

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022
Plan de Mejora 2023



SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

CONUEE
COMISIÓN NACIONAL PARA EL
USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA



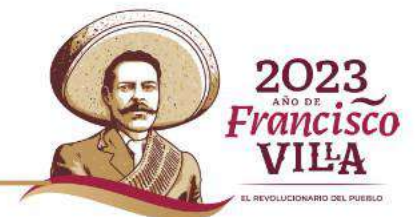
2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

Introducción

- A. El plan de prácticas de transformación se elabora con la finalidad de dar cumplimiento al capítulo tercero del acuerdo en el que establecen las Normas Generales de Control Interno en el ámbito de la Administración Pública Federal (APF), publicado en el Diario Oficial de la Federación del 27 de Septiembre de 2006, en donde se menciona que “...DEBE MANTENERSE UN ADECUADO CLIMA ORGANIZACIONAL, REALIZANDO ENCUESTAS ANUALES PARA CERCIORARSE DE SU ESTATUS...”.
- B. Por tal motivo se presenta el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023, en el que se muestran los datos generales obtenidos de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022, las calificaciones de cada uno de los factores que conforman la encuesta y las acciones a realizar para atender las áreas de oportunidad identificadas.
- C. De conformidad con el numeral 62 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera se presenta el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, realizado a partir del análisis de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 para incidir en aquellos factores en los que la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía presentó mayores áreas de oportunidad.

La ECCO 2022 es un instrumento que busca orientar acciones que permitan la construcción de espacios en donde las trabajadoras y los trabajadores se sientan motivados y reconocidos. Para la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (CONUEE) es fundamental instaurar una ética del trabajo a partir de la cual se auspicie la honestidad, la inclusión, la profesionalización y la transparencia en el servicio público. La instrumentación de prácticas como la ECCO son fundamentales para el logro de dichos objetivos, así como para darle un mejor servicio a la sociedad.

El presente documento tiene como objetivo dar a conocer los resultados obtenidos en la ECCO 2022 aplicada en el mes de noviembre del mismo año. Los datos se presentan en dos grandes rubros: análisis cuantitativo y cualitativo. El procesamiento de la información deriva en el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023 que permitirá desarrollar acciones de mejora al interior de la institución.



Introducción

El propósito La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) tiene como propósito atender y fortalecer las áreas de oportunidad en la Secretaría para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional a partir de lo siguiente:

- Establecer un plan de trabajo con acciones encaminadas a mejorar el clima laboral y la cultura organizacional.
- Proporcionar un servicio público de calidad, eficiente y al servicio de la ciudadanía.
- Mejorar el desempeño y propiciar el desarrollo profesional de las servidoras y los servidores públicos

Propósitos del plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023 (criterios generales establecidos por la Secretaría de la Función Pública).

- Asumir el compromiso contraído por la Secretaría de la Función Pública (SFP), al realizar acciones con base en los resultados de la ECCO 2022.
- Reconocer el esfuerzo realizado por esta Comisión en la participación y medición de su clima organizacional, al realizar acciones en favor de la mejora del ambiente laboral.
- Contribuir al desarrollo Institucional a través de un mejor clima laboral.

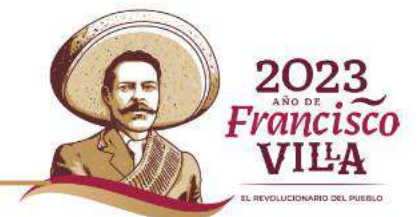
Alcance.

El Plan de las PTCCO 2023, se aplica a todas las Unidades, Dependencias e Instalaciones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

Intención.

Atender las áreas de oportunidad observadas a partir de los resultados de la ECCO 2022, con la finalidad de lograr una mejoría en el clima laboral y en el desempeño Institucional.

Prioridades. Establecer las acciones necesarias para mejorar aquellos factores de la encuesta de clima organizacional, en los que se detectaron las principales áreas de oportunidad





SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

CONUEE
COMISIÓN NACIONAL PARA EL
USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

1. Análisis Cuantitativo

Resultados estadísticos de índices y sociodemográficos

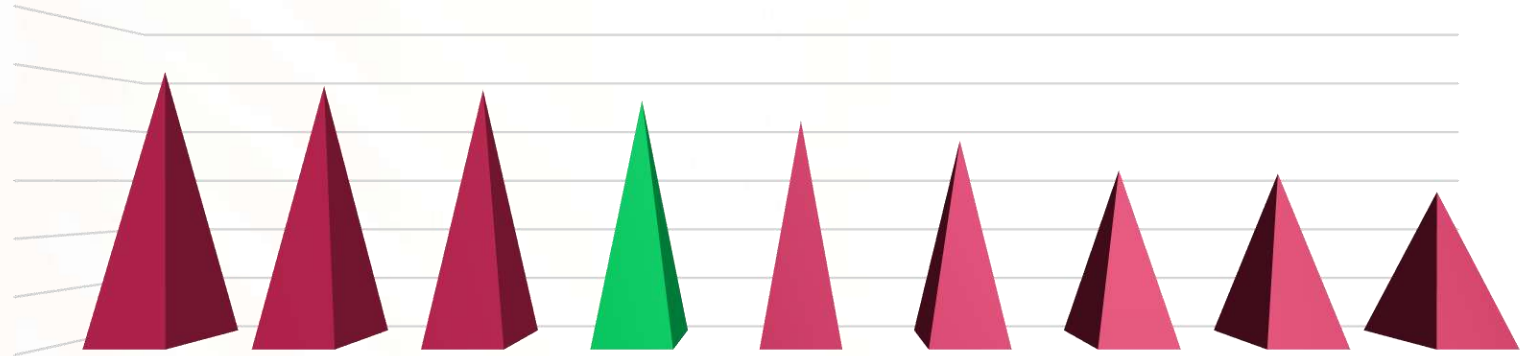


Universo

CONUEE	
UNIVERSO 2021	123
UNIVERSO 2022	104

La Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (CONUEE), se encuentra realizando 104 encuestas en la ECCO 2022, teniendo un porcentaje de participación del 90.43%.

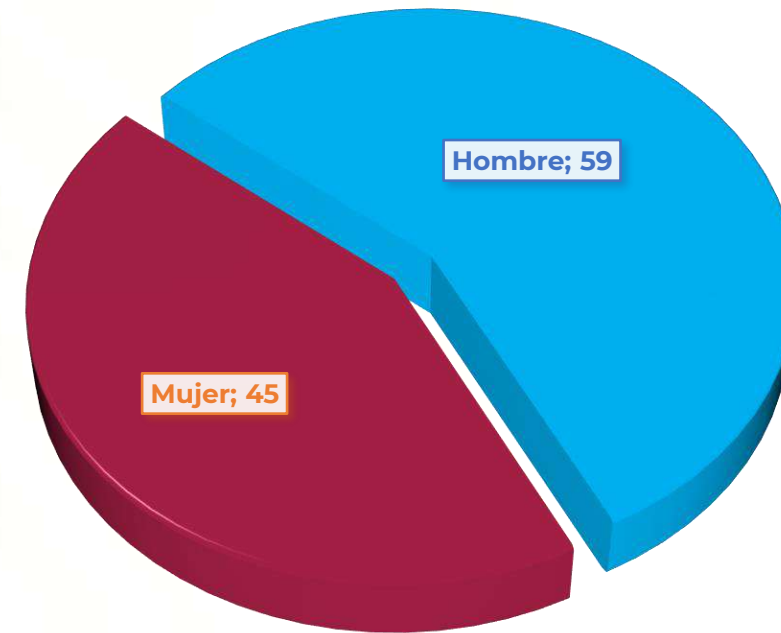
UNIVERSO ECCO 2022 SECTOR ENERGÍA



	Compañía Mexicana de Exploraciones, S.A. de C.V.	Centro Nacional de Control del Gas Natural	Centro Nacional de Control de Energía	Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía	Secretaría de Energía	Instituto Mexicano del Petróleo	Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias	Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias	Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares
■	101.12%	95.71%	94.34%	90.43%	82.69%	75.21%	63.89%	62.65%	55.75%

Género

Género		
Hombre	59	57%
Mujer	45	43%
TOTAL	104	100%



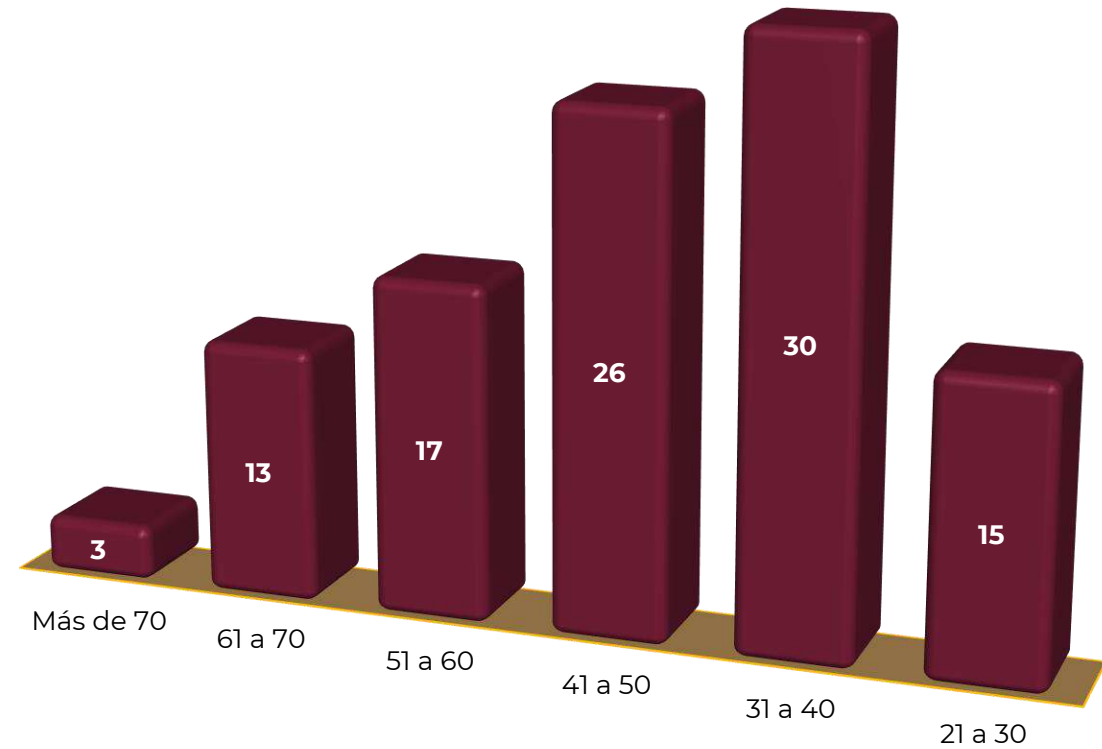
De las 104 personas servidora públicas adscritas a la CONUEE, 59 son hombres y 45 son mujeres.

Por lo que nos muestra que los hombres que labora en la Comisión tuvo mayor disposición en participar en la ECCO 2022, a comparación del personal femenino.

Edad

Edad		
21 a 30	15	14%
31 a 40	30	29%
41 a 50	26	25%
51 a 60	17	16%
61 a 70	13	13%
Más de 70	3	3%
TOTAL	104	100%

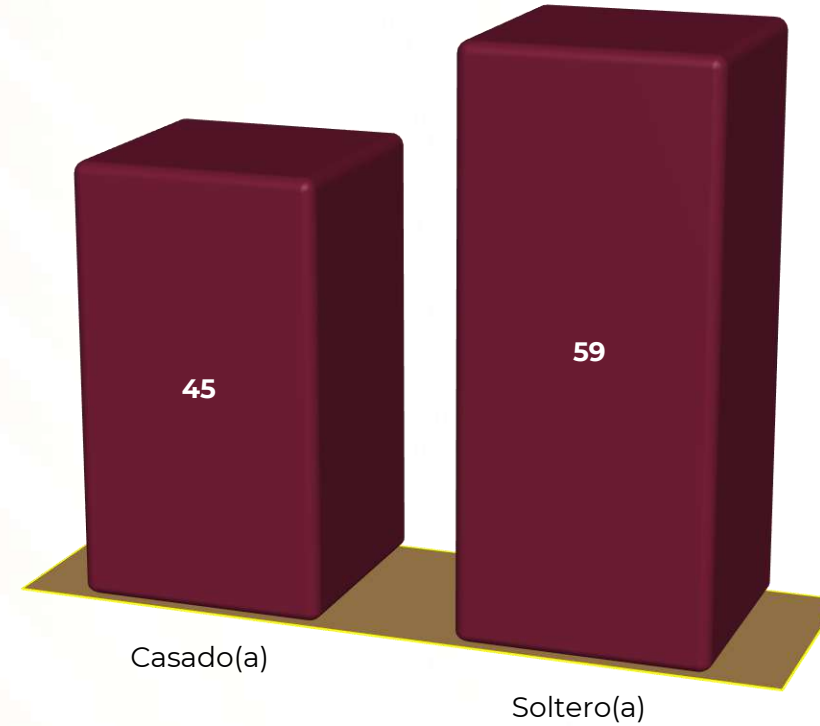
La edad predominante de las personas servidoras públicas que laboran en la CONUEE oscila entre los 31 a 40 años de edad con el 29%, seguido del grupo de 41 a 50 años, por lo que se considera como un grupo de adultos media.



Estado Civil

Edo. civil		
Soltero(a)	59	57%
Casado(a)	45	43%
TOTAL	104	100%

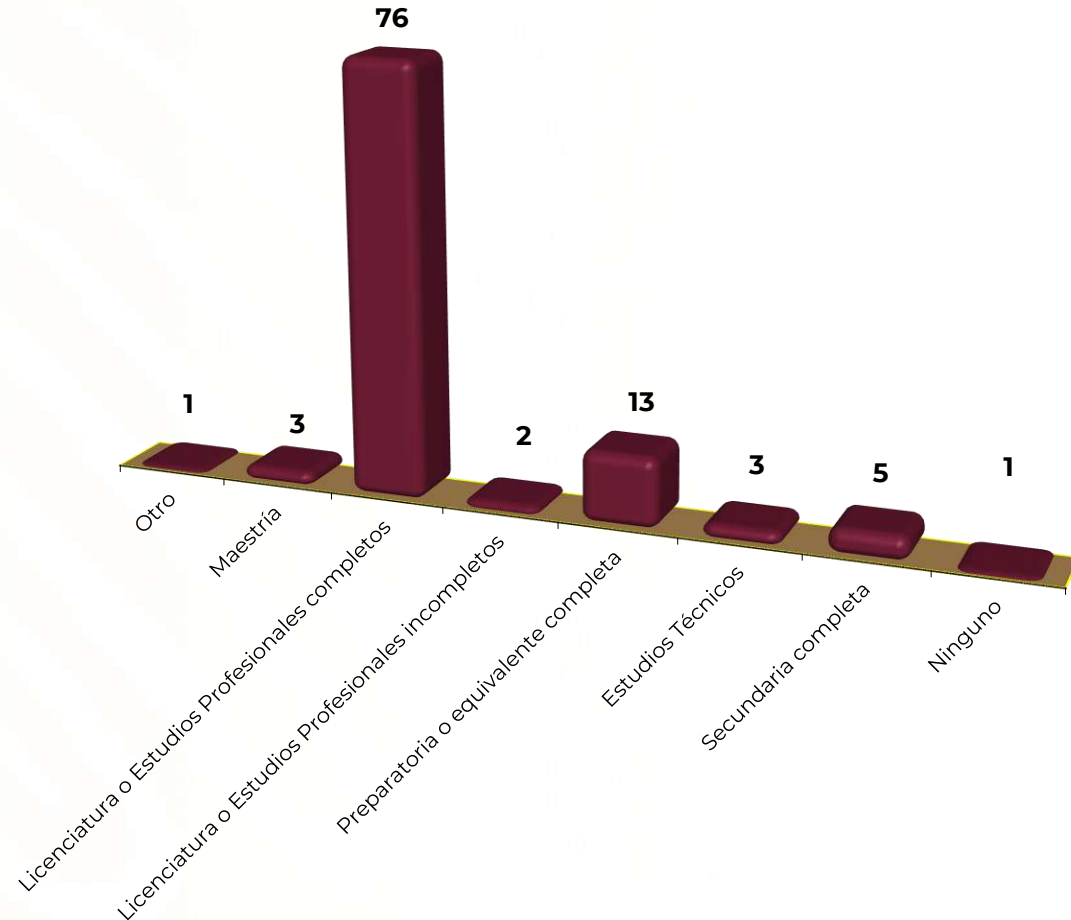
El Estado Civil de las personas servidoras públicas que laboran en la Comisión representan las personas solteras con el 57%, y poco más de la mitad la integran los casados con el 43%.



Nivel Escolar

Nivel escolar		
Ninguno	1	1%
Secundaria completa	5	5%
Estudios Técnicos	3	3%
Preparatoria o equivalente completa	13	13%
Licenciatura o Estudios Profesionales	2	2%
Licenciatura o Estudios Profesionales completos	76	73%
Maestría	3	3%
Otro	1	1%
TOTAL	104	100%

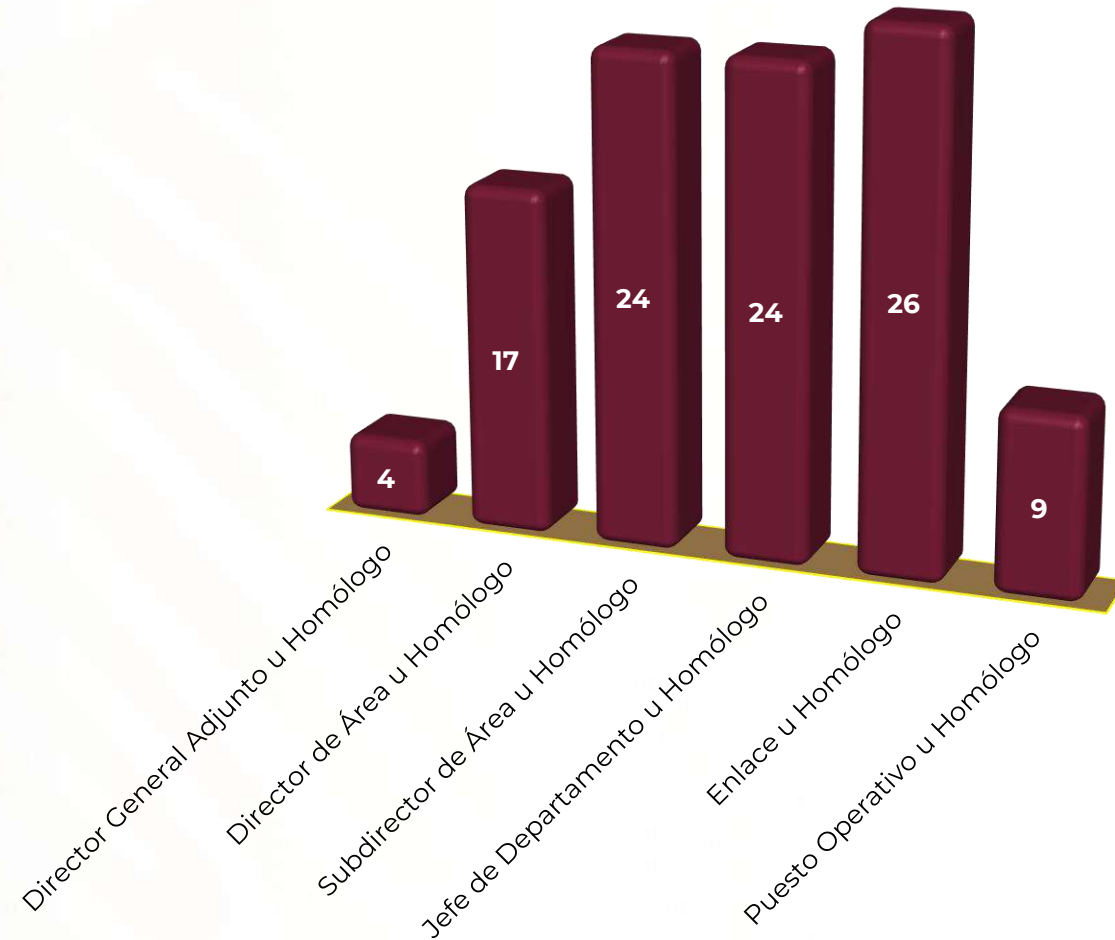
El Nivel Escolar de las personas servidoras públicas que laboran en la Comisión es del 73% para los que concluyeron la Licenciatura Completa.



Puestos

Nivel del puesto		
Puesto Operativo u Homólogo	9	9%
Enlace u Homólogo	26	25%
Jefe de Departamento u Homólogo	24	23%
Subdirector de Área u Homólogo	24	23%
Director de Área u Homólogo	17	16%
Director General Adjunto u	4	4%
TOTAL	104	100%

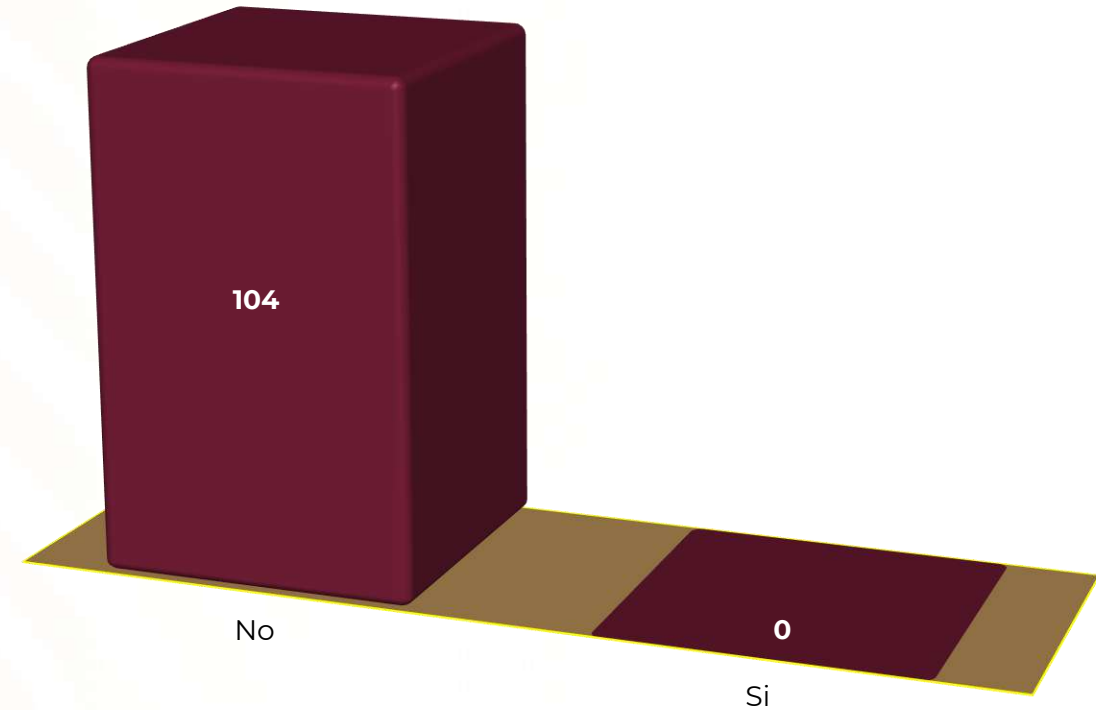
El mayor número de personas servidoras públicas adscritas a esta Comisión que participo en la ECCO 2022 fue el nivel de enlace con un 25%, seguido por las Jefaturas de Departamento y Subdirecciones de área.



Servicio Profesional de Carrera

Sistemas de Profesionalización		
Si	0	0%
No	104	100%
TOTAL	104	100%

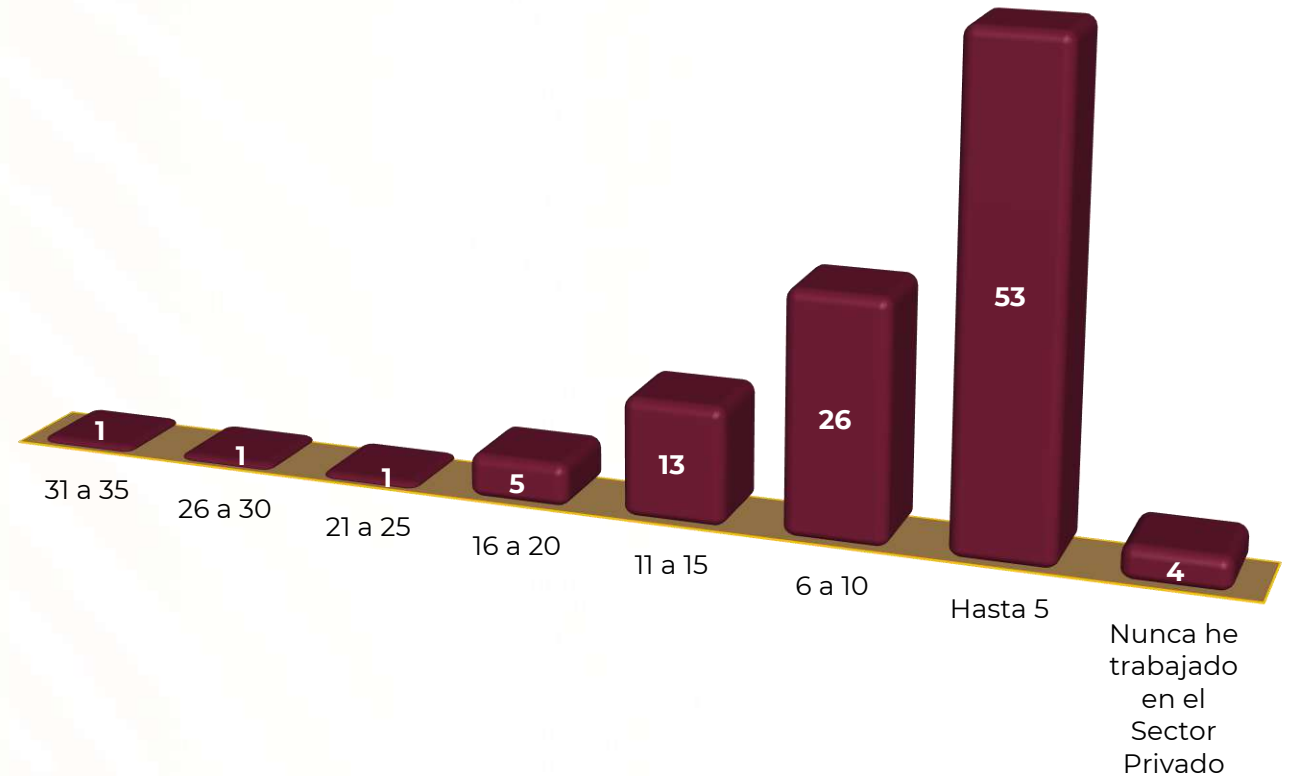
Esta Comisión no cuenta con personal sujeto al Servicio Profesional de Carrera (SPC).



Años en Sector Privado

Los años en la iniciativa privada de las personas servidoras públicas que laboran en la Comisión y que participo en la ECCO 2022 es de:

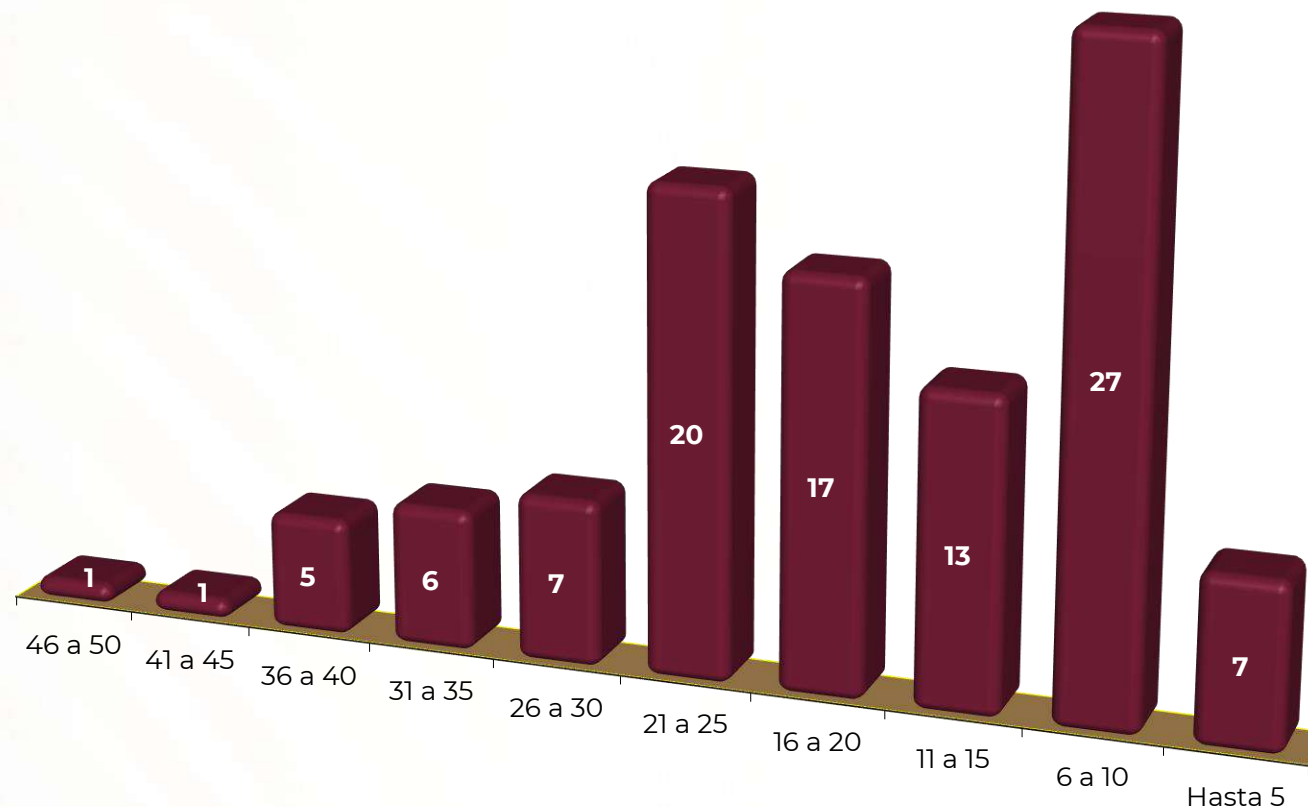
Años en iniciativa privada (IP)		
Nunca he trabajado en el Sector Privado	4	4%
Hasta 5	53	51%
6 a 10	26	25%
11 a 15	13	13%
16 a 20	5	5%
21 a 25	1	1%
26 a 30	1	1%
31 a 35	1	1%
TOTAL	104	100%



Años en Sector Público

Años en la administración pública federal		
Hasta 5	7	7%
6 a 10	27	26%
11 a 15	13	13%
16 a 20	17	16%
21 a 25	20	19%
26 a 30	7	7%
31 a 35	6	6%
36 a 40	5	5%
41 a 45	1	1%
46 a 50	1	1%
TOTAL	104	100%

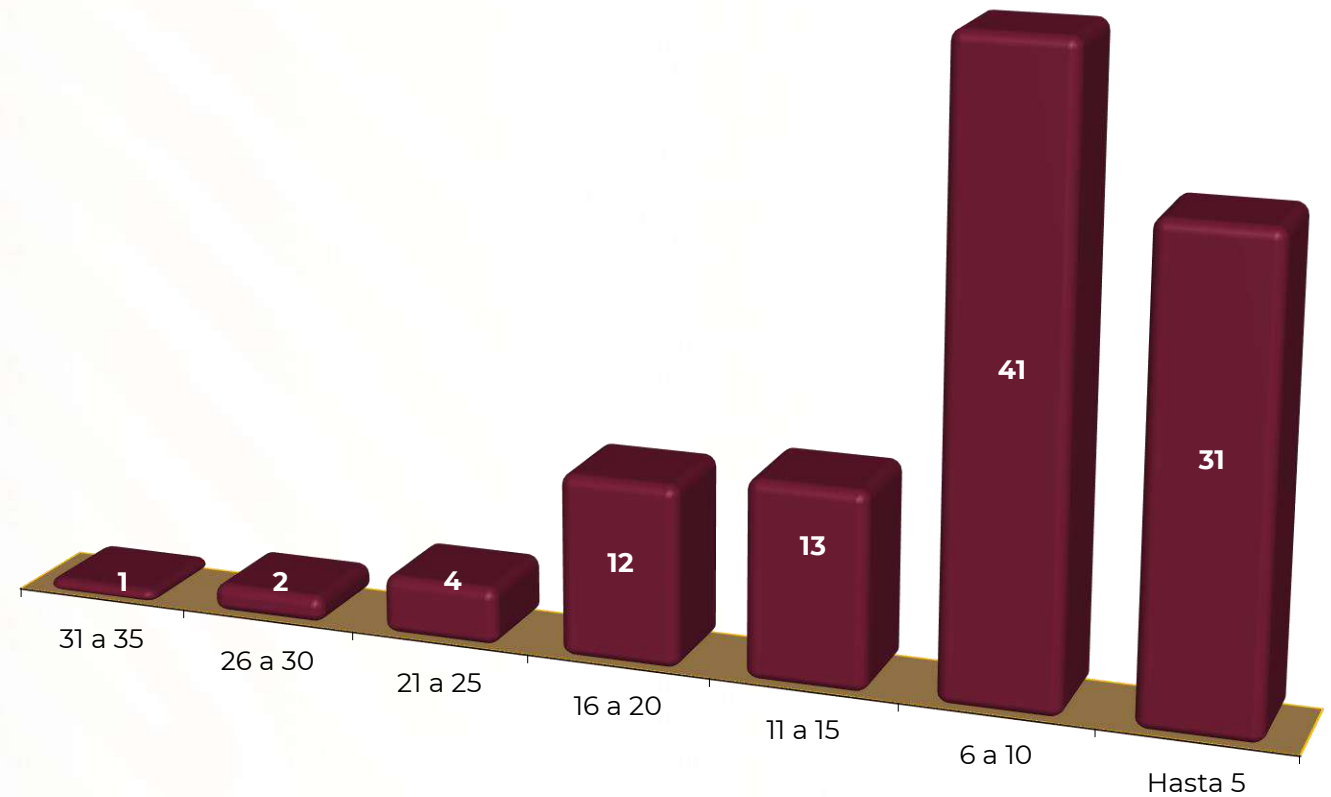
Se puede observar un contraste respecto del sector (público o privado) en el que el personal de la CONUEE se ha desarrollado, al observar que gran parte del personal nunca ha trabajado en el sector privado, y la mayoría ha desempeñado funciones dentro del sector público, con lo que se concluye que el personal cuenta con los conocimientos y experiencia necesarios que le brindan confianza y seguridad al momento llevar a cabo sus labores, encargos o comisiones, que beneficio del cumplimiento de las metas o objetivos de la CONUEE.



Años en Puesto Actual

Los años en el puesto que tiene actualmente las personas servidoras públicas que laboran en la Comisión y que participaron en la encuesta es de:

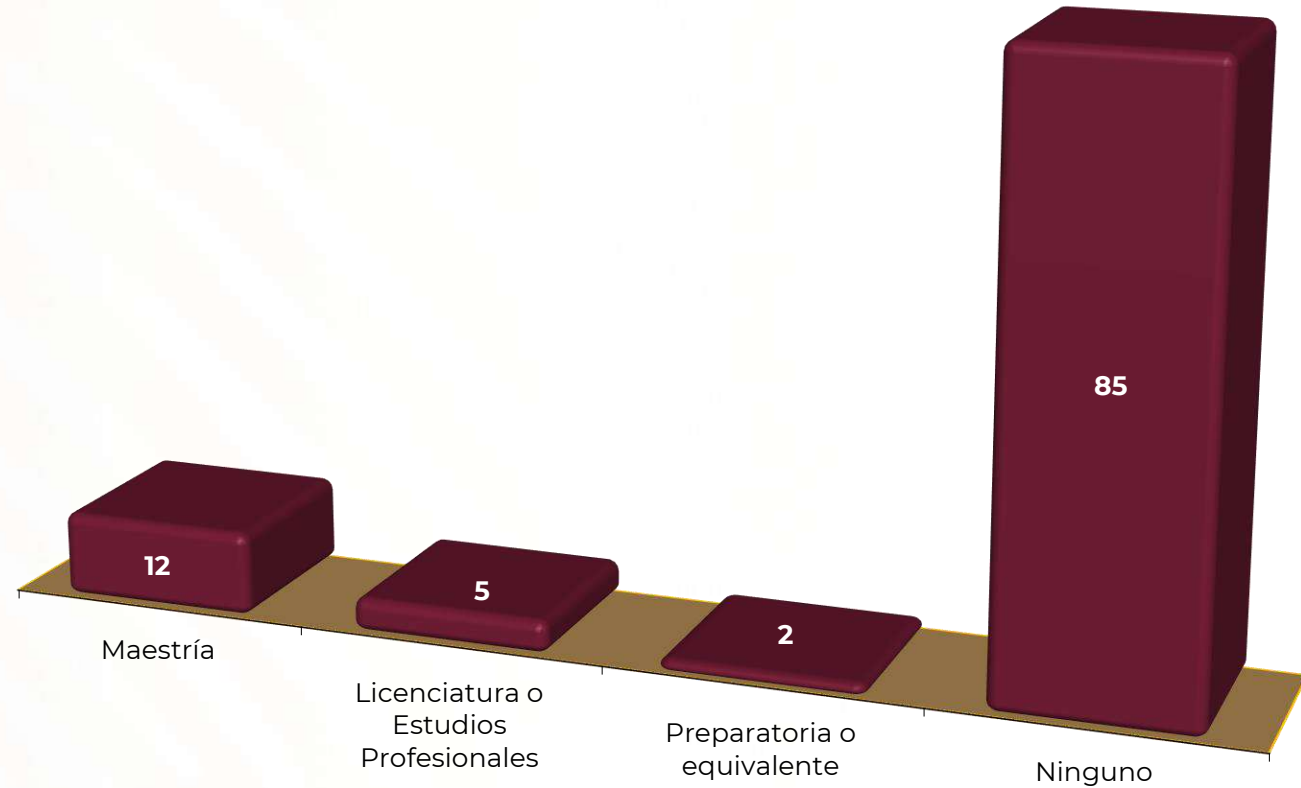
Años en el puesto		
Hasta 5	31	30%
6 a 10	41	39%
11 a 15	13	13%
16 a 20	12	12%
21 a 25	4	4%
26 a 30	2	2%
31 a 35	1	1%
TOTAL	104	100%



Estudios Actuales

Estudios actuales de personas servidoras públicas que laboran en la Comisión y que participaron en la encuesta es de:

Estudios actuales		
Ninguno	85	82%
Preparatoria o equivalente	2	2%
Licenciatura o Estudios Profesionales	5	5%
Maestría	12	12%
TOTAL	104	100%



2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

Comentarios y Sugerencias

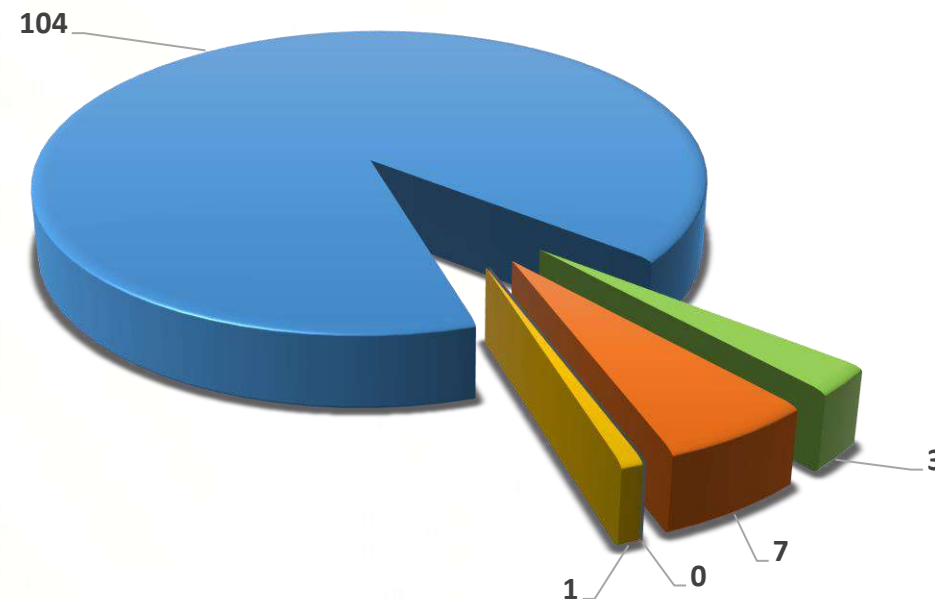
ANÁLISIS: Se recibieron 11 opiniones de los 104 servidoras y servidores públicos que participaron en la ECCO 2022, donde el personal de la Comisión recalca que la Encuesta que se realiza cada año debería de ser mas corta y sencilla.

INTERPRETACIÓN:

La CONUEE cuenta con un clima laboral optimo para el desempeño de las funciones, cargos o comisiones del personal, fortaleciendo la identidad institucional en apego a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, dando como resultado la dedicación, entusiasmo y compromiso hacia el logro de los objetivos y metas de la Comisión.

No obstante, se continuará trabajando en el diseño e implementación de acciones que permitan el fortalecimiento del clima laboral en la Comisión.

FELICITACION O RECONOCIMIENTO	SUGERENCIA	QUEJA	OTRO	No deseo Opinar
3	7	0	1	104



■ FELICITACION O RECONOCIMIENTO ■ SUGERENCIA ■ QUEJA ■ OTRO ■ No deseo Opinar



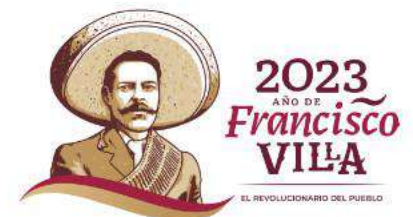
3. Análisis Comparativo

3.1 Nivel APF

3.2 Nivel factores

3.3 Nivel reactivos

3.4 Nivel interinstitucional

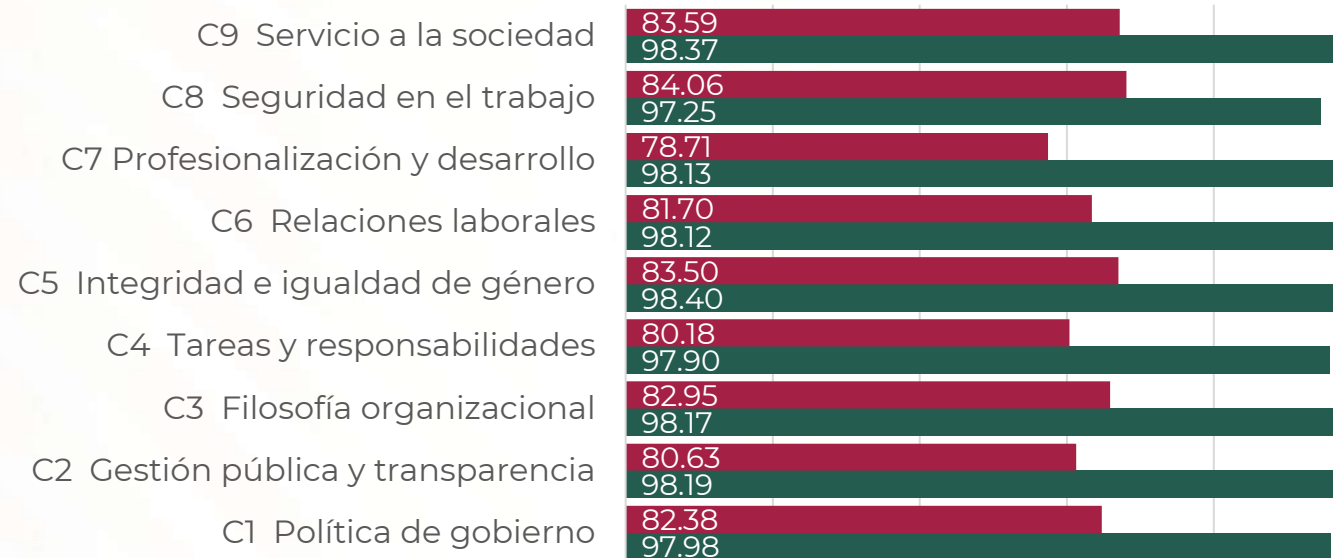


3. Análisis Comparativo

3.1 Comparativo a Nivel APF

Comparativo a Nivel APF

Gráfica comparativa modelo Tichy APF - Institución	Cuadrante	ÍNDICE 2021 APF	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2022 Institución
	C1 Política de gobierno	83.11	82.38	97.98
	C2 Gestión pública y transparencia	83.20	80.63	98.19
	C3 Filosofía organizacional	82.27	82.95	98.17
	C4 Tareas y responsabilidades	79.78	80.18	97.90
	C5 Integridad e igualdad de género	78.44	83.50	98.40
	C6 Relaciones laborales	78.72	81.70	98.12
	C7 Profesionalización y desarrollo	81.25	78.71	98.13
	C8 Seguridad en el trabajo	79.69	84.06	97.25
	C9 Servicio a la sociedad	82.97	83.59	98.37
INDICE GLOBAL	80.91	81.98	98.06	



ANÁLISIS: En el año 2021 en los cuadrantes 5, 6 y 8 se obtuvo una calificación menor a 80, sin embargo, en el durante el ejercicio 2022, tuvieron una alza mayor a 81, siendo un resultado positivo en dichos cuadrantes, así mismo, el Cuadrante 7 “Profesionalización y desarrollo” se obtuvo resultado menor durante el 2022 a comparación con el ejercicio 2021.

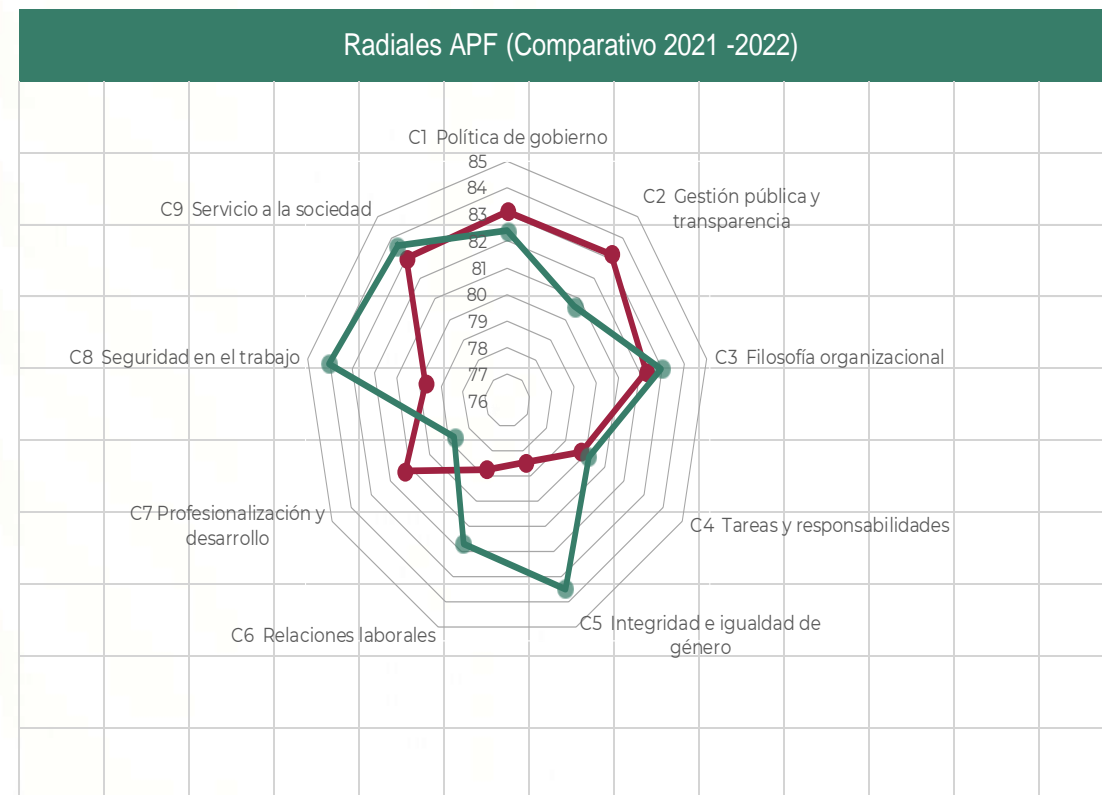
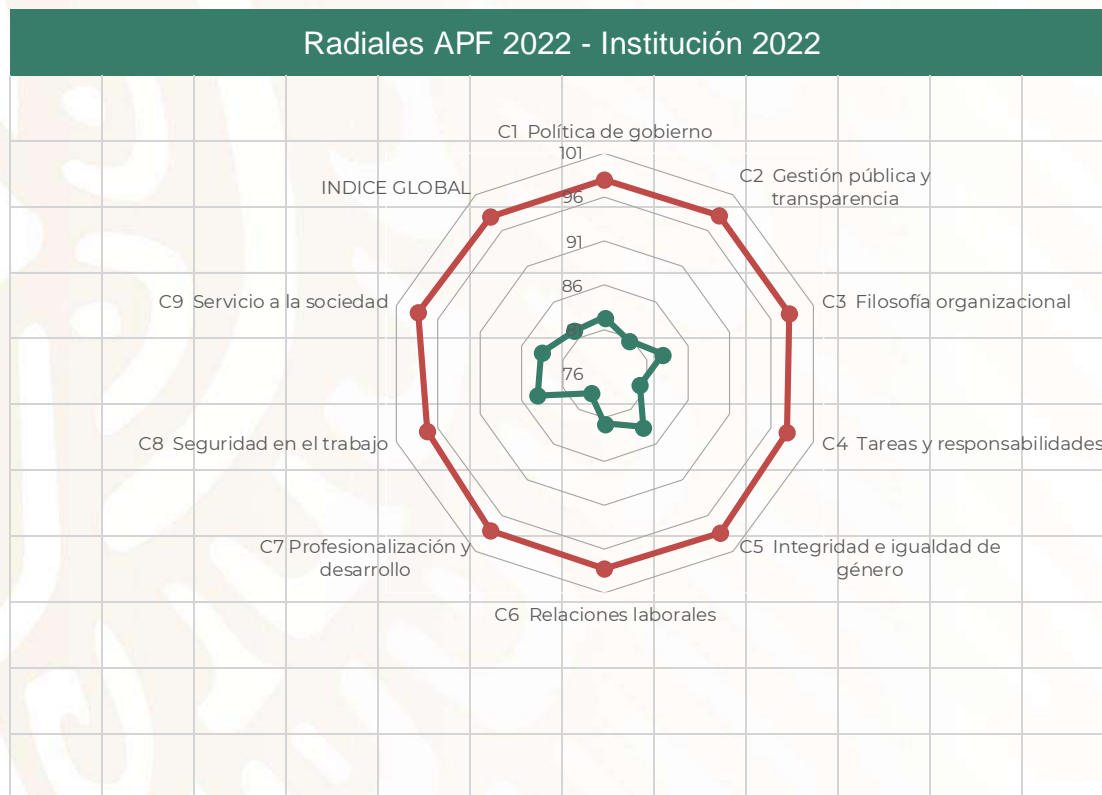
Cabe señalar que la CONUEE, en todos los cuadrantes se obtuvo un resultado ampliamente favorable y positivo a comparación con el índice APF 2021 y 2022

INTERPRETACIÓN:

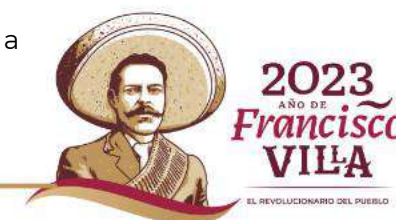
La CONUEE, tiene un resultado en el clima organizacional óptimo a comparación a comparación con el índice de la APF, teniendo un resultado promedio global de **98.06**, por lo que es favorable para esta institución, sin embargo, se seguirá fortaleciendo cada uno de los cuadrantes para seguir permaneciendo dentro de las mejores instituciones a nivel global.

Comparativo a Nivel APF

Graficas Comparativas Modelo Tichy, se presenta la gráfica por radial donde se podrá observar un diagnóstico de la institución la cual se representa con una línea roja, en comparación con el índice global de la APF representada en una línea verde.



Teoría de Tichy: Teoría de la administración del cambio estratégico. Busca integrar/alinear el sistema técnico, político y cultural que compone a las organizaciones.



Comparativo a Nivel APF



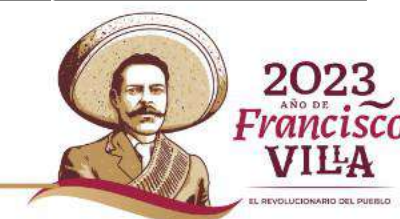
SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

CONUEE
COMISIÓN NACIONAL PARA EL
USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

A continuación se muestra una tabla de acuerdo al modelo tichy, en donde se pueden apreciar los cuadrantes analizados, entre los ejercicios 2021 y 2022, el cual se muestra una alza significativa en todos los cuadrantes.

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021			
Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	92.30	90.49	90.46
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	89.98	88.49	90.67
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	89.92	90.18	90.50

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	97.98	97.90	98.13
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	98.19	98.40	97.25
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	98.17	98.12	98.37



Comparativo a Nivel APF

Añadiendo, se muestra una tabla de acuerdo al modelo tichy, en donde se pueden apreciar el cuadrante de comportamiento entre los ejercicios 2021 y 2022. Así como, la diferencia de los índices entre la CONUEE y la APF. En ambos casos, se observa un alza en cada uno de los cuadrantes.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021			
Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	5.68	7.41	7.67
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	8.21	9.91	6.58
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	8.25	7.94	7.87

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)			
Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	15.60	17.72	19.42
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	17.56	14.90	13.19
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	15.22	16.42	14.78

3. Análisis Comparativo

3.2 Comparativo Nivel factores

Comparativo Nivel factores

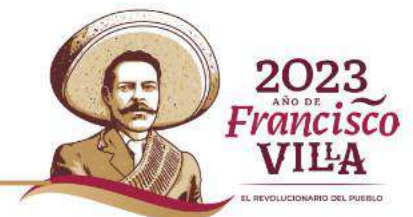
Gráfica factores	Factor	ÍNDICE institución
	117 Identidad con la institución	98.50
	118 Igualdad de género	98.42
	119 Integridad y no discriminación	98.38
	127 Transparencia	98.31
	120 Liderazgo	98.23
	123 Orientación a la ciudadanía	98.23
	128 Valores	98.19
	110 Balance trabajo-familia	98.15
	115 Evaluación del desempeño	98.15
	112 Capacitación	98.12
	116 Gestión pública	98.08
	121 Normativa y austeridad	98.04
	126 Trabajo en equipo	98.00
	113 Derechos humanos	97.92
124 Reconocimiento laboral	97.92	
122 Organización	97.88	
111 Calidad de vida laboral y estrés	97.47	
114 Emergencias	96.92	
125 Servicio Profesional de Carrera	0.00	



ANÁLISIS: Se puede observar que en el comparativo por factores que esta Comisión obtuvo un resultado ampliamente favorable y positivo en cada uno de los factores, estando por encima del Índice APF.

INTERPRETACIÓN:

En la CONUEE, cuenta con clima y cultura organizacional muy adecuado el cual establece que es una institución en la que se puede laborar de forma óptima, y que apoya y facilita el balance entre el trabajo y la familia, capacitación constante en diferentes temas, transparencia, derechos humanos. Reconocimiento laboral, liderazgo del personal y que se sienten identificados con la institución. Así mismo, esta Comisión no cuenta con Servicio Profesional de Carrera por lo que el Factor se encuentra en "0"



3. Análisis Comparativo

3.3 Comparativo Nivel Reactivos

Comparativo Nivel Reactivos

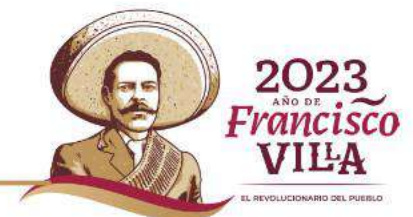
Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR BALANCE TRABAJO-FAMILIA, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

En la CONUEE, se le toma una gran importancia en fomentar y difundir al personal sobre sus prestaciones a los que tienen derechos. equilibrio entre las jornadas laborales, lo familiar, profesional y personal. Sin embargo, se seguirán fortaleciendo los mecanismos de información de esta Comisión para mantener al personal motivado para seguir permaneciendo en esta institución.



Comparativo Nivel Reactivos

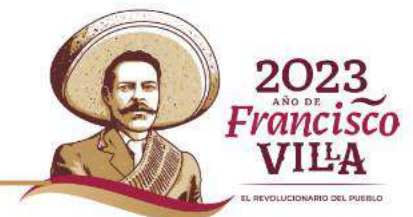
Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

El personal de la Comisión, se sienten identificados, con retos constantes, con reconocimiento y felices en sus áreas de trabajo. Por lo que en esta CONUEE, es una institución con una calidad laboral ampliamente recomendable para profesionalizarse.



Comparativo Nivel Reactivos

Factor 112 CAPACITACIÓN



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR CAPACITACIÓN, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN: Esta Comisión, ofrece constantemente capacitación en diferentes temas, el cual va diseñada al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades, sociabilización del personal de la CONUEE, tomando en cuenta sus necesidades personales y profesionales.



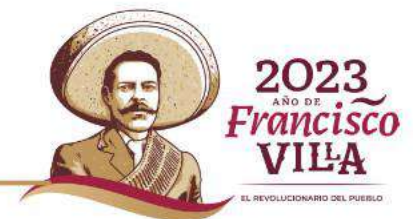
Comparativo Nivel Reactivos

Factor 113 DERECHOS HUMANOS



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR DERECHOS HUMANOS, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN: En esta Comisión se desarrollan constantemente campañas de sensibilización y capacitación para promover, proteger, respetar y garantizar los Derechos Humanos del personal de esta CONUEE.



Comparativo Nivel Reactivos

Factor 114 EMERGENCIAS



ANÁLISIS: Si bien el FACTOR EMERGENCIAS fue el Factor mas bajo de esta Comisión, se observa que el porcentaje de la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN: La CONUEE, se sigue preocupando y ocupando por el bienestar y salud del personal por lo que seguimos protocolos de seguridad e higiene y constante capacitación sobre prevenciones de contagios por el COVID-19, así como, capacitación en materia de protección civil para que el personal de la CONUEE, conozca como reaccionar en caso de alguna eventualidad.

Comparativo Nivel Reactivos

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

Dentro de la Comisión, existe una permanencia dentro de la institución muy alta, por lo que es importante retener a las personas dentro de sus labores, sin embargo, se seguirá fortaleciendo las evaluaciones y capacitaciones para mejorar en los objetivos de la CONUEE.

Comparativo Nivel Reactivos

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR GESTIÓN PÚBLICA, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN: En esta Comisión cuenta con mecanismos y procesos confiables en la cual las personas servidoras públicas adscritas a esta Comisión pueden realizar denuncias sobre actos de corrupción, así mismo, como campañas de difusión en la que se promueven estos mecanismos, así como acercamiento por parte del Comité de Ética de la CONUEE, para evitar dichos sucesos.

Comparativo Nivel Reactivos

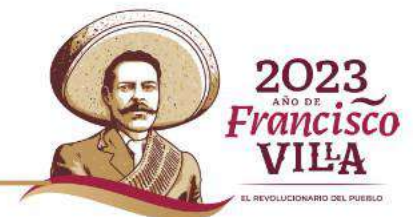
Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

El personal de la CONUEE, se siente identificado con la institución y con sus principios, misión, visión, objetivos y valores, así como, al personal de nuevo ingreso se les capacita en diferentes materias y se les explica cuáles son sus derechos, responsabilidades y obligaciones que implica formar parte de la Administración Pública Federal.



Comparativo Nivel Reactivos

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR IGUALDAD DE GÉNERO, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

En la Comisión, se realizan campañas de difusión y capacitación constantemente sobre temas de igualdad de género, así como, mecanismos para atender posibles actos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, cabe señalar que durante el ejercicio 2022, no se atendieron presuntos actos de Hostigamiento y Acoso Sexual, por lo que se considera que esta Comisión es una institución confiable e igualitaria.

Comparativo Nivel Reactivos

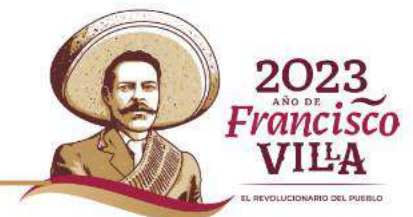
Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

En la Comisión, se promueve y difunde proteger y garantizar la dignidad, dando el mismo trato, sin perjudicar a todas las personas, sin distinción, exclusión o restricciones.



Comparativo Nivel Reactivos

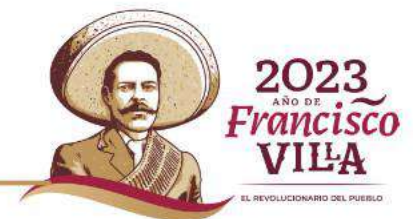
Factor 120 LIDERAZGO



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR LIDERAZGO, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

En la Comisión es constante en cursos de capacitación de Liderazgo y Trabajo en Equipo de las diferentes áreas para maximizar y potenciar los grupos de trabajo, así como, sensibilizar a los líderes de cada área para fomentar una integración y organización adecuada en sus equipos.



Comparativo Nivel Reactivos

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el NORMATIVIDAD Y AUSTERIDAD, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

En la Comisión, se manejan los recursos de conformidad con las leyes aplicables cumpliendo con las atribuciones de autoridad republicana, economía, racionalidad, transparencia y sustentabilidad para el cumplimiento de los objetivos de esta CONUEE.



Comparativo Nivel Reactivos

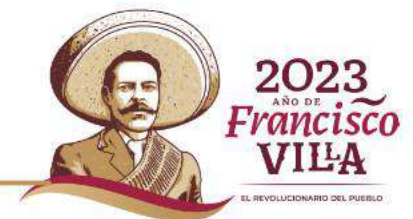
Factor 122 ORGANIZACIÓN



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR ORGANIZACIÓN, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

En la Comisión, cuenta con personal profesional y ampliamente capacitado para realizar sus funciones y llegar a los objetivos de la CONUEE.



Comparativo Nivel Reactivos

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA



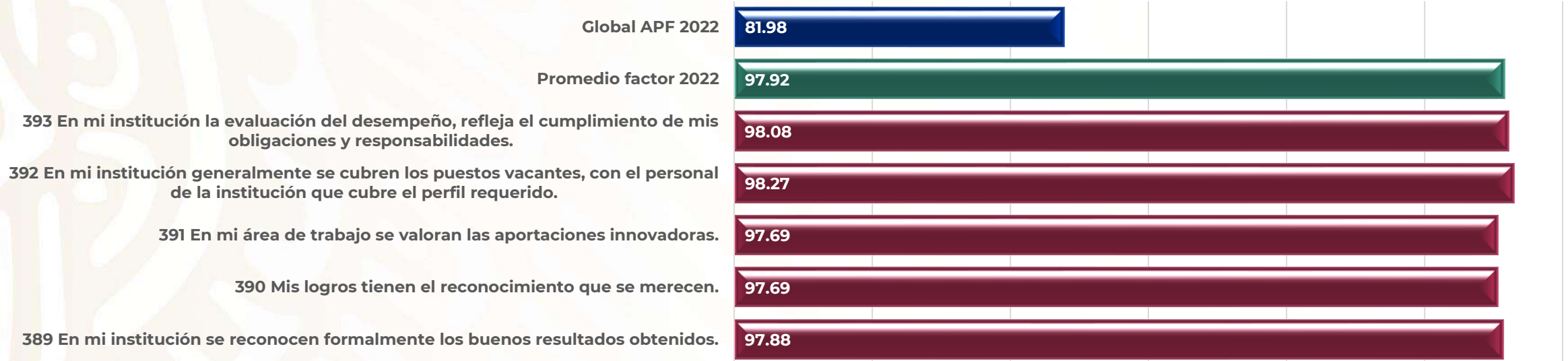
ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

En la Comisión, sigue trabajando y creciendo sobre la orientación a la ciudadanía, con profesionalismo, los procesos simples y mejorando constantemente los servicios y la atención a la sociedad.

Comparativo Nivel Reactivos

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR RECONOCIMIENTO LABORAL, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

Al personal de la Comisión se siente reconocido y motivada, el cual se le reconoce su trabajo cumpliendo con los objetivos de esta Comisión, así mismo, se seguirá incentivando al personal de la CONUEE, para que el personal crezca y a su vez la misma Institución.



Comparativo Nivel Reactivos

Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Global APF 2022	81.98
Promedio factor 2022	0.00
468 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, corregir la operación del sistema del servicio profesional de carrera.	0.00
467 Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos normativos.	0.00
466 La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de carrera demuestren los...	0.00
465 En mi institución el proceso de ingreso al servicio profesional de carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades.	0.00
464 En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento.	0.00

ANÁLISIS: Esta Comisión no cuenta con Servicio Profesional de Carrera por lo que no existe información a reportar en el FACTOR SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

Comparativo Nivel Reactivos

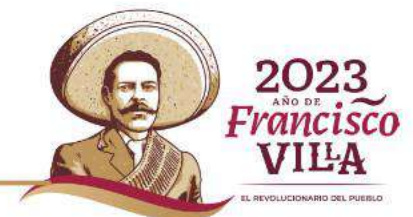
Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR TRABAJO EN EQUIPO, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

El personal de la Comisión se siente reconocido y en ambiente laboral óptimo, cumpliendo con los objetivos de esta Comisión, así mismo, se seguirá incentivando al personal de la CONUEE,



Comparativo Nivel Reactivos

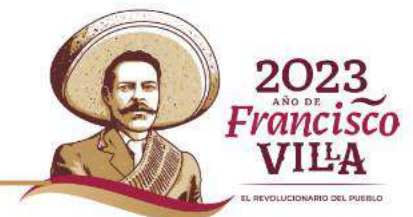
Factor 127 TRANSPARENCIA



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR TRANSPARENCIA, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

En esta Comisión se actúa con transparencia, asiendo del conocimiento del personal y de la sociedad la información mediante sistemas electrónicos públicos que están al alcance de la ciudadanía, así como difusión sobre la rendición de cuentas, corrupción, entre otros, así como la organización y aseguramiento de los recursos.



Comparativo Nivel Reactivos

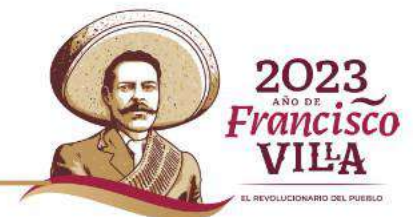
Factor 128 VALORES



ANÁLISIS: Se observa que el porcentaje en el FACTOR VALORES, la CONUEE, cuenta con un porcentaje ampliamente favorable por encima del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

En la CONUEE, se sensibiliza y realizan campañas de difusión, para que el personal reconozca y se identifique con las misión, visión, objetivos y valores de la institución, así como, difusión del Código de Conducta de mi institución y el Código de Ética de la APF.



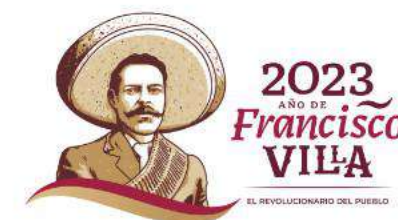


SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

CONUEE
COMISIÓN NACIONAL PARA EL
USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

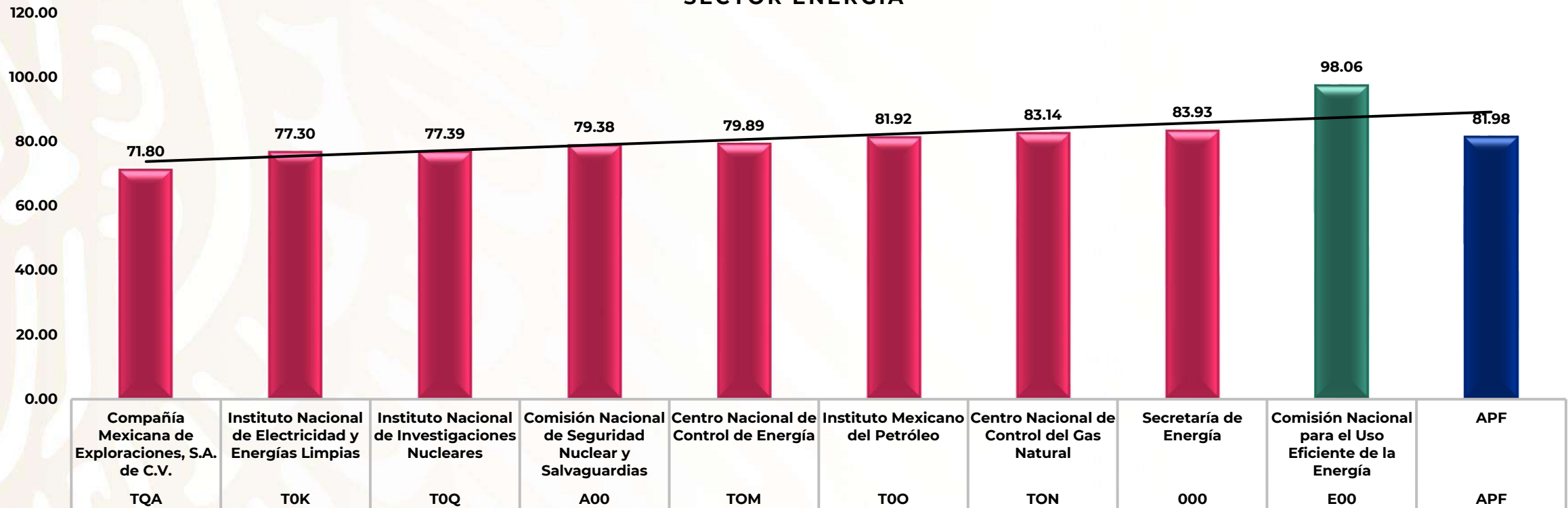
3. Análisis Comparativo

3.4 Comparativo a nivel interinstitucional

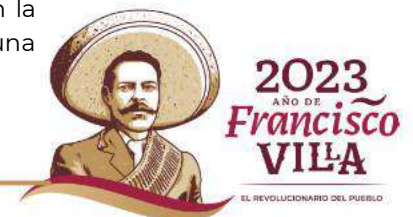


Comparativo a nivel interinstitucional

COMPARATIVO A NIVEL INTERINSTITUCIONAL SECTOR ENERGÍA



ANÁLISIS: Se observa que la CONUEE, se encuentra con la mejor puntuación con un promedio de 98.06, obteniendo el primer lugar de percepción positiva en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, en el universo “menos de 500 personas”, a comparación del puntaje a nivel APF, así como, la SENER con una puntuación de 83.93



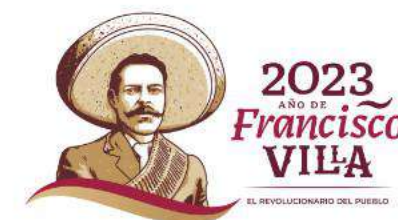


SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

CONUEE
COMISIÓN NACIONAL PARA EL
USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

4. Análisis Comparativo

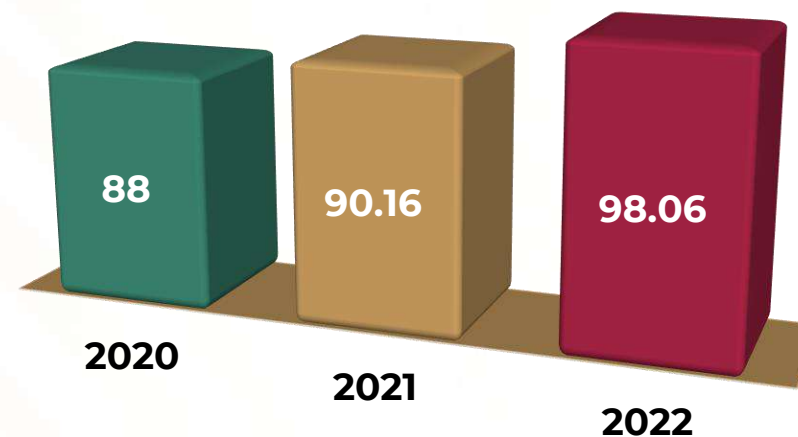
Análisis comparativo institucional con el año anterior



Análisis comparativo institucional con el año anterior

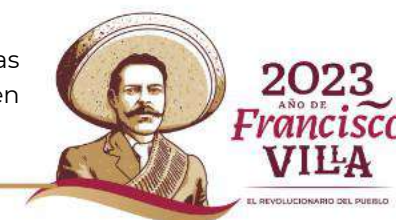
Comportamiento histórico	Año	ÍNDICE CONUEE
	2020	88
	2021	90.16
	2022	98.06

INDICE CONUEE AÑOS ANTERIORES



ANÁLISIS: Se observa que el los resultados de los Índices de la CONUEE, ha ido a la alza a comparación de los ejercicios 2020, 2021 y 2022

Interpretación: Por lo que se entiende que las medidas que a implementado la Comisión han sido de gran efectividad ya que las personas servidoras públicas en su mayoría se sienten identificados con la institución cumpliendo sus objetivos profesionales y personales. Lo cual se obliga a mantenerse y/o mejorar en cierto reactivos para el mejoramiento de esta Comisión y de su personal.

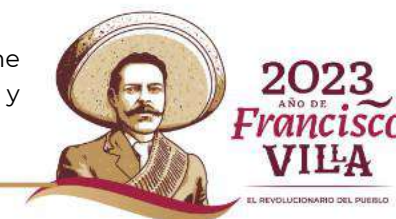


Análisis comparativo institucional con el año anterior

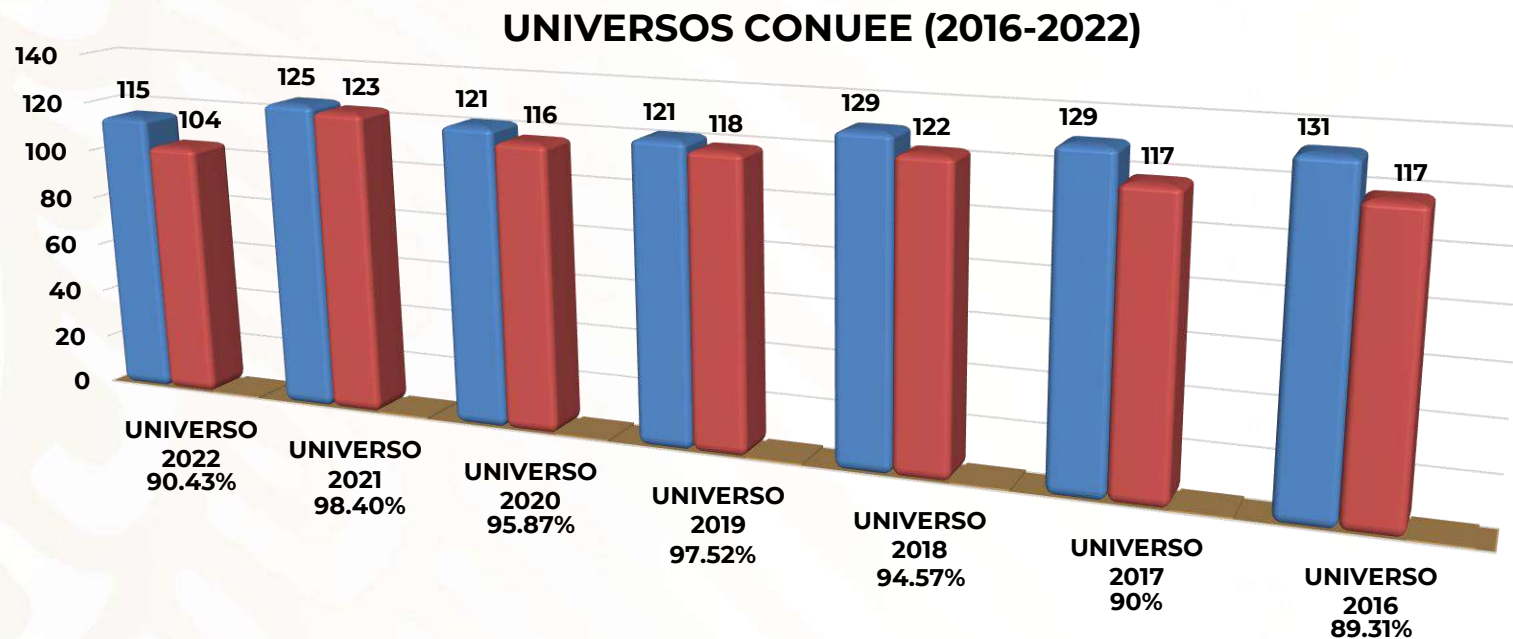
Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021									
Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía									
Sistemas	Organizacional y estratégico			Estructura y procedimientos			Personas		
Técnico	C1 Política de gobierno			C4 Tareas y responsabilidades			C7 Profesionalización y desarrollo		
	2022	97.98	5.68	2022	97.90	7.41	2022	98.13	7.67
	2021	92.30	↑	2021	90.49	↑	2021	90.46	↑
Político	C2 Gestión pública y transparencia			C5 Integridad e igualdad de género			C8 Seguridad en el trabajo		
	2022	98.19	8.21	2022	98.40	9.91	2022	97.25	6.58
	2021	89.98	↑	2021	88.49	↑	2021	90.67	↑
Cultural	C3 Filosofía organizacional			C6 Relaciones laborales			C9 Servicio a la sociedad		
	2022	98.17	8.25	2022	98.12	7.94	2022	98.37	7.87
	2021	89.92	↑	2021	90.18	↑	2021	90.50	↑

ANÁLISIS: Comparativo de la ECCO 2022 a comparación con el del año 2021, el cual en todos los resultados se obtuvo una alza significativa.

Interpretación: Observándose que en cada uno de los cuadrantes se obtuvo con una alza de mas de 5.68, por lo que se considera que esta Comisión se tiene un clima y cultura organizacional optimo para el fortalecimiento de sus habilidades, conocimientos, profesionalización, filosofía, relaciones personales y laborales teniendo un balance entre lo profesional y lo personal.

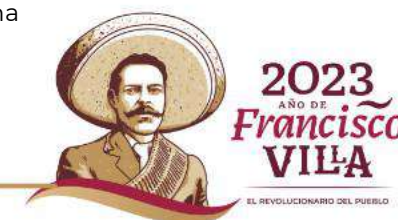


Análisis comparativo institucional con el año anterior



	UNIVERSO 2022	UNIVERSO 2021	UNIVERSO 2020	UNIVERSO 2019	UNIVERSO 2018	UNIVERSO 2017	UNIVERSO 2016
UNIVERSO	115	125	121	121	129	129	131
ENCUESTAS RECIBIDAS	104	123	116	118	122	117	117
PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN	90.43%	98.40%	95.87%	97.52%	94.57%	90%	89.31%

El análisis comparativo de la ECCO 2022 se realizó tanto para monitorear la participación de las y los trabajadores (de 2016 a 2022). En 2022 se contó con una participación ligeramente menor que en 2021, sin embargo, el índice global del 2022 de esta Comisión es la superior a comparación de años anteriores.



5. Fortalezas y Áreas de Oportunidad

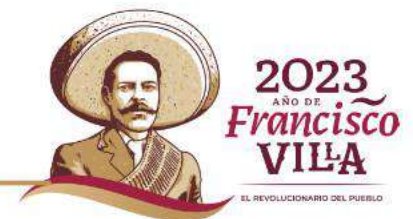
Descripción de las fortalezas y
áreas de oportunidad identificadas.

Fortalezas y Áreas de Oportunidad



FORTALEZAS: Se observa que los resultados de los Índices de la CONUEE, ha ido al alza a comparación de los ejercicios 2020, 2021 y 2022, identificándose las siguientes fortalezas:

- En esta Comisión se cuenta con un ambiente laboral en el cual se equilibra lo profesional, lo personal y lo cultural.
- El personal demuestra bienestar laboral, económico y emocional al trabajar en esta Comisión.
- La capacitación adquirida por el personal de esta CONUEE les permite desempeñar mejor sus actividades.
- El personal de la CONUEE percibe que dentro de esta comisión son respetados y garantizados sus derechos humanos.
- Las personas servidoras públicas tienen confianza en el personal capacitado en temas de protección civil.
- El personal cumple con los objetivos esperados en el desempeño de sus funciones.
- Se informa al personal los resultados obtenidos en el logro de sus objetivos.
- El personal se enorgullece de formar parte de esta CONUEE.
- En esta CONUEE contamos con un ambiente laboral libre de Acoso Sexual y hostigamientos sexuales.
- En esta Comisión se respeta, protege y garantiza la dignidad de todas las personas.
- Las personas de mando superior brindan la confianza para el desarrollo profesional del personal.
- El personal de la CONUEE realiza las actividades para las que fue contratado.
- Las personas servidoras públicas forman parte de las actividades para llevar a cabo la visión de la CONUEE.
- El personal de la CONUEE realiza su encargo con profesionalismo en favor del interés de la sociedad.
- Las personas servidoras públicas cubren el perfil del puesto para el cual fueron contratadas.
- El personal se siente integrado y cómodo en los equipos de trabajo.
- Se respeta y cumple el Código de Conducta de la CONUEE.

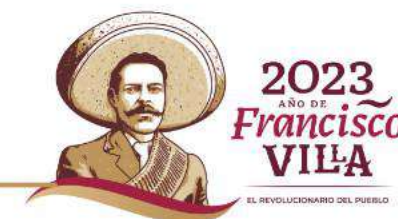


Fortalezas y Áreas de Oportunidad



ÁREAS DE OPORTUNIDAD: Por lo que se entiende que las medidas que a implementado la Comisión han sido de gran efectividad ya que las personas servidoras públicas en su mayoría se sienten identificados con la institución cumpliendo sus objetivos profesionales y personales. Lo cual se obliga a mantenerse y/o mejorar en ciertos reactivos para el mejoramiento de esta Comisión y de su personal tales como:

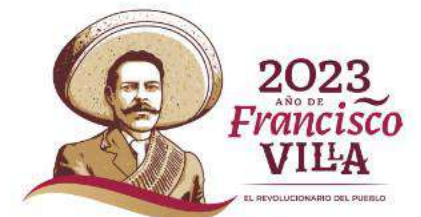
- En esta Comisión se buscará mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Se diversificará la capacitación otorgada al personal de esta Comisión.
- Se fomentará mediante campañas la cultura de la denuncia.
- Se reforzarán los protocolos para la prevención de los contagios por COVID 19.
- Se proporciona al personal las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo.
- Se fomentará el conocimiento para el proceso para denunciar actos de corrupción.
- Se reforzarán las campañas para el conocimiento de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.
- Se implementarán medidas para reconocer el esfuerzo de hombre y mujeres que laboran en esta Comisión.
- Se priorizará el trato igualitario sin distinción de características físicas, edad, genero, religión.
- Se fomentará la comunicación entre personas servidoras públicas de mando superior y subalternos.
- Se reforzará la aplicación de la Austeridad Republicana.
- Se fomentará la transparencia de las contrataciones del personal.
- Se agilizará el proceso para cualquier tramite dentro de esta institución.
- Se incentivará las propuestas de mejora por parte del personal.
- Se buscará lograr la paridad en la conformación de equipos de trabajo.
- Se fomentará la difusión del Código de Ética de la APF.





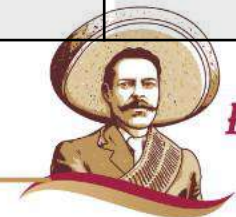
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023 (PTCCO)

6. Definición de objetivos estratégicos
7. Definición de prácticas de transformación
8. Programación de las prácticas de transformación
9. Difundir entre el personal los resultados y las PTCCO institucionales



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PTCCO 2023

No.	Objetivo estratégico	Tipo de Práctica	Práctica de Transformación	Recursos	Personal a quien va dirigida la Práctica	Factor(es) al que contribuye la Práctica	Fecha de inicio	Fecha de Conclusión	Precisión
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 (ECCO) al personal de la Comisión.	Estrategia	Actividad 1. Se difundirán los resultados de la ECCO 2022	Medios Electrónicos de comunicación interna	Todo el Personal	121 – Normatividad y Austeridad	25/04/2023	22/12/2023	La difusión se realizara por medios electrónicos, Correo electrónico y se colocara en la intranet institucional para que todo el personal conozca y visualice los resultados de la ECCO 2022
2	Dar a conocer las Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para mejorar en 2023, al personal de la Comisión.	Estrategia	Actividad 2. Difundir y llevar acabo las Prácticas de Transformación de Clima y cultura Organizacional (PTCCO) 2023.	Medios Electrónicos de comunicación interna	Todo el Personal	121 – Normatividad y Austeridad	25/04/2023	22/12/2023	La difusión se realizara por medios electrónicos, se colocara en la intranet y Correo electrónico institucional dirigido a todo el personal en el cual se difundia las PTCCO 2023
3	Promover la participación de las personas servidoras públicas de la CONUEE a responder la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) 2023, tomando en cuenta la participación y comentarios de las y los servidores públicos adscritos a esta Comisión, para que sean capacitados en la materia que contribuya a un mejor desempeño de sus funciones	Estratégica	Actividad 3. Se difundirá a través de los medios electrónicos disponibles (correos electrónicos y paginas de la comisión) la DNC, para que el personal participe y manifieste sus Talleres o cursos que crean conveniente para desarrollar sus capacidades	Medios Electrónicos de comunicación interna DNC 2023	Todo el Personal	112 – Capacitación 122 – Organización	25/04/2023	22/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Se difundirá la Encuesta de la Detección Necesidades de Capacitación por distintos medios para su participación. (ELECTRONICOS, OFICIOS, MATERIAL IMPRESO) Resultados de la DNC (GRAFICAS, COMENTARIOS)
4	Fomentar al interior de la Comisión la participación a Cursos de Derechos Humanos, Igualdad de género y el principio de No discriminación, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.	Estratégica	<p>Actividad 4. Realizar campañas de promoción de los cursos virtuales en materia de Derechos Humanos, Igualdad de género y el principio de No discriminación, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, que imparte la CNDH, CONAPRED, INMUJERES.</p> <p>Actividad 5. Difundir en los medios electrónicos de comunicación internos, a través de infografías, la importancia del respeto y cumpliendo a los Derechos Humanos, Igualdad de género y el principio de No discriminación, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual</p>	Medios Electrónicos de comunicación interna Cursos de Capacitación Pizarrón Informativo	Todo el Personal	112 - Capacitación 113- Derechos Humanos 118 – Igualdad de Género 119– Integridad y No Discriminación	25/04/2023	22/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Se difundirá por medios electrónicos de comunicación interno (Correos electrónicos, fondos de pantalla, intranet, pagina web, redes sociales) para que el personal se sensibilice y capacite en la materia. Constancias y Listas de Asistencia Se difundirá por medios electrónicos de comunicación interna de la CONUEE, para que todo el personal este sensibilizado en la materia.



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PTCCO 2023

No.	Objetivo estratégico	Tipo de Práctica	Práctica de Transformación	Recursos	Personal a quien va dirigida la Práctica	Factor(es) al que contribuye la Práctica	Fecha de inicio	Fecha de Conclusión	Precisión
5	Fortalecer los estilos de Liderazgo del personal de la CONUEE	Estratégica	Actividad 6. Difundir diferente información para el fortalecer las competencias laborales o habilidades blandas como son el liderazgo, liderazgo de las mujeres, características de un buen Lider, comunicación, trabajo en equipo etc., que permita informarse sobre el desarrollo de habilidades gerenciales.	Medios Electrónicos de comunicación interna Infografías Pizarrón Informativo	Todo el Personal	120 - Liderazgo 126 - Trabajo en Equipo	25/04/2023	22/12/2023	·Se difundirá por medios electrónicos (correo electrónico, intranet, fondos de pantalla) información relacionada sobre el Liderazgo Positivo y temas relacionados..
6	Actualizar, fomentar y difundir mecanismos normativos y de sensibilización que regulan la cultura organizacional de la CONUEE, en materia de ética pública, conflictos de intereses, corrupción, igualdad de género, no discriminación, hostigamiento y acoso sexual, transparencia, etc.	Estrategia	Actividad 7. Que el personal conozca los Códigos y/o mecanismos actualizados de información que cuente con diferentes medios para poder fomentar la capacitación y dar a conocer información en materia de ética pública, conflictos de intereses, corrupción, igualdad de género, no discriminación, hostigamiento y acoso sexual, transparencia, etc.	Medios Electrónicos de comunicación interna Infografías Pizarrón Informativo	Todo el Personal	112 - Capacitación 113- Derechos Humanos 118 - Igualdad de Género 119- Integridad y No Discriminación 121 - Normatividad y Austeridad 127- Transparencia 128 -Valores	25/04/2023	22/12/2023	· Difundir el Código de Ética de la APF. · Actualización y difundir el Código de Conducta de la CONUEE · Difundir la Prevención de la actuación bajo conflicto de intereses. · Difundir el Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual. · Difundir el Compromiso para actuar con perspectiva de género · Dar a conocer los Derecho de niñas y niños Adolescentes. · Dar a conocer el PRONAPINNA · Difundir y dar a conocer el Posicionamiento de NO Tolerancia a los Actos de Corrupción. · Difundir y dar a conocer los Riesgos Éticos de la CONUEE · Dar a conocer el Uso ético de Redes Sociales para preservar la · Difundir como debe ser imagen Institucional · Dar a conocer Protocolo en Materia de No discriminación, Lenguaje Increyente y No Sexista. · Cursos de capacitación en materia de Transparencia Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.
7	Sensibilizar al personal sobre la importancia del cuidado de la salud emocional sobre todo en casos de emergencia, con el propósito de evitar enfermedades y efectos negativos en la misma.	Estrategia	Actividad 8. Realizar actividades al interior de la Comisión, sobre el cuidado de la salud emocional.	Medios Electrónicos PAC 2023	Todo el Personal	111 - Calidad de Vida Laboral y Estrés 124 - Reconocimiento Laboral	25/04/2023	22/12/2023	·Se capacitara al personal de la CONUEE, en temas de inteligencia emocional, programación neurolingüística, manejo del estrés, o cualquier otro tema relacionado con la salud emocional o mental.

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PTCCO 2023

No.	Objetivo estratégico	Tipo de Práctica	Práctica de Transformación	Recursos	Personal a quien va dirigida la Práctica	Factor(es) al que contribuye la Práctica	Fecha de inicio	Fecha de Conclusión	Precisión
8	Seguir fortaleciendo y promoviendo los cursos y/o talleres de otras instituciones sobre COVID-19 así como difundir diversa información sobre el mismo.	Estratégica	Actividad 9. Se difundirá mediante los medios electrónicos disponibles los cursos de otras instituciones para el fortalecimiento y conocimiento del personal sobre el COVID-19, así como, información de medidas de prevención y cuidados sobre el mismo.	Medios Electrónicos Infografías	Todo el Personal	114 – Emergencias	25/04/2023	22/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> · Difundir mediante los medios electrónicos disponibles los cursos de otras instituciones para el fortalecimiento y conocimiento del personal sobre el COVID-19 · Correos Electrónico dirigido a todo el personal en el cual se difundirán las medidas de prevención de la CONUEE, así como tener campañas de seguridad y mantener las instalaciones con las medidas preventivas sobre el COVID-19
9	Difundir eventos, convenios y beneficios que como personas servidoras públicas tenemos.	Estratégica	Actividad 10. Se difundirá a través de los medios electrónicos disponibles (correos electrónicos y paginas de la comisión) los eventos que realicen otras instituciones, convenios que la CONUEE tiene sobre cultura, salud y entretenimiento.	Medios Electrónicos	Todo el Personal	110 – Balance trabajo-familia 123 – Orientación Ciudadana 124 – Reconocimiento Laboral	25/04/2023	22/12/2023	Se difundirá a través de los medios electrónicos disponibles (correos electrónicos y paginas de la comisión) de los eventos que realicen otras instituciones, convenios que la CONUEE tiene sobre cultura, salud y entretenimiento.
10	Facilitar los recursos necesarios para poder desarrollar sus actividades laborales al personal de la comisión con estricto apego a las medidas sanitarias de la CONUEE	Estrategia	Actividad 11. Que la de Dirección de Información y Sistemas realice las gestiones necesarias para proveer de equipo de Computo a todo de el Personal de la Conuee	Medios Electrónicos Verificación de medidas sanitarias	Todo el Personal	122 – Organización 126 – Trabajo en Equipo	25/04/2023	22/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> · Verificación física Contrato(s) Oficios · Correos de seguimiento Informe de Mantenimiento y actualización de equipos de computo.

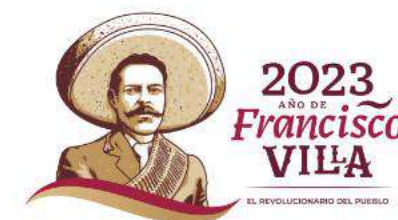


SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

CONUEE
COMISIÓN NACIONAL PARA EL
USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

10. Efectividad del PTCCO anterior.

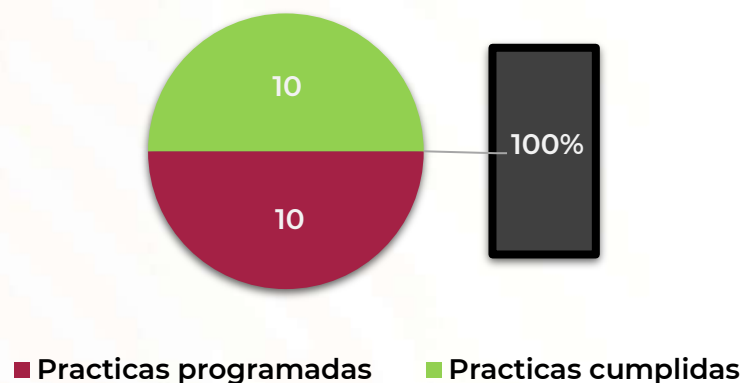
Prácticas cumplidas contra registradas del año inmediato anterior.



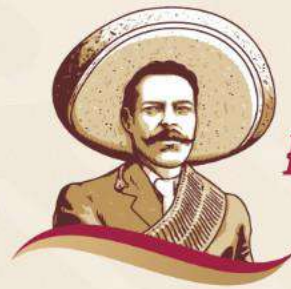
Prácticas cumplidas contra registradas del año inmediato anterior.

PRACTICAS PROGRAMADAS	PRACTICAS CUMPLIDAS	MÉTODO DE CALCULO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
10	10	$\left(\frac{\text{Prácticas cumplidas}}{\text{Prácticas programadas el 2023}} \right) * 100$	$\left(\frac{10}{10} \right) * 100 = 100\%$

Porcentaje de cumplimiento



Para el ejercicio 2022 se plantearon 10 Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, mismas que fueron cubiertas en su totalidad en las fechas correspondientes, dando como resultado 100% de efectividad.



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO



SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

CONUEE

COMISIÓN NACIONAL PARA EL
USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA