de 221 plazas con un costo de 52.8 millones de pesos. Se realizó la gestión a la que hace referencia el Manual de Programación y Presupuesto 2016, a través del Módulo de Servicios Personales del Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda, obteniéndose la aprobación por parte de la SHCP con oficio 307-A.-0398 del 16 de febrero de 2016, comunicado con oficio No. 312-A.-000824 del 24 de febrero de 2016 de la Dirección General de Programación y Presupuesto “B” de la SHCP.



El resultado fue la propuesta de cancelación de 221 plazas sin afectar la alineación de la estructura orgánica al Reglamento Interior vigente como se muestra en el cuadro comparativo correspondiente. Lo anterior, verificando que entre las plazas que permanecen no exista duplicidad de funciones. Asimismo, se privilegió la permanencia de las plazas con actividades sustantivas, como puede observarse en el cuadro resumen anexo.

ATENTAMENTE

LIC. JORGE A. VALENCIA SANDOVAL

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

Con el propósito de que cada Institución de la Administración Pública Federal, revise el cumplimiento de las estrategias 3.1, 4.2 y 4.4 del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno, es necesario llevar a cabo el siguiente autodiagnóstico, el cual pretende identificar las acciones realizadas de tipo estratégico de importancia decisiva para el desarrollo, cuyo cumplimiento puede verificarse en cualquier momento con evidencias de acuerdo a los criterios establecidos (Listas de verificación), y aquellas que estén pendientes correspondan a compromisos factibles para asegurar el cumplimiento de los compromisos del citado Programa al cierre de la presente Administración. Se debe llenar un cuestionario por cada institución del Sector.

Ramo: 16
Institución: E00

Clave

Denominación
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

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

Pregunta	Criterio de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento **	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
1. ¿La estructura orgánica de la institución se encuentra alineada a las atribuciones conferidas en la misma?	El Instrumento Jurídico Normativo que sustenta las atribuciones de los puestos de la estructura básica (Reglamento Interior/estatuto orgánico/ otro) y la estructura básica registrada son totalmente coincidentes	Mediante Oficio SSFP/408/0018/2017 y SSFP/408/DGOR/0014/2017 de fecha 12 de enero de 2017 en donde la Secretaría de la Función Pública (SFP) aprueba y registra la estructura organizacional con vigencia del 02 de diciembre de 2016. (Anexo 1) Cuadro comparativo de Unidades Administrativas Establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) y la Estructura Básica Registrada de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA). (Anexo 2) El reglamento interior de la SEMARNAT publicado en el diario Oficial de la Federación del 26 de noviembre de 2012. (Disponible en la liga http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5279128&fecha=26/11/2012)	
2. ¿Están reorientadas las funciones en las unidades administrativas y en sus plazas adscritas, evitando duplicidades?	La estructura registrada está libre de duplicidad de funciones.	Se cancelaron 221 plazas y se realizó la modificación de 179 cambios de línea de mando, verificando que entre las plazas que permanecen no exista duplicidad de funciones. Asimismo, se privilegió la permanencia de las plazas con actividades sustantivas, como puede observarse en el Informe anexo.	

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

	Todos los puestos-plaza de mandos medios y superiores se alinean al cumplimiento de los objetivos estratégicos, atribuciones y facultades competencia del área a la que están adscritas.	Durante el primer trimestre del año 2017, se ha mantenido la premisa de garantizar que la disposición de recursos humanos permita el cumplimiento de los programas prioritarios y objetivos estratégicos de la PROFEPA. La alineación de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) con las unidades sustantivas de la PROFEPA permite que la distribución de los recursos humanos con los que cuenta la Institución se orienten al cumplimiento de los objetivos estratégicos, fortaleciendo las áreas sustantivas y garantizando una estructura compacta que asegure el cumplimiento de programas prioritarios y objetivos estratégicos, esto se refleja en el Anexo 1 firmado por el Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios, enlace designado mediante oficio para la atención y seguimiento de los compromisos de PGCM.	
3. ¿La existencia de las plazas de mando de la estructura orgánica están justificadas?	La estructura vigente registrada incrementó el porcentaje de puestos-plaza con funciones sustantivas / total de puestos-plaza de la Institución, con relación a la estructura inmediata anterior.	A partir del año 2015, con motivo de los ajustes derivados de las medidas de austeridad y disciplina presupuestaria, se ha privilegiado la operación sustantiva de la Procuraduría. Por lo que se ha ponderado y privilegiado que el impacto recaiga, lo más posible, en las funciones administrativas, evitando la afectación a los procesos de inspección y vigilancia de la PROFEPA, a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos. De esta forma, mientras que en el año 2015 las áreas sustantivas ocupaban el 90.9% del total de plazas de la estructura básica de la PROFEPA, durante el año 2016, y pese al recorte de 221 plazas, las áreas sustantivas ocuparon el 91.5% del total de plazas; lo anterior gracias a que la distribución de los recursos humanos se ha vinculado con la operación cotidiana obedeciendo a las necesidades de las distintas unidades administrativas y los requerimientos que solicitan para mantener la atención prioritaria de programas y objetivos estratégicos que debe atender la PROFEPA. Manteniendo congruencia con la distribución de los recursos humanos, durante el primer trimestre del año 2017, se ha mantenido la premisa de garantizar una estructura compacta, en atención a los criterios de austeridad que impactan a la Administración Pública Federal, garantizando la operación sustantiva de la Institución, asegurando que la disposición de recursos humanos permita el cumplimiento de los programas prioritarios y objetivos estratégicos.	
4. ¿Se privilegia la contratación de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios para áreas sustantivas?	La cantidad total de contratos de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios celebrados se ha reducido con respecto al ejercicio anterior. El porcentaje de contratos de prestación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios con entregables no relacionados al quehacer sustantivo, ha disminuido con relación al ejercicio anterior.	No aplica, dado que no hay presupuesto asignado para contratación de personal por honorarios	
5. ¿Se han presentado ante la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal (UPRHAPF), propuestas de modificación organizacional de su Institución que consideren funciones transversales susceptibles de compactarse?	Se cuenta con el análisis de funciones transversales susceptibles a compactarse, y se ha atendido lo previsto en el cuarto transitorio del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2016 de conformidad con las disposiciones correspondientes http://www.usp.fundonpublica.gob.mx/presupuesto/.	La información se entregó con la presentación de propuestas de modificación organizacional que consideren funciones transversales susceptibles a compactarse, con el oficio No. PFFPA/6/0212/16, con el que se envió el Formato "Planeación de recursos humanos y organización de áreas y funciones transversales" (Anexo 1).	
6. ¿La distribución de plazas de la institución privilegia el fortalecimiento de las áreas de atención directa a la sociedad y/o las áreas sustantivas?	La estructura vigente registrada incrementó el porcentaje de puestos-plaza con funciones sustantivas / total de puestos-plaza de la Institución, con relación a la estructura inmediata anterior.	Se cancelaron 221 plazas y se realizó la modificación de 179 cambios de línea de mando, privilegiándose la permanencia de las plazas con actividades sustantivas, como puede observarse en el Informe anexo.	

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

ESTRATEGIA 4.2 – Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos.

Pregunta	Criterios de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
7. ¿Se cuenta con al menos un convenio de cooperación técnica con alguna institución en materia de recursos humanos registrado en la UPRHAPF?	Contar con al menos 1 (un) convenio de cooperación técnica, intercambio de información, experiencias, mejores prácticas, intercambio académico, investigación u otro que fortalezca la profesionalización, con alguna institución pública o privada en materia de gestión de RH, y en su caso SPC.	Convenio de Colaboración entre la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (Profepa) y la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) así como el Oficio No. SSFP/408/DGDHSPC/1617/2016 mediante el cual la SFP informa del registro del convenio.	
8. ¿La institución cuenta con al menos una competencia registrada en la UPRHAPF, que utilicen como herramienta en algún proceso de recursos humanos?	Que la institución haya sido capaz de identificar y describir por lo menos una competencia y/o capacidad (profesional o laboral) con respecto a su misión institucional y/o también puede determinar una competencia o capacidad transversal o universal de aplicación para la mayor parte de su personal y demostrar, que en decisiones de ingreso, movilidad, intercambio, reconocimientos o estímulos o cualquiera otra en materia de gestión de sus RH, haya utilizado o considerado elementos de mérito objetivos.		Dando continuidad a los trabajos realizados por la Subprocuraduría de Inspección Industrial para la identificación y descripción de competencias profesionales, en el mes de enero de 2017 se ingresó ante el CONOCER el proyecto del Estándar de Competencia denominado "Aplicación del procedimiento de servicios peritales en materia ambiental", mismo que fue publicado en el mes de mayo en el DOF con el no. EC-0678. Asimismo, en el mes de enero el Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA), como entidad certificadora, entregó 9 certificados de competencia laboral del estándar EC-0076 "Evaluación de la Competencia de Candidatos con base en Estándares de Competencia". En el mes de marzo, los mismos servidores públicos recibieron sus Cédula de Acreditación como evaluadores del Estándar de Competencia EC-0693 "Aplicación del procedimiento de verificación en materia de movimientos transfronterizos de mercancías reguladas ambientalmente". En el mes de mayo, los servidores públicos recibieron sus certificados del Estándar de Competencia EC-0693 ya señalado. En el mes de junio, se solicitaron a la Secretaría de la Función Pública los formatos para evaluar la viabilidad del registro del EC-0693 en el Catálogo de Capacidades Profesionales del Sistema RHNet y su aplicación en la gestión del Servicio Profesional de Carrera, por lo que una vez que se haya requisitado el formato se solicitará una reunión de asesoría con personal de la SFP para el trámite correspondiente.
9. ¿La institución cuenta con al menos un convenio de intercambio de servidores públicos con fines de desarrollo profesional, registrado en la UPRHAPF?	Que la institución cuente por lo menos con 1 (un) convenio elaborado y celebrado, con autoridades federales, estatales, municipales y/o del Distrito Federal, y/o organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez cubiertos los perfiles requeridos, con el propósito de fortalecer el desarrollo profesional del servidor público. El intercambio puede ser con fines de capacitación, intercambio de experiencias, etc.	Convenio de Colaboración entre la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (Profepa) y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) así como el Oficio No. SSFP/408/DGDHSPC/2846/2016 mediante el cual la SFP informa del registro del convenio.	

ESTRATEGIA 4.2 – Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos. Continúa...

Pregunta	Criterios de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
----------	---------------------------	--	---

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

10. ¿La Institución cuenta con un método de evaluación del desempeño de sus servidores públicos registrado en la UPRHAPF?	Que la dependencia o entidad cuente con un método de evaluación del desempeño de sus servidores públicos (la evaluación debe estar orientada a resultados y vinculada a los objetivos y metas estratégicas de la institución, por lo que es necesario que defina ¿cuáles son las metas estratégicas de la institución?, y en ¿qué documento oficial están plasmadas? (como puede ser su programa sectorial, especial, su MIR, POA, PEI, etc.). En algunos casos (unidades administrativas o responsables que realizan acciones adjetivas, sus metas pueden derivar de sus Reglamentos Interiores).	De conformidad con el Numeral 56.2 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, la PROFEPA ha notificado formalmente la utilización del método de evaluación del desempeño propuesto por la UPRHAPF de la Secretaría de la Función Pública, por lo que en el mes de febrero de 2017 se aplicó la Evaluación Anual del Desempeño 2016 a 1,108 servidores públicos con puestos de Enlace a Director General en los niveles P al K, cuyos resultados fueron reportaron a la Secretaría de la Función Pública mediante oficio No. PFPA/6/4C.28.4.5/0820/17, el pasado 31/03/2017. Asimismo, en el mes de abril se establecieron Metas de Desempeño Individuales y Colectivas 2017 a 1,114 servidores públicos con puestos de Enlace a Director General en los niveles P al K, cuya información fue proporcionada a la SFP mediante oficio No. PFPA/6/4C.28.4.5/1145/17, el pasado 16/05/2017. Durante los meses de abril y mayo fueron evaluados en su desempeño un total de 29 Servidores Públicos de Carrera Eventuales para obtener su Titularidad, cuyos resultados fueron enviados a la SFP mediante oficio No. PFPA/6/4C.28.4.5/1184/17, el pasado 07/06/2017. Finalmente, de acuerdo a las disposiciones normativas, en el mes de junio se emitió la Convocatoria del Sistema de Evaluación del Desempeño para el personal de Nivel Operativo Base-Confianza 2016-2017, por lo que en estos momentos y de acuerdo al calendario, se encuentra en curso el proceso de instalación de los Comités de Evaluación correspondientes.	
--	---	--	--

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

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

Pregunta	Criterios de cumplimiento	SI, señalar las evidencias de cumplimiento	NO, señalar las acciones a realizar durante 2017, para dar cumplimiento
	El estudio cuenta con:		Al cierre de junio de 2017 se concluirá el documento definitivo del estudio prospectivo en materia de recursos humanos, profesionalización y organización en la Administración Pública Federal que contiene información sobre los instrumentos de planeación y capacidades de la Institución; así como de los recursos humanos y su profesionalización; en relación a su distribución por unidad administrativa, así mismo se presenta un escenario futuro respecto a los resultados y logros que se pretenden obtener, así como las herramientas y recursos humanos calificados con los que se cuenta y se espera contar para lograr con la misión y visión institucional en un futuro cercano.
11. ¿La institución cuenta con su estudio de prospectiva en materia de recursos humanos, profesionalización y organización?	1. Antecedentes 2. Diagnóstico 3. Escenario futuro 4. Acciones para lograr el escenario futuro.		
12. ¿El reporte de la información que se registra en materia de recursos humanos (la estructura y su ocupación) es correcta, completa y oportuna?		Se identificó la información o campos de las bases de datos que deben ser validados, para el envío de información al RUSP. Como evidencia se tiene copia de los acuses que emite el sistema de Registro Único de Servidores Públicos, de la Administración Pública Federal (Información Básica y Bajas) y acuses de recibo del envío al Titular del Área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control SEMARNAT.	
13. ¿La institución ha generado acciones que fortalezcan la vinculación con sus objetivos estratégicos y las previsiones de sus recursos humanos?	Debe existir un apartado de recursos humanos dentro de la planeación estratégica que contribuyan a alinear los recursos humanos con los objetivos estratégicos y con el tipo de organización de la que se trate.	Durante el primer trimestre del año 2017, se ha mantenido la premisa de garantizar que la disposición de recursos humanos permita el cumplimiento de los programas prioritarios y objetivos estratégicos de la PROFEPA. La alineación de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) con las unidades sustantivas de la PROFEPA permite que la distribución de los recursos humanos con los que cuenta la institución se orienten al cumplimiento de los objetivos estratégicos, fortaleciendo las áreas sustantivas y garantizando una estructura compacta que asegure el cumplimiento de programas prioritarios y objetivos estratégicos, esto se refleja en el Anexo 1 firmado por el Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios, enlace designado mediante oficio para la atención y seguimiento de los compromisos de PGCM.	
14. ¿La institución Sujeta del SPC cuenta con la concertación de metas para el POA, ha cargado avance de los indicadores del POA y ha sido validado por el OIC?	De acuerdo a lo establecido en el POA.	En abril de 2016, se recibieron los resultados de 2015 y los indicadores para medir los resultados de 2016. Actualmente, se está en espera de la invitación por parte de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la SFP, a la presentación de Resultados del POA 2016 y el POA 2017. La información se carga periódicamente en el sistema y el OIC la valida.	

15. Componentes del indicador denominado "Índice de instituciones que tienen estructuras orientadas a objetivos estratégicos y recursos humanos profesionalizados".

Componente	Universo	Elementos del componente	
Total de servidores públicos profesionalizados	Número total de servidores públicos de su institución	Número de servidores públicos de su institución que recibieron capacitación durante el ejercicio de 2016.	Número de servidores públicos de su institución que fueron evaluados en su desempeño observado durante 2015
Criterio de cumplimiento:			

SEF

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

PROGRAMA AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4					
Número de servidores públicos que recibieron capacitación y que fueron evaluados en su desempeño.	1,225	991	991		
Incluir el número de servidores públicos de su institución que cumplen con el criterio.	Incluir el número de servidores públicos de su institución.				
Comentarios de la desviación	En 2016 se alcanzó el 61% de servidores públicos profesionalizados, de un total comprometido del 85% para este indicador, por lo que se elaboró un Plan de Trabajo para cumplir con el 90% establecido para este año 2017. Ver Programa de Trabajo anexo.				
La alineación de las estructuras orgánicas y ocupacionales, con:					
Componente	Universo	El Plan Nacional de Desarrollo y los programas que de éste deriven	El marco jurídico que les resulte aplicable	Los objetivos sectoriales	La misión y objetivos institucionales
Unidades Administrativas orientadas a Objetivos estratégicos	Número total de unidades administrativas de la institución.				
Criterio de cumplimiento:					
Dan cumplimiento a los puntos establecidos en el numeral 10, fracción I y subíndices del índice a) 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.	39	39	39	39	39
Incluir el número de unidades administrativas de su institución que cumplen con el criterio.	Incluir el número total de unidades administrativas de su institución.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.	Número de unidades administrativas que cumplen con este criterio.
Comentarios de la desviación:	Las unidades administrativas reportadas al cierre de 2016 como no orientadas a objetivos estratégicos son la Dirección General de Administración y la Dirección General de Coordinación de Delegaciones. No obstante, ambas unidades sí cumplen con la alineación al marco jurídico (están previstas en el Reglamento Interior) y cumplen con el PND y sus programas derivados, como el PGCM, así como con el Programa de Procuración de Justicia Ambiental, por lo que, considerando que cumplen con los criterios establecidos por la SFP, se anota el total de las URs.				

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO
AUTODIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS 3.1, 4.2 y 4.4

Anexo 2

16. En los temas de autogestión de conocimiento, profesionalización y educación formal para los servidores públicos, y en el caso de los sujetos al Servicio Profesional de Carrera, movilidad y certificación.
 ¿Qué acciones se han realizado o se tienen contemplado realizar al cierre de la presente administración?

- Con respecto a la educación formal para los servidores públicos, la PROFEPA tiene destinados recursos económicos para el otorgamiento de becas de estudios formales con grado académico, dirigidas al personal operativo de base y confianza así como para el personal en los niveles de Enlace hasta Director General siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en las disposiciones normativas aplicables. En lo que resta del año, la PROFEPA otorgará becas de estudio con sujeción a la disponibilidad presupuestaria al cierre del presente ejercicio.
- En relación con los procesos de Certificación de Capacidades Profesionales con fines de permanencia en sus puestos y en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera (SPC), se continuará con la aplicación de las evaluaciones de certificación a los Servidores Públicos de Carrera que cumplen con el criterio de temporalidad de vigencia de capacidades señalado en el Acuerdo CTP.004/6a.O/2015 de la Sexta Sesión Ordinaria del Comité Técnico de Profesionalización de la PROFEPA realizada el 16 de junio de 2015.
- Se tiene contemplado en este año, dar a conocer y promover al servidor público las acciones en materia de la Autogestión del Conocimiento Institucional, mediante comunicados internos, para fortalecer así la identificación, conservación, generación y transferencia del conocimiento sustantivo que se tiene en nuestra plataforma, para que se comparta en la organización y se asuma una cultura de aprendizaje organizacional.
- Se generará un directorio del personal experto en temas especializados, que brinden capacitación presencial dentro de las subprocuradurías, para que en un momento dado transfieran la información que poseen hacia la organización.
- Se tiene contemplado realizar un depositario en INTRANET del material de capacitación de los cursos presenciales INTERNOS realizados por las diferentes subprocuradurías.

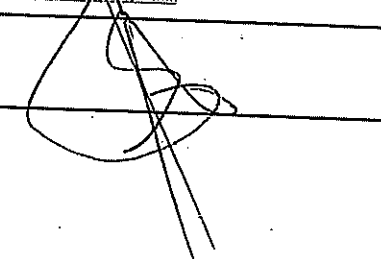
17. ¿Qué mejores prácticas tiene en materia de Recursos Humanos, profesionalización y organización? Describa brevemente:

- En materia de gestión de los recursos humanos y su profesionalización, la PROFEPA actualmente cuenta con cuatro sistemas automatizados para los procesos de: a) Capacitación del personal base y confianza denominado Centro de Capacitación en Línea de la PROFEPA (plataforma Moodle); b) Certificación de Capacidades Profesionales para los Servidores Públicos de Carrera Titulares; c) Evaluación Anual del Desempeño de los Servidores Públicos de Carrera denominado Sistema Automatizado de Evaluación del Desempeño (SAED) y d) Evaluación Anual del Desempeño de operativos denominado Sistema Automatizado de Evaluación del Desempeño para personal Operativo (SAEDO).

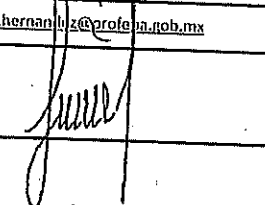
18. El cumplimiento de las estrategias 3.1, 4.2 y 4.4. ¿Cómo se refleja en la mejora de la gestión pública de la institución y en la profesionalización de sus servidores públicos?

El impacto de las acciones de mejora de la gestión pública y de profesionalización del capital humano, se refleja principalmente en la calidad de los servicios que la PROFEPA ofrece a la comunidad en materia de protección al ambiente. Asimismo, el otorgamiento de estímulos y reconocimientos al esfuerzo cotidiano incentiva en los servidores públicos su compromiso y permanencia en la institución y el cumplimiento de sus objetivos y funciones sustantivas; además de que fortalece su desempeño con calidad, eficacia y eficiencia. Se promueve su desarrollo personal y profesional que se ve traducido en aportaciones importantes de mejora en sus áreas de trabajo.

ELABORÓ

Nombre: Lic. Adriana Avilés León
 Cargo: Subdirectora del Servicio Profesional de Carrera
 Teléfono y extensión: 54496300 ext.16267
 Correo electrónico: aaviles@propepa.gob.mx
 Firma: 

AUTORIZÓ
 (Oficial Mayor, Equivalente
 o quien él Designe)

Nombre: Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios
 Cargo: Director General Adjunto de Profesionalización
 Teléfono y extensión: 5449 6300 ext. 16442
 Correo electrónico: francisco.hernandez@propepa.gob.mx
 Firma: 

Original: Debidamente requisitado para la UPRHAPF

Lugar y Fecha de Elaboración: Ciudad de México, 26 de junio de 2017.

FJHR

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA SECRETARÍA
DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

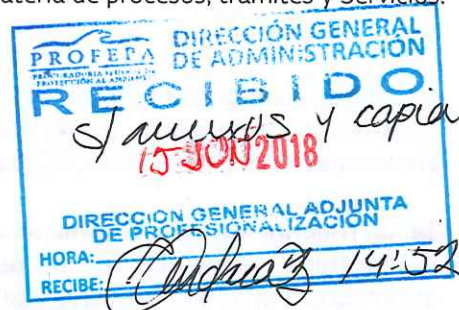
Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la
Gestión Pública

Oficio No. 16/113/AADMGP-296/2018

Asunto: Marco Técnico de Referencia para documentar las mejoras en materia de procesos, trámites y servicios.

LIC. JORGE ALBERTO VALENCIA SANDOVAL

Director General de Administración de la
Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
PRESENTE.



Ciudad de México, a 13 de junio de 2018.

De acuerdo con el enfoque de prevención y de mejora del Órgano Interno de Control (OIC) y con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 98, 99, Fracción II, Inciso b) numeral 4 y 12, y 100 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, y en cumplimiento a lo estipulado en el Numeral 1.2. Mejorar, **Línea de acción 1.2.1.3 de los Lineamientos Generales para la Formulación de los Planes Anuales de Trabajo de los Órganos Internos de Control y de las Unidades de Responsabilidades en las Empresas Productivas del Estado 2018**, y en cumplimiento al Plan Anual de Trabajo del OIC 2018, le comunico que se desarrollará en la PROFEPA el "**Marco Técnico de Referencia para Documentar las mejoras en materia de procesos, trámites y servicios**", durante el período comprendido del **11 de junio al 15 de agosto del 2018**, que tiene por objetivos:

- Identificar y cuantificar el universo de procesos, trámites y/o servicios federales en cada una de las instituciones de la Administración Pública Federal (APF); lo anterior mediante el formato **F01_procesos_trámites_servicios_PROFEPA (hoja Inventario)**, que se adjunta al presente en CD, deberá remitirse a este OIC, tanto de forma electrónica como impresa, debidamente firmado por el o los responsables de su elaboración, a más tardar el próximo **25 de junio de 2018**.
- Identificar y cuantificar las mejoras implementadas en los procesos, trámites y servicios federales, incluyendo aquellas que contribuyan a prevenir posibles riesgos de corrupción, así como a incrementar el desempeño institucional; lo anterior mediante el formato **F01_procesos_trámites_servicios_PROFEPA (hoja Detalle mejoras)**, que se adjunta al presente en CD, deberá remitirse a este OIC, tanto de forma electrónica como impresa, debidamente firmado por el o los responsables de su elaboración, a más tardar el próximo **13 de julio de 2018**.

Es importante señalar, que el **Marco Técnico de Referencia** que nos ocupa se enmarca en las actividades comprendidas en el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno.



SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA SECRETARÍA
DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la
Gestión Pública

Oficio No. 16/113/AADMGP-296/2018

Asunto: Marco Técnico de Referencia para documentar las mejoras en materia de procesos, trámites y servicios.

Asimismo, le agradeceré instruir a quien corresponda, a efecto de que se facilite el acceso y la información necesaria a los **CC. Rocío López Castellanos y Carlos Alejandro Alcocer Alvarado** adscritos a este OIC, para el mejor desempeño de sus funciones.

De la misma forma, y como lo marcan los procedimientos emitidos en la materia, le solicito atentamente **designar a un servidor público, que funja como Enlace** y proporcione la información que se requiera; así como, para formar parte del equipo colegiado integrado por personal del área responsable de la información o unidad administrativa y este OIC.

Sin otro particular, envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE
EL TITULAR

MTRO. JONATHAN CABALLERO HERNÁNDEZ

C.c.p. **DR. GUILLERMO JAVIER HARO BELCHEZ**, Procurador Federal de Protección al Ambiente. Para su superior conocimiento.

MTRO. JORGE ARTURO FLORES OCHOA, Titular del Órgano Interno de Control en la SEMARNAT- Para su superior conocimiento.

LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS, Director General Adjunto de Profesionalización y Enlace para el PGCM de la PROFEPA. Para su conocimiento.

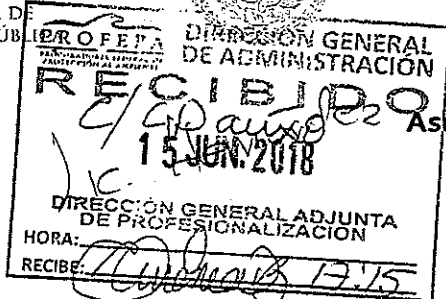
LIC. ROBERTO MUÑOZ MEMBRILLA, Director General Adjunto de Evaluación e Informática y Enlace para el SIPMG de la PROFEPA. Para su conocimiento.

MMR/BLC/CAAA



SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

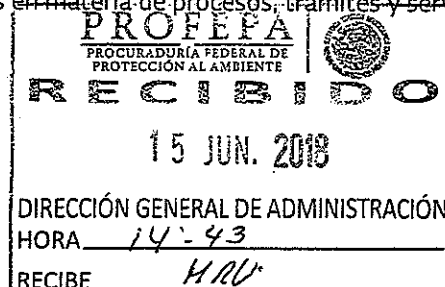


ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA SECRETARÍA
DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la
Gestión Pública

Oficio No. 16/113/AADMGP-296/2018

Asunto: Marco Técnico de Referencia para documentar las mejoras en materia de procesos, trámites y servicios.



LIC. JORGE ALBERTO VALENCIA SANDOVAL
Director General de Administración de la
Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
P R E S E N T E.

Ciudad de México, a 13 de junio de 2018.

De acuerdo con el enfoque de prevención y de mejora del Órgano Interno de Control (OIC) y con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 98, 99, Fracción II, Inciso b) numeral 4 y 12, y 100 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, y en cumplimiento a lo estipulado en el Numeral 1.2. Mejorar, Línea de acción 1.2.1.3 de los Lineamientos Generales para la Formulación de los Planes Anuales de Trabajo de los Órganos Internos de Control y de las Unidades de Responsabilidades en las Empresas Productivas del Estado 2018, y en cumplimiento al Plan Anual de Trabajo del OIC 2018, le comunico que se desarrollará en la PROFEPA el “Marco Técnico de Referencia para Documentar las mejoras en materia de procesos, trámites y servicios”, durante el periodo comprendido del 11 de junio al 15 de agosto del 2018, que tiene por objetivos:

- Identificar y cuantificar el universo de procesos, trámites y/o servicios federales en cada una de las instituciones de la Administración Pública Federal (APF); lo anterior mediante el formato **F01_procesos_trámites_servicios_PROFEPA** (hoja Inventario), que se adjunta al presente en CD, deberá remitirse a este OIC, tanto de forma electrónica como impresa, debidamente firmado por el o los responsables de su elaboración, a más tardar el próximo **25 de junio de 2018**.
- Identificar y cuantificar las mejoras implementadas en los procesos, trámites y servicios federales, incluyendo aquellas que contribuyan a prevenir posibles riesgos de corrupción, así como a incrementar el desempeño institucional; lo anterior mediante el formato **F01_procesos_trámites_servicios_PROFEPA** (hoja Detalle mejoras), que se adjunta al presente en CD, deberá remitirse a este OIC, tanto de forma electrónica como impresa, debidamente firmado por el o los responsables de su elaboración, a más tardar el próximo **13 de julio de 2018**.

Es importante señalar, que el **Marco Técnico de Referencia** que nos ocupa se enmarca en las actividades comprendidas en el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno.



DATA 13 JUN 2018

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA SECRETARÍA
DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la
Gestión Pública

Oficio No. 16/113/AADMGP-296/2018

Asunto: Marco Técnico de Referencia para documentar las mejoras en materia de procesos, trámites y servicios.

Asimismo, le agradeceré instruir a quien corresponda, a efecto de que se facilite el acceso y la información necesaria a los **CC. Rocio López Castellanos y Carlos Alejandro Alcocer Alvarado** adscritos a este OIC, para el mejor desempeño de sus funciones.

De la misma forma, y como lo marcan los procedimientos emitidos en la materia, le solicito atentamente **designar a un servidor público, que funja como Enlace** y proporcione la información que se requiera; así como, para formar parte del equipo colegiado integrado por personal del área responsable de la información o unidad administrativa y este OIC.

Sin otro particular, envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE
EL TITULAR

MTRO. JONATHAN CABALLERO HERNÁNDEZ

C.c.p. **DR. GUILLERMO JAVIER HARO BELCHEZ**, Procurador Federal de Protección al Ambiente. Para su superior conocimiento.
MTRO. JORGE ARTURO FLORES OCHOA, Titular del Órgano Interno de Control en la SEMARNAT- Para su superior conocimiento.
LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS, Director General Adjunto de Profesionalización y Enlace para el PGCM de la PROFEPA. Para su conocimiento.
LIC. ROBERTO MUÑOZ MEMBRILLA, Director General Adjunto de Evaluación e Informática y Enlace para el SIPMG de la PROFEPA. Para su conocimiento.

UIMM/BLC/CAAA



Av. Ejército Nacional No. 223, Piso 20, Col. Anáhuac, C.P. 11320, Delegación Miguel Hidalgo, Ciudad de México
Tel.: (55) 5490 2100 www.funcionpublica.gob.mx

Órgano Interno de Control adscrito a:

Signas	PROFEPA
Institución	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Sector	Desarrollo Social y Recursos Renovables

PROCESOS

Número total de procesos vigentes de la institución	¿Cuántos sustantivos?	¿Cuántos administrativos?

Número total de procesos vigentes mejorados 2014-2018	Sustantivos	Administrativos

Porcentaje de procesos mejorados	Sustantivos	Administrativos
#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

Trámites o Servicios		Estado de Digitalización por trámite							
		Estado 1: Ficha de trámite y más información	Estado 2: Formato descargable	Estado 3: Formulario web	Estado 4: Interoperabilidad y e.firma	Inscritos en RPTS	Pendientes de inscripción en el RPTS	Incorporados en el CNIS	Pendientes de incorporación en el CNIS
Número total de trámites (incluyendo su modalidad)	0	2	2	2	2	2	2	2	2

Órgano Interno de Control adscrito a:

Siglas: PROFEPA
Institución: Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Sector: Desarrollo Social y Recursos Renovables

El número de procesos mejorados no puede exceder el número total de procesos vigentes mejorados 2014-2018 de la hoja "Inventario"

PROCESOS	
Número de procesos mejorados mediante un proyecto en el SIPMG	5
Número de procesos mejorados mediante acciones no inscritas en el sipmg	9

Identificar el tipo y número de mejoras que se real.			
Mapeo	Simplificación normativa	Reducir número de actividades	Reducir el tiempo de ejecución
1	1	1	1
1	1	1	1

TRÁMITES O Servicios	
Número total de trámites mejorados (incluyendo su modalidad)	1
trámites mejorados por proyectos en SIPMG	1
Trámites mejorados mediante otras acciones	1

Eliminación de requisitos	Reducción de plazo	Ampliación horario de atención	Reducción de veces que acude a ventanilla
1	1	1	1
1	1	1	1

El manual de procedimientos es un componente del sistema de control interno, el cual se crea para obtener una información detallada, ordenada, sistemática e integral que contiene todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y procedimientos de las distintas operaciones o actividades que se realizan en una organización.

Ejecución durante 2014-2018					
Digitalización/ Sistematización	Documentación en manual	Otro	Describa las principales acciones de las mejoras		Número de procesos para prevenir la corrupción
1	1	1	1		1
1	1	1	1		1

Convertir en aviso	Simplificación de formatos	Reducción en la utilización de formatos	Implementación de algún nivel de digitalización	Se estableció la afirmativa ficta	Número de trámites para prevenir la corrupción
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1

SEMARNAT

SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES
ORGANISMO AUTÓNOMO DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Dirección General de Administración

Oficio No. PFPA/6/4C.28.1/1304/18

Expediente No. PFPA/6/4C.28.1/000007-18-DGAP

2018 JUL 6 PM 12 10

Ciudad de México, 04 de julio de 2018

RECIBIDO
OFICINA DEL CONTRALOR

MTRO. JONATHAN CABALLERO HERNÁNDEZ
TITULAR DEL ÁREA DE AUDITORIA PARA DESARROLLO Y MEJORA DE LA GESTIÓN
PÚBLICA
Presente

Me refiero al Oficio No. 16/113/AADMGP-246/2018 en el que solicita requisitar tres formatos para dar seguimiento a las estrategias, 3.1 "Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos", 4.2 "Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos" y 4.4 "Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales" del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno (PGCM).

Sobre el particular, me permito enviar los formatos requisitados y rubricado como se solicita, acompañados del soporte documental correspondiente.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE
EL DIRECTOR GENERAL ADJUNTO



2018 JUL 6 PM 9 39

RECIBIDO
PROFEPA
FAN DVA

015751

LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS.

c.c.p. Lic. Jorge A. Valencia Sandoval.- Director General de Administración.- Para su conocimiento.
AGNP*

Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la
Gestión Pública

Oficio No. 16/113/AADMGP-246/2018

Asunto: Solicitud de información en materia de Recursos
Humanos, Línea de Acción 1.1.4.1 del Plan Anual
de Trabajo.

Lic Hernández

LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS

Director General Adjunto de Profesionalización
y Enlace del PGCM de la PROFEPA.
Presente

Ciudad de México, a 10 de mayo de 2018.

De acuerdo con el enfoque de prevención y mejora del Órgano Interno de Control (OIC) en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), con fundamento en lo dispuesto en el ARTÍCULO 99, fracción II, inciso b), numeral 15 del REGLAMENTO Interior de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el día 19 de julio de 2017 y en cumplimiento a la Línea de Acción **1.1.4.1 Dar seguimiento a los mecanismos que se establezcan para concluir las acciones establecidas en el PGCM en materia de recursos humanos y organización** de los Lineamientos Generales para la Formulación de los Planes Anuales de Trabajo de los Órganos Internos de Control y de las Unidades de Responsabilidades en las Empresas Productivas del Estado 2018; me permito solicitar su valioso apoyo a efecto de que instruya lo necesario para que se requisen los **tres formatos** que se adjuntan en CD, mismos que permiten dar seguimiento a las estrategias, 3.1 "Orientar las estructuras orgánicas y ocupacionales hacia los objetivos estratégicos", 4.2 "Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos" y 4.4 "Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales" del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno (PGCM).

Los referidos formatos, deberán ser requisitados conforme a lo expuesto en cada columna, en caso de indicar que "SI" se cumple con la acción comprometida, es necesario señalar la evidencia de dicho cumplimiento y en el supuesto de indicar que "NO" se cumple con la acción comprometida, es preciso manifestar las acciones finales que realizará la institución para el cumplimiento de los compromisos del PGCM, evitando posibles responsabilidades.

Conforme a lo anterior, solicitó se remita a este OIC, a más tardar el **04 de julio de 2018**, de manera impresa, los tres formatos debidamente requisitados, indicando las acciones realizadas por la Procuraduría en el periodo comprendido del 01 de enero al 30 de junio de 2018, adjuntando el soporte documental correspondiente, así como de forma digital al correo electrónico: rocio.lopez@semarnat.gob.mx.

Sin otro particular, envío un cordial saludo.



ATENTAMENTE
EL TITULAR

MTRO. JONATHAN CABALLERO HERNÁNDEZ



c.c.p. **MTRO. JORGE ARTURO FLORES OCHOA**, Titular del Órgano Interno de Control en la SEMARNAT. Para su superior conocimiento.

LIC. JORGE VALENCIA SANDOVAL, Director General de Administración de la PROFEPA. Para su conocimiento.