

## ANEXO 2. MINUTAS REUNIONES DE TRABAJO

REUNIÓN 22 OCTUBRE 2014

SECRETARÍA DE ENERGÍA

### ASISTENTES

NOMBRE	INSTITUCIÓN
LIC. CLAUDIO TIRADO OSUNA	SENER
LIC. JORGE LUIS ESPINOZA	CENTROGEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
17:30	19:30

### CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN

El Lic. Tirado explico de manera general, el entorno institucional de la Secretaría de Energía (SENER), en lo relativo al ciclo de vida del personal.

Se definió que, toda vez que uno de los elementos esenciales del estudio, es la identificación de las áreas de oportunidad y los factores que facilitan u obstaculizan la orientación de proyectos específicos, hacia la generación de la igualdad sustantiva de género en la SENER; se requiere analizar el elemento sustantivo de toda institución, la persona. En este sentido, el objeto primordial de revisión es el ciclo del recurso humano en la dependencia, desde el ingreso, pasando por las condiciones de la estancia y, hasta su salida.

Con este antecedente, se requiere del apoyo, experiencia e información del área de planeación e ingreso de recursos humanos en la SENER.

Lo anterior desde una perspectiva general e integradora, sin demerito de las condiciones laborales prevalecientes en cada una de las Comisiones e Institutos de Investigación de la SENER que, al ser órganos desconcentrados, cuentan con la facultad de determinar sus proceso administrativos.

Con la revisión del ciclo de vida de la persona en las instituciones del sector energía, en su calidad de empleados, se podrá contar con la información suficiente para la integración de un diagnóstico veraz y actual, que permita proponer un mecanismo para la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en sus políticas, programas y funcionamiento operativo.

### CICLO DE VIDA DE LA INSTITUCIÓN

Centro de Investigación en Geografía y Geomática "Ing. Jorge L. Tamayo", A.C.

Contoy 137 Esq. Chemax, Col. Lomas de Padierna, Delegación Tlalpan, CP 14240, México DF  
Internacional { 52 } México DF { 55 } 2615 2224, 2615 2289 :: [www.centrogeo.org.mx](http://www.centrogeo.org.mx)

A efecto de comprender el ciclo de vida que siguen las personas que ingresan a laborar en la institución, se dividieron los procesos institucionales en cinco temas principales: ingreso, capacitación, salario y promociones, prestaciones especiales y terminación del encargo.

#### INGRESO

La SENER cuenta con el Servicio Profesional de Carrera, el cual está regulado por una normatividad específica de cumplimiento obligatorio en cada una de las instituciones de gobierno donde se encuentre implementado.

El personal contratado y en función dentro de la modalidad de Servicio Nacional de Carrera, es personal considerado *De Confianza*.

De acuerdo al Servicio Nacional de Carrera, la SENER cuenta con:

- Procedimiento de Ingreso
- Perfiles de Puesto

El personal que aplica para ingresar a la SENER tiene acceso a expresar su opinión del proceso, para ello, se cuenta con la aplicación de Encuestas de Satisfacción, como el mecanismo a través del cual, se identifican las áreas de oportunidad en los procesos de contratación.

La SENER, también cuenta con personal de base (sindicato), con esquemas de ingreso y función definidos por el Sindicato y, en caso, validados por la propia SENER, este personal puede alcanzar un límite determinado en el nivel de plaza, no obstante, puede participar en procesos para el ingreso a una plaza superior (*De Confianza*), dejando vacante en receso, su plaza del sindicato. El personal *De Confianza*, de la SENER, se rige por las Normas de la Administración Pública Federal.

La SENER cuenta con un Manual de Organización que define hasta el nivel de Jefatura de Departamento, las funciones del personal, para el personal de Enlace y Operativo, establece funciones generales.

El personal *De Confianza*, formaliza su relación laboral con la firma del documento denominado Formato Único de Personal, que básicamente es el reconocimiento formal de la institución, que ha empleado a la persona para la ejecución de funciones específicas acordes con su plaza. El personal de base, se adhiere al Contrato Colectivo de Trabajo vigente entre la SENER y el sindicato, el reconocimiento de la relación laboral, se establece paralelamente con el mismo.

#### CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

Todo el personal empleado en la SENER tiene acceso a un programa anual de capacitación, que es definido en términos generales, por los requerimientos de negocio y por el propio personal, a través de su contribución al programa de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), que tiene una aplicación periódica en la institución.

#### PRESTACIONES ESPECIALES Y TERMINACIÓN DEL ENCARGO

La SENER otorga las prestaciones descritas en la norma para el personal de confianza y las de la Ley para el personal de base. Adicionalmente, el personal de confianza cuenta con un seguro de gastos médicos mayores y de separación individualizado para el momento de su retiro.

#### ACUERDOS

Se acordó enviar vía electrónica la lista de requerimiento que se adjunta a efecto de que se fuera recolectando la información para ser enviada en las siguientes semanas y, derivado de ellos, poder agendar la siguiente etapa de entrevistas con personal clave.

#### LISTA DE REQUERIMIENTOS

DOCUMENTO/INFORMACIÓN
• Ejemplo de convocatoria de ingreso
• Procedimiento de ingreso
• Formatos de perfil
• Estadística de ingresos por sexo
• Encuesta de satisfacción de usuario (de candidato a jefe de plaza)
• Plan de Calidad Específico
• Curso de Inducción a SENER
• Metodología de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)
• Programa de capacitación
• Estadística de participación por sexo en DNC

Asimismo se identificaron como personas clave para entrevistar en la siguiente etapa del estudio:

- Lic. Alfonso Ávila Real. Director de Nómina y Control de Servicios: 5000 6000, Ext. 7708 aavila@energia.gob.mx
- Irene Bosques Vargas, Subdirectora de Prestaciones y Relaciones Laborales, 5000 6000 Ext. 7712 ibosquez@energia.gob.mx

## REUNIÓN 26 DE SEPTIEMBRE 2014 COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA

### ASISTENTES

NOMBRE	INSTITUCIÓN
CLAUDIA DELGADO	CRE
MARÍA GUADALUPE ALVA	CRE
HEIDY FLORES	CRE
KARLA KARINA HERNÁNDEZ	CRE
JORGE LUIS ESPINOZA	CENTROGEO
NORA ROBLEDO	CENTROGEO
ROBERTO CUBERO	CENTROGEO
ANA LUCIA DÍAZ	CENTROGEO
JOSÉ IGNACIO MICHAUS	CENTROGEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
10:00 hrs.	12:00 hrs.

### CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN

La Comisión Reguladora de Energía es un órgano administrativo desconcentrado coordinado en materia de energía que cuenta con autonomía técnica, operativa, de gestión y de decisión en términos de la Ley de la Comisión Reguladora de Energía, y ejerce las atribuciones que le confieren dicho ordenamiento, la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el Ramo del Petróleo, la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, la Ley para el Aprovechamiento de Energías Renovables y el Financiamiento de la Transición Energética, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Se mencionó que la CRE es una Institución nueva, nacida en los noventas cuyo objetivo es regular mercados energéticos de:

- Electricidad: permisos a particulares en mayores
- Hidrocarburos: gas natural, hidrocina, gasolineras

Se destacó que al ser una institución en la que preponderantemente se necesita de personas que hayan estudiado ingenierías muy especializadas, es difícil contratar mujeres toda vez que es una carrera muy masculinizada. Tienen presupuesto independiente, es decir su presupuesto se negocia directamente con el legislativo.

## CICLO DE VIDA DE LA INSTITUCIÓN

A efecto de comprender el ciclo de vida que siguen las personas que ingresan a laborar en la institución, se dividieron los procesos institucionales en cinco temas principales: ingreso, capacitación, salario y promociones, prestaciones especiales y terminación del encargo.

### INGRESO

Hay más mujeres en el área administrativa. Con la reforma se ha aumentado el presupuesto, ya que no depende a un 100% de SENER. Hay 184 plazas y 178 ocupadas todas de confianza no sindicalizadas. Plazas, sueldo y tabuladores son rígidos (no se toma productividad), sino se busca más la preparación. Sin embargo hay mucho movimiento y se pierde continuidad.

Para ingresar es por nombramiento y solo firma seguros y el nombramiento. Todo es apalabrado. No se tiene servicio profesional de carrera de la administración pública y desde de Marzo tiene uno propio documentado.

### CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

La capacitación en materia de género antes era con INMUJER y ahora con la UNAM ya que es más académica. Los cursos los toman 2 personas de cada área. Se tiene control de quien toma las capacitaciones y cuando. Asimismo se dio una plática al Comité de Ética hace dos años donde están los directores de cada área. En noviembre se realizará una detección de necesidades de capacidad con un formato para lograr un programa anual de capacitación.

En materia de acoso sexual se utiliza el protocolo y procedimiento propuesto por INMUJER. Existe difusión del proceso y la persona encargada en teoría está sensibilizado para encarar el tema. Este año se hizo un seminario de cada viernes sobre Hostigamiento Sexual y Laboral.

### SALARIO Y PROMOCIONES

El criterio para las promociones es que alguien deje el puesto y que asciendan las personas que ya forman parte de la CRE, existen formatos de perfiles. No hay incentivos para las personas que laboran en la institución puesto que los tabuladores son muy rígidos.

### PRESTACIONES ESPECIALES

Son todas las determinadas por ley. La licencia de paternidad no se ha utilizado aun y tanto la de maternidad como la de paternidad dependen del jefe inmediato. La ley aquí todavía no aplica porque se erigen por el apartado B. Aunque ya hay buenas practicas que han implementado el ISSTE. Se utilizan las guarderías del ISSTE.

### TERMINACIÓN DEL ENCARGO

No hay prima de retiro. Están en régimen anterior del ISSTE o el nuevo de AFORE. Hay un seguro de separación individualizado.

## ACUERDOS

Se acordó enviar vía electrónica la lista de requerimiento que se adjunta a efecto de que se fuera recolectando la información para ser enviada en las siguientes semanas y, derivado de ellos, poder agendar la siguiente etapa de entrevistas con personal clave.

## LISTA DE REQUERIMIENTOS

DOCUMENTO/INFORMACIÓN
<b>Manual de Organización Interno</b>
<b>Ingreso:</b>
• Formatos de perfil
• Estadística de ingresos por sexo
• Presentación del Curso de Inducción a la CRE
<b>Capacitación</b>
• Metodología de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)
• Formatos de DNC
• Programa de capacitación 2013 y 2014
• Estadística diferenciada por sexo sobre quienes asistieron a los cursos y a cuales
• Tabla de cursos impartidos relacionados con igualdad de género
• Tabla de cursos de sensibilización para la atención de víctimas en temas de hostigamiento, acoso y discriminación sexual
• Difusión conocimiento de derechos y cultura de quejas
<b>Salario y Promociones</b>
• Tabulador de Salarios (brutos por plaza)
• Criterios para la Promoción de Puesto
• Tabla de movimiento del personal de los últimos dos años
<b>Prestaciones Especiales</b>
• Registro de permisos y licencia otorgados
○ Maternidad y lactancia
○ Paternidad
○ Incapacidad
○ Guarderías
○ Vacaciones
○ Horarios especiales

Centro de Investigación en Geografía y Geomática "Ing. Jorge L. Tamayo", A.C.

Contoy 137 Esq. Chemax, Col. Lomas de Padierna, Delegación Tlalpan, CP 14240, México DF  
Internacional { 52 } México DF { 55 } 2615 2224, 2615 2289 :: www.centrogeo.org.mx

**REUNIÓN 22 DE SEPTIEMBRE DE 2014**  
**COMISIÓN NACIONAL PARA EL USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA**

**ASISTENTES**

NOMBRE	INSTITUCIÓN
HELÍ IVÁN MARTÍNEZ DURÁN	CNUEE
JORGE LUIS ESPINOZA	CENTROGEO
NORA ROBLEDO	CENTROGEO
ROBERTO CUBERO	CENTROGEO
ANA LUCIA DÍAZ	CENTROGEO
JOSÉ IGNACIO MICHAUS	CENTROGEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
12:00 hrs.	13:05 hrs.

**CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN**

La Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (CONUEE) es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Energía, que fue creada a través de la Ley de Aprovechamiento Sustentable de la Energía y tiene como objetivo central promover la eficiencia energética y fungir como órgano técnico en materia de aprovechamiento sustentable de la energía.

**CICLO DE VIDA DE LA INSTITUCIÓN**

A efecto de comprender el ciclo de vida que siguen las personas que ingresan a laborar en la institución, se dividieron los procesos institucionales en cinco temas principales: ingreso, capacitación, salario y promociones, prestaciones especiales y terminación del encargo.

**INGRESO**

La totalidad del personal de la CNUEE son ingresan a la institución por libre designación, proceso que depende del titular de dirección de cada área. La gran mayoría del personal es de confianza, y no cuentan con plazas de honorarios.

Si bien existen propuestas para crear perfiles de ingreso, por el momento no se ha establecido un perfil determinado. La mayor parte de las plazas son ocupadas por ingenieros debido a la

naturaleza del trabajo. Una vez que el personal es contratado, deben tomar un curso de inducción a manera de introducción al trabajo que hace la CNUEE.

#### CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

La CNUEE da capacitación anual a los trabajadores. A pesar de que no se tiene un proceso específico para ofrecerla, en términos generales se usa un formato que se entrega al personal, en el cual se cuestiona sobre las necesidades percibidas en cuanto a su capacitación. Una vez llenado dicho formato, se hace entrega del mismo al titular de la dirección correspondiente, quien a su vez los entrega al departamento de Recursos Humanos. Lo anterior ayuda a identificar las áreas de oportunidad, que sirven de base para elegir los cursos que serán ofrecidos.

Específicamente, en materia de igualdad de género se han impartido cursos con el Instituto Nacional de las Mujeres. Por otro lado, se ha otorgado también capacitación en temas de hostigamiento sexual a pesar de no existe un procedimiento en particular para atender quejas, toda vez que la instrucción es acudir al titular o al departamento de Recursos Humanos.

#### SALARIO Y PROMOCIONES

Los salarios percibidos por el personal se encuentran estandarizados de acuerdo con un tabulador. Respecto de las promociones, no existe un perfil específico para ascensos del personal. El criterio principal, y que prevalece en la mayoría de los casos, es el de antigüedad.

#### PRESTACIONES ESPECIALES

Todos los empleados gozan de las prestaciones establecidas por ley como licencia por incapacidad con goce de sueldo, seguro de gastos médicos mayores y guarderías para las madres solteras.

#### TERMINACIÓN DEL ENCARGO

El cese en el encargo, así como la jubilación se realizan de conformidad a la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

#### ACUERDOS

Se acordó enviar vía electrónica la lista de requerimiento que se adjunta a efecto de que se fuera recolectando la información para ser enviada en las siguientes semanas y, derivado de ellos, poder agendar la siguiente etapa de entrevistas con personal clave.

#### LISTA DE REQUERIMIENTOS

DOCUMENTO/INFORMACIÓN
<b>Manual de Organización Interno</b>
<b>Ingreso:</b>
• Ejemplo de convocatoria de ingreso
• Procedimiento de ingreso
• Formatos de perfil
• Formato FUMP o FUP
• Estadística de ingresos por sexo
• Contrato Colectivo del Sindicato
• Presentación del Curso de Inducción a la CNUEE
<b>Capacitación</b>
• Metodología de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)
• Formatos de DNC
• Programa de capacitación 2013 y 2014
• Estadística diferenciada por sexo en DNC (% contestaron-cursos solicitados)
• Estadística diferenciada por sexo sobre quienes asistieron a los cursos y a cuales
• Cursos impartidos relacionados con igualdad de género
• Cursos de sensibilización para la atención de víctimas en temas de hostigamiento, acoso y discriminación sexual
• Difusión conocimiento de derechos y cultura de quejas
<b>Salario y Promociones</b>
• Tabulador de Salarios (brutos por plaza)
• Criterios para la Promoción de Puesto
• Tabla de movimiento del personal de los últimos dos años
<b>Prestaciones Especiales</b>
• Registro de permisos y licencia otorgados
○ Maternidad y lactancia
○ Paternidad
○ Incapacidad
○ Guarderías
○ Vacaciones
○ Horarios especiales
<b>Terminación del Encargo</b>
• Incapacidad
• Jubilación
• Cesantía en Edad Avanzada

Centro de Investigación en Geografía y Geomática "Ing. Jorge L. Tamayo", A.C.

Contoy 137 Esq. Chemax, Col. Lomas de Padierna, Delegación Tlalpan, CP 14240, México DF  
Internacional { 52 } México DF { 55 } 2615 2224, 2615 2289 :: www.centrogeo.org.mx

## REUNIÓN 29 SEPTIEMBRE 2014 COMISIÓN NACIONAL DE HIDROCARBUROS

### ASISTENTES

NOMBRE	INSTITUCIÓN
LAURA GABRIELA SÁNCHEZ	COMISIÓN NACIONAL DE HIDROCARBUROS
JAVIER NAVARRO	COMISIÓN NACIONAL DE HIDROCARBUROS
NORA ROBLEDO	CENTRO GEO
JORGE LUIS ESPINOZA	CENTRO GEO
ROBERTO CUBERO	CENTROGEO
ANA LUCIA DÍAZ	CENTROGEO
JOSÉ IGNACIO MICHAUS	CENTROGEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
16:30 hrs.	17:20 hrs.

### CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN

La Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH) es un órgano regulador desconcentrado coordinado en materia de energía. El objeto fundamental de la CNH es regular y supervisar la exploración y extracción de carburos de hidrógeno que se encuentren en mantos o yacimientos, cualquiera que fuere su estado físico, incluyendo los estados intermedios, y que compongan el aceite mineral crudo, lo acompañen o se deriven de él, así como regular y supervisar las actividades de proceso, transporte y almacenamiento que se relacionen directamente con los proyectos de exploración y extracción de hidrocarburos.

La presente reunión se llevó a cabo con Laura Gabriela Sánchez quien funge como Directora General de Administración de esta comisión.

### CICLO DE VIDA DE LA INSTITUCIÓN

A efecto de comprender el ciclo de vida que siguen las personas que ingresan a laborar en la institución, se dividieron los procesos institucionales en cinco temas principales: ingreso, capacitación, salario y promociones, prestaciones especiales y terminación del encargo.

#### INGRESO

La CNH se encontraba en pausa de confirmación de nuevas plazas de 81 plazas y se autorizaron 50 nuevas plazas. Los perfiles para los nuevos puestos se están creando, a raíz de la reforma

ya que ahora la CNH regula en el mercado abierto, en base al nuevo reglamento de la Comisión. Existían perfiles para las 81 plazas.

La Comisión tuvo una deficiencia presupuestal hasta 2011, su fuente presupuestal cubría solo la nómina, en 2012 inician los pagos de derechos por exploración y producción con recursos presupuestales, en 2014 obtienen al total del recurso para financiar el presupuesto, buscando que en 2015 se convierta en un órgano regulador que viva de los ingresos que genera.

#### CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

La capacitación existente es la asistencia a foros en el exterior en materia de hidrocarburos, conforme a los recursos. Los comisionados deciden quienes asisten a la capacitación, a propuesta de los directores generales o a título personal.

Se impartieron seminarios en materia de género por INMUJERES en 2013. En el presente año no se han impartido cursos en materia género porque el trabajo se ha enfocado 100% a la reforma energética.

La CNH intención de fortalecer la igualdad de género.

El acoso se encuentra previsto por el comité de ética, actualmente se lleva a cabo la creación de un código de conducta, la ley establece los términos. Se discutió el código de conducta, donde se normen audiencias, foros, prohibiciones y acoso.

Hasta la fecha no ha existido la difusión de los derechos con los que cuentan las personas que trabajan en la CNH.

#### SALARIO Y PROMOCIONES

Se señaló que todos los puestos son de confianza. Cuando se desocupa una plaza el Presidente nombra quien ocupara la plaza pero hay seguimiento, el comité para director de área hacia abajo, es proceso alterno, por medio de una terna, la entrevista la lleva acabo el director para evaluar los conocimientos.

No existen criterios de promoción, se rige por el proceso la evaluación del desempeño para la promoción, tomando en cuenta las habilidades generales de las personas que ya laboraban en la empresa y buscaban la promoción.

#### PRESTACIONES ESPECIALES

No existen prestaciones especiales, únicamente las reguladas por el ISSTE y que se contemplen en la ley y el manual de percepciones. En el tema de licencias, se respetan las otorgadas por ISSTE.

## TERMINACIÓN DEL ENCARGO

### ACUERDOS

Se acordó enviar vía electrónica la lista de requerimiento que se adjunta a efecto de que se fuera recolectando la información para ser enviada en las siguientes semanas y, derivado de ellos, poder agendar la siguiente etapa de entrevistas con personal clave.

### LISTA DE REQUERIMIENTOS

DOCUMENTO/INFORMACIÓN
<b>Manual de Organización Interno</b>
<b>Ingreso</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formatos de perfil</li> <li>• Constancia de nombramiento</li> <li>• Estadística de ingresos por sexo</li> </ul>
<b>Capacitación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de autorización para capacitación</li> <li>• Estadística de participación por sexo en DNC (% contestaron-cursos solicitados)</li> <li>• Estadística diferenciada por sexo sobre quienes asistieron a los cursos y a cuales</li> </ul>
<b>Salario y Promociones</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabulador de Salarios (brutos por plaza) del manual</li> <li>• Tabla de movimiento del personal 2013-2014</li> </ul>
<b>Prestaciones Especiales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de permisos y licencia otorgados 2013-2014 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Maternidad y lactancia</li> <li>○ Paternidad</li> <li>○ Incapacidad</li> <li>○ Guarderías</li> <li>○ Vacaciones</li> <li>○ Horarios especiales</li> </ul> </li> </ul>
<b>Terminación del Encargo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formato de terminación laboral</li> </ul>

**REUNIÓN 01 DE OCTUBRE 2014**  
**COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDIAS**

**ASISTENTES**

NOMBRE	INSTITUCIÓN
FRANCISCO GRANDE	CNSNS
SILVIA G. ARRIOLA	CNSNS
JORGE LUIS ESPINOZA	CENTROGEO
NORA ROBLEDO	CENTROGEO
ROBERTO CUBERO	CENTROGEO
ANA LUCIA DÍAZ	CENTROGEO
JOSÉ IGNACIO MICHAUS	CENTROGEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
11:30 hrs	13:00hrs

**CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN**

La Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias (CNSNS) es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Energía, con funciones asignadas por la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en Materia Nuclear que la crea, además de responder a compromisos y requerimientos internacionales en las áreas de seguridad nuclear, radiológica y física, así como de salvaguardias.

**CICLO DE VIDA DE LA INSTITUCIÓN**

A efecto de comprender el ciclo de vida que siguen las personas que ingresan a laborar en la institución, se dividieron los procesos institucionales en cinco temas principales: ingreso, capacitación, salario y promociones, prestaciones especiales y terminación del encargo.

**INGRESO**

Existe el Servicio Profesional de Carrera y se rigen por las normas de la Administración Pública. Es por lo anterior que todas las personas ingresan por concurso, los cuales están disponibles en [www.Trabajaen.gob.mx](http://www.Trabajaen.gob.mx). Únicamente el personal operativo es por designación, habiendo en la actualidad únicamente 38 puestos de estos, dentro de un total de 218 puestos.

Una vez que ingresan los trabajadores, se les requiere que firmen su nombramiento y ya habiendo ingresado se les da un curso de inducción en línea.

#### CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

La capacitación se hace de acuerdo a las necesidades del personal. Primero se hace entrega de un calendario para que el personal manifieste los cursos que se requieren. Estos se llenan desde los subdirectores de área hasta los puestos más altos.

Una vez que se conoce que capacitaciones se necesita, se imparte por medio de la UNAM, dando un monitoreo de cómo va la capacitación y se trata cumplir con 40 horas al año por persona.

Incluso existe capacitación en el extranjero pero solo en situaciones extraordinarias. Para decidir quién asiste, es a través del jefe directo de la persona candidata en consenso con sus superiores.

Para el tema de perspectiva de género, la UNAM se encuentra realizando un diagnóstico interno que les permita otorgar una capacitación efectiva.

Por lo que respecta a asuntos de acoso sexual, e tiene un proceso interno para conocer de las quejas. Incluso se está buscando capacitar a las personas que atienden este proceso y actualmente lo atiende el Comité de ética que ha difundido información por una página de internet, folletos, caricaturas, todo por internet.

#### SALARIO Y PROMOCIONES

Se tiene un tabulador de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los criterios de promoción están en la ley y está muy limitado por los recursos

#### PRESTACIONES ESPECIALES

Son las estipuladas en la ley, cuenta con los días económicos para que puedan faltar sin que se descuenten el día. Al ser de trabajadores de confianza cambian las prestaciones por ley. Por ejemplo si hay separación se ha buscado dar un seguro de ahorro pero no se les da finiquito. Las madres cuentan con hora de lactancia y se paga servicio de guardería del ISSTE. La jubilación de igual manera se realiza con el ISSTE.

## TERMINACIÓN DEL ENCARGO

Es un órgano en el que existe mucha movilidad debido al alto grado de especialización. La mayoría del personal se separa de las institución por voluntad propia.

## ACUERDOS

Se acordó enviar vía electrónica la lista de requerimiento que se adjunta a efecto de que se fuera recolectando la información para ser enviada en las siguientes semanas y, derivado de ellos, poder agendar la siguiente etapa de entrevistas con personal clave.

## LISTA DE REQUERIMIENTOS

DOCUMENTO/INFORMACIÓN
<b>Manual de Organización Interno</b>
<b>Ingreso:</b>
• Formatos de perfil
• Estadística de ingresos por sexo
<b>Capacitación</b>
• Plan de Capacitación Anual
• Formatos de DNC
• Programa de capacitación 2013 y 2014
• Registro de los cursos en temas de género
<b>Salario y Promociones</b>
• Tabla de movimiento del personal de los últimos dos años
<b>Terminación del Encargo</b>
• Tabla de bajas 2013-2014

## REUNIÓN 25 DE SEPTIEMBRE 2014 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ELÉCTRICAS

### ASISTENTES

NOMBRE	INSTITUCIÓN
FERNANDO AUGUSTO KOHRS	IIE
CAROLINA CARREÑO	IIE
ARELI GAONA	IIE
JORGE LUIS ESPINOZA	CENTROGEO
NORA ROBLEDO	CENTROGEO
ROBERTO CUBERO	CENTROGEO
ANA LUCIA DÍAZ	CENTROGEO
JOSÉ IGNACIO MICHAUS	CENTROGEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
10:00 hrs.	12:30 hrs.

### CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN

A diferencia de otras de las instituciones del sector energía, el Instituto de Investigaciones Eléctricas es un Centro Público de Investigación con más de 50 años de antigüedad en el cual las personas que laboran en la institución tienen una permanencia promedio de 30 a 35 años.

Los investigadores del Instituto requieren tener estudios de ingeniería muy especializados por lo que es difícil reclutar a mujeres, toda vez que se trata de carreras muy masculinizadas.

El Instituto genera alrededor del 80% de sus ingresos

### CICLO DE VIDA DE LA INSTITUCIÓN

A efecto de comprender el ciclo de vida que siguen las personas que ingresan a laborar en la institución, se dividieron los procesos institucionales en cinco temas principales: ingreso, capacitación, salario y promociones, prestaciones especiales y terminación del encargo.

### INGRESO

El personal está dividido en investigadores/as, prestadores/as de servicios profesionales, personal sindicalizado y el personal de mando. El personal de investigación ingresa por

Centro de Investigación en Geografía y Geomática "Ing. Jorge L. Tamayo", A.C.

Contoy 137 Esq. Chemax, Col. Lomas de Padierna, Delegación Tlalpan, CP 14240, México DF  
Internacional { 52 } México DF { 55 } 2615 2224, 2615 2289 :: [www.centrogeo.org.mx](http://www.centrogeo.org.mx)

convocatoria y siguen todo un proceso de elección que incluye una serie de exámenes y entrevistas. Por su parte las personas que prestan servicios profesionales entran a través de un Comité de Adquisiciones. El personal sindicalizado es designado por el propio sindicato aunque en la práctica si es de cierta manera se hace en acuerdo con la institución. Finalmente, el personal de mando ingresa por designación directa.

Es importante señalar que el Servicio Profesional de Carrera se eliminó de esta institución desde el año 2010.

#### CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

Todo el personal que ingresa recibe un curso de inducción.

Cada área determina la capacitación que se necesita y lo envía, a través de un formato de DNC, al área de administración, misma que lo aprueba y elabora un Plan Anual de Capacitación. Una vez aprobados los cursos, cada área determina internamente las personas que tomarán los cursos.

En el último años se han impartido un par de cursos sobre igualdad de género a cargo de la UNAM, antes se impartían los de INMUJERES sin embargo se ha optado por lo de la UNAM por considerarlos más académicos. A estos cursos asisten dos personas designadas por cada área

En lo que respecta a las situaciones de hostigamiento y acoso sexual, situaciones que a la fecha no se han presentado, deben ser atendidas por el Comité de Ética. Existen buzones donde el personal que labora en el sector puede depositar sus quejas en relaciones con estos temas o con cualquier otro.

Es importante resaltar que la institución está actualmente trabajando en un Protocolo Específico para la atención del hostigamiento y acoso sexual. Asimismo, en 2013 se impartió un Seminario sobre la materia.

La información en relación con sus derechos laborales, cursos de capacitación, pláticas y/o protocolos específicos de atención es difundida a través de folletos y por correo electrónico.

#### SALARIO Y PROMOCIONES

Conforme al Manual de Percepciones

#### PRESTACIONES ESPECIALES

Centro de Investigación en Geografía y Geomática "Ing. Jorge L. Tamayo", A.C.

Contoy 137 Esq. Chemax, Col. Lomas de Padierna, Delegación Tlalpan, CP 14240, México DF  
Internacional { 52 } México DF { 55 } 2615 2224, 2615 2289 :: [www.centrogeo.org.mx](http://www.centrogeo.org.mx)

Conforme al Manual de Prestaciones y al contrato colectivo.

## ACUERDOS

Se acordó enviar vía electrónica la lista de requerimiento que se adjunta a efecto de que se fuera recolectando la información para ser enviada en las siguientes semanas y, derivado de ellos, poder agendar la siguiente etapa de entrevistas con personal clave.

## LISTA DE REQUERIMIENTOS

DOCUMENTO/INFORMACIÓN
<b>Manual de Organización Interno</b>
<b>Ingreso</b>
• Ejemplo de convocatoria de ingreso
• Procedimiento de ingreso
• Formatos de perfil
• Formato FUMP o FUP
• Estadística de ingresos por sexo
• Encuesta de satisfacción de usuario (de candidato a jefe de plaza)
• Plan de Calidad Específico
• Curso de Inducción a SENER
• Contrato Colectivo del Sindicato
<b>Capacitación</b>
• Metodología de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)
• Formatos de DNC
• Programa de capacitación 2013 y 2014
• Estadística de participación por sexo en DNC (% contestaron-cursos solicitados)
• Estadística diferenciada por sexo sobre quienes asistieron a los cursos y a cuales
• Cursos impartidos relacionados con igualdad de género
• Cursos de sensibilización para la atención de víctimas en temas de hostigamiento, acoso y discriminación sexual
• Difusión conocimiento de derechos y cultura de quejas
<b>Salario y Promociones</b>
• Tabulador de Salarios (brutos por plaza)
• Criterios para la Promoción de Puesto
• Tabla de movimiento del personal
<b>Prestaciones Especiales</b>
• Registro de permisos y licencia otorgados
○ Maternidad y lactancia

Centro de Investigación en Geografía y Geomática "Ing. Jorge L. Tamayo", A.C.

Contoy 137 Esq. Chemax, Col. Lomas de Padierna, Delegación Tlalpan, CP 14240, México DF  
Internacional { 52 } México DF { 55 } 2615 2224, 2615 2289 :: www.centrogeo.org.mx

<input type="radio"/> Paternidad
<input type="radio"/> Incapacidad
<input type="radio"/> Guarderías
<input type="radio"/> Vacaciones
<input type="radio"/> Horarios especiales
<b>Terminación del Encargo</b>
<input type="checkbox"/> Incapacidad
<input type="checkbox"/> Jubilación
<input type="checkbox"/> Despido