

Para ello contamos con un modelo de Desarrollo Integral de Personal el cual integra los sistemas que propician la incorporación del mejor talento a la organización, el desarrollo de conocimientos, actitudes y habilidades, hacia el facultamiento de las tareas encomendadas y la realización del personal.



Despliegue

Aplicación: En toda la organización.

Alineación: Al Modelo de Desarrollo Integral del Personal.

Sistemático: Se realiza con una frecuencia establecida y estructurada.

El modelo integra los siguientes sistemas: Inducción al personal de nuevo ingreso o en ascenso, Desarrollo de Competencias y Aprendizaje Organizacional Integral, que propician una calidad de vida integral. En CFE-DDN se encuentra dentro de un programa institucional denominado Igualdad de Oportunidades, Equidad y No Discriminación, que tiene como propósito promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y brindarles el acceso igualitario al empleo y a su desarrollo profesional, en un clima laboral armonioso en el que se trate bajo el principio de igualdad y no discriminación a todas las personas, generando un ambiente libre de hostigamiento sexual y laboral, a través del desarrollo de acciones afirmativas a favor del personal.

Los principales beneficios deseados con la adopción de este programa son los siguientes:

- Promover el balance entre la vida familiar y laboral.
- Crear condiciones de igualdad en el reclutamiento y selección de personal.
- Fomentar la formación, capacitación y desarrollo profesional.
- Mejorar condiciones físicas de los espacios de trabajo, salud y ambiente laboral.
- Convivir en un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.
- Ocupar en igual proporción tanto el abanico de profesiones, como los niveles jerárquicos

Los líderes de la DDN promueven una cultura de cambio e innovación al realizar reuniones con sus ENAD's, en donde todos los integrantes, a través de la operación de sus programas y el desempeño de sus resultados, tienen el facultamiento para realizar acciones de mejora e innovaciones, lo cual **les permite mejorar las condiciones de trabajo y mantener un ambiente laboral adecuado**. Esto se realiza a través de la operación del sistema de Liderazgo y mediante un ejercicio basado en la metodología de "Genoma de Talento", por parte de la Dirección de Operación de CFE fueron definidas las competencias necesarias para definir el perfil de liderazgo y desarrollar a los líderes del mañana, como se ilustra en la Tabla 3.1.

Tabla 3.1 Competencias de liderazgo.

1	Obtiene resultados	6	Dirige a las personas	11	Mejora los procesos	16	Motiva a las personas
2	Trabaja bien en equipo	7	Empático/a	12	Capaz de escuchar	17	Planifica el trabajo
3	Orientado/a al cliente	8	Sabe delegar	13	Gestiona el conflicto	18	Resuelve problemas
4	Perseverante	9	Ético/a	14	Buen negociador/a	19	Estratega
5	Desarrolla a otras personas	10	Establece prioridades	15	Posee conocimiento del mercado	20	Toma iniciativa

Para impulsar el desarrollo de los líderes de la DDN y alinearlos a las competencias definidas en la tabla anterior, los dirigentes de nuestra División fueron impulsados a cursar una maestría en "Liderazgo Desarrollador", mediante la cual se logró: Instruir y formar a los dirigentes como líderes maestros de organizaciones de la nueva era del conocimiento;

con una fuerte filosofía de servicio, traducida en el desarrollo del capital humano de sus colaboradores, asesoría útil, y gestión facilitadora, en la búsqueda de la misión-visión de la organización. Para que la maestría tuviera un mayor aprovechamiento, se formaron 2 generaciones en las cuales de la primera generación egresaron 132 alumnos y para la segunda generación 67, finalizando con ello en el año 2012 con 199 líderes con maestría en Liderazgo Desarrollador.

Apegados a lo establecido en el ámbito de nuestra Dirección de Distribución, desde el año 2012 se inició con la implementación del Programa de Prevención de Accidentes Graves (PAG), cuyo objetivo principal es lograr una transformación en la cultura de seguridad de nuestro personal enfocada al autocuidado y la prevención de accidentes e incidentes. Una de las preocupaciones más importantes dentro de nuestra Empresa es contar con un entorno laboral seguro que nos permita evitar cualquier tipo de accidente, es por esto que crear una cultura de prevención es una de las principales líneas a seguir, **para mejorar la Calidad de Vida de nuestros trabajadores.**



Las condiciones físicas para desarrollar el trabajo en un ambiente sano, seguro, que propicie el bienestar integral de las personas se logra inicialmente con la conformación de las Comisiones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo en apego a la NOM-019-STPS, las cuales realizan el seguimiento, supervisión y participan en el cumplimiento de los programas anuales de trabajo de los procesos, reportando a través de las actas mensuales de seguridad en el SISST las desviaciones de menor y mayor riesgo, así como las necesidades del personal en materia de peligros y riesgos de trabajo para su atención.



Como Empresa buscamos generar un **balance entre el trabajo y la familia**, llevando a cabo actividades donde se vean involucradas nuestras familias, para que se propicie la convivencia de nuestros colaboradores y el entorno familiar de manera armónica. Como cada año, se llevaron a cabo actividades de sano esparcimiento para conmemorar fechas especiales como son el día del niño, día de la madre y día del padre resaltando en cada una de ellas la importancia de su esfuerzo en el rol que desempeñan en sus familias. En dichas festividades tenemos la oportunidad de convivir con nuestros compañeros de trabajo y familiares, realizando actividades como visitas al cine, detalles simbólicos y pequeños convivios entre colaboradores en un ambiente de camaradería disfrutando de gratos momentos.

En CFE-DDN buscamos que todos nuestros colaboradores sean productivos y a su vez tengan una mejor calidad de vida al estar más tiempo con sus familias, por lo tanto llevamos a cabo acciones en este tenor; algunas de las principales acciones son la publicación de actividades, pláticas y difusiones, para concientizar a todos los colaboradores lo importante que es tener un balance entre el trabajo y la familia, así, no descuidar la convivencia con la familia, ya que con esto lograremos un buen desarrollo profesional y un desempeño competitivo hacia los diversos cambios estructurales de la Empresa.

Festejos Comemorativos



Aunado a esto, se realizan actividades deportivas como: carreras y caminatas, pláticas de salud familiar, celebraciones con las familias, posadas navideñas, festejos del día del niño, la recomendación de selección de fechas en el calendario laboral para convivir con ellos (vacaciones), entre otras.

El ambiente laboral es un factor determinante en la productividad del trabajador, y es por ello que para nuestra empresa se vuelve uno de los elementos más importantes en el día a día, durante el año se llevaron a cabo una serie de cursos promoviendo las buenas relaciones entre las distintas áreas de trabajo, en los cuales se contó con la participación de los colaboradores en equipos de trabajo integrados por personal de oficina, personal de campo, de confianza y sindicalizado, con el fin de fomentar la integración, la motivación y el sentido de pertenencia.

Medición: En toda la organización. Ver subcriterios 7a y 7b.	Aprendizaje: Nos comparamos de manera periódica para identificar las mejores prácticas y oportunidades de mejora.	Mejora/Innovación: Al final de este criterio presentaremos un resumen de las mejoras que hemos llevado a cabo recientemente.
---	--	---

1. Adaptable al Entorno (7)	9. Íntegra (12)	16. Integridad (3)
2. Adaptable al ciudadano (4)	10. Profesionalismo (10)	17. Interés Público (4)
3. Colaborativa (5)	11. Liderazgo integral (19)	18. Liderazgo (3)
4. Eficiente (8)	12. Cooperación (3)	19. Rendición de cuentas (3)
5. Equilibrada (8)	13. Entorno Cultural y Ecológico (3)	20. Respeto (3)
6. Inclusiva (8)	14. Equidad de Género (4)	21. Derechos Humanos (3)
7. Motivada (8)	15. Igualdad y No Discriminación (4)	22. Transparencia (3)
8. Organizada (7)		23. Ética Corporativa (7)

Enfoque: Preventivo y basado en las necesidades de los Grupos de interés.	Alineación e integración: Al Sistema de desarrollo de competencias.	Grupos de interés involucrados: Personal.
Objetivos relacionados: 5 (Ver Tabla 1.2).	Subcriterios relacionados: 7a y 7b.	Innovación: Sistema de aprendizaje organizacional.

[illegible]

Aseguramos la **identificación de las necesidades de la organización** y las que obtenemos son: a) Personal competente, realizado, actualizado y personal. c) Competitividad sostenible y d) Clase mundial.

La manera en que se desarrollan las competencias de los integrantes de los ENAD's es a través de cursos, reuniones de trabajo, lecturas, conferencias en las que se analizan y se da solución a problemáticas mediante el Sistema Institucional de Capacitación (SIC) que permite administrar y controlar el proceso de capacitación para atender las necesidades de preparación y superación del personal y del índice de reemplazo que es determinado por la cantidad de trabajadores capacitados para desempeñar las funciones del puesto inmediato superior. De igual forma, para desarrollar al personal en las competencias requeridas en el día a día e incentivar nuevas formas de pensar que generen

soluciones a través del cambio e innovación, se cuenta con la certificación al personal en cada una de las Normas Institucionales de Competencias (NIC's) que son referente para evaluar a las personas como competentes en el desempeño de sus funciones productivas.

OFERTA DE NORMAS INSTITUCIONALES DE COMPETENCIAS EN LA DDN		
CLAVE DE NIC	NOMBRE DE LA NIC	ESPECIALIDAD
NIC-U/CO_001.02	Ahorro de energía eléctrica en el espacio familiar.	Todos
NIC-C/CL_001.01	Administración de los archivos de la CFE.	Oficinistas y secretarías
NIC-U/CL_028.02	Ejecución del proceso de suministro de energía eléctrica de servicios en baja tensión.	Distribución
NIC-U/CL_029.02 030.02	Integración de equipos de medición de energía eléctrica en media y baja tensión.	ISC
NIC-U/CL_031.02	Ejecución del mantenimiento a líneas y redes aéreas de distribución en media y baja tensión.	Distribución
NIC-U/CL_032.02	Ejecución del mantenimiento a sistemas subterráneos de distribución de energía eléctrica	Distribución
NIC-U/CL_033.02	Gestión de las prestaciones y remuneraciones al personal de la organización.	Personal
NIC-U/CL_009.01	Gestión del traslado de bienes muebles propiedad de CFE	Administración
NIC-U/PF_001.01	Impartición de actividades de capacitación presencial	Capacitación
NIC-LI-002.01	Trabajo en equipo en la organización	Líderes
NIC-U/PF_003.01	Ejecución del proceso de evaluación de las competencias del capital humano de la organización	Evaluadores

Con el fin de dirigir el desarrollo de las carreras profesionales del personal que integra la CFE y poder responder a los cambios de la reforma en el sector eléctrico y que la misma empresa presenta, tenemos personal que actualmente está cursando estudios con apoyo de la CFE a través de las alianzas estratégicas con universidades, tales como:

- Maestría en Administración de la Energía y sus Fuentes Renovables en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)
- Maestría en Competencias de Gestión de Seguridad e Higiene Industrial en el Sector Eléctrico
- Programa Doctoral en Sistemas Globales con San Diego Global Knowledge University
- Ingeniería eléctrica área conducción con Universidad TecMilenio
- Licenciatura en Administración Ejecutiva de Empresas con Universidad TecMilenio
- Ingeniería eléctrica área medición con Universidad TecMilenio

Asimismo, en la División Norte se otorga apoyo mediante Norma 16 “Apoyo para cursar estudios de grado de Licenciatura” a personal que cursa estudios de Licenciaturas en las 9 zonas de la división y en oficinas divisionales. Por otra parte, contamos con la Norma 11 que otorga apoyo económico a personal para la Titulación Profesional, y la Norma 20 que otorga apoyo económico a personal para la Certificación de Estudios de Secundaria y Nivel Medio Superior. Con ello es claro el interés de la División Norte en la profesionalización, desarrollo, crecimiento y proyección a futuro de nuestro personal dentro de la empresa.

Aunado a la anterior y con la finalidad de hacer frente a los nuevos retos y condiciones de nuestra empresa en el marco de la Reforma Energética y su Separación de Empresas, en el año 2017 se llevó a cabo un Diplomado en Finanzas impartido por la Universidad Iberoamericana Campus Laguna en el que participaron un total de 49 colaboradores de las diferentes zonas de nuestra División. Como ya lo mencionamos, en nuestra empresa contamos con un Sistema Institucional de Capacitación, cuyo objetivo es elevar la productividad y competitividad de los trabajadores, mandos medios y directivos; para identificar, definir los perfiles de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos por el personal, aplicables a todos los niveles de la organización que permite demostrar la competencia del personal, elevar y fortalecer el capital humano, la Subgerencia de Trabajo coordina en forma anual este proceso y su alcance es a todos los colaboradores de la CFE-DDN.

A través de dicho sistema se hace evidente la clara importancia de la capacitación, la cual es la base para que los trabajadores de la empresa cuenten con los conocimientos y aptitudes necesarias para su desempeño en el trabajo y se adapten a los nuevos requerimientos de la empresa y que con ello puedan atender con eficacia y eficiencia mayores retos y responsabilidades, por lo cual es de suma importancia diagnosticarla con precisión a fin de que no se rompa la cadena de valor.

Los cursos que faltan de acreditar referente a su puesto y al puesto inmediato superior, se convierten en DNC. Para la detección de necesidades de capacitación (DNC) se compara el perfil de capacitación del trabajador contra el historial de capacitación del mismo.

Modelo del Sistema Institucional de Capacitación



Medición: En toda la organización. Ver subcriterios 7a y 7b.	Aprendizaje: Nos comparamos de manera periódica para identificar las mejores prácticas y oportunidades de mejora.	Mejora/Innovación: Al final de este criterio presentaremos un resumen de las mejoras que hemos llevado a cabo recientemente.
---	--	---

La evaluación se realiza semestralmente en los meses de junio y diciembre, esta evaluación la realiza el Jefe Inmediato Superior ya que es él quien conoce mejor que nadie el desempeño del personal a evaluar, y es en presencia un representante sindical del trabajador, esta evaluación se realiza a través de un sistema informático innovador diseñado en la CFE-DDN (SiseNID) para dar transparencia al otorgamiento del nivel de desempeño, se evalúan 5 categorías alineadas a los diferentes puestos de la organización.

MDCS **Sistema de Evaluación de Desempeño Individual** **DDO** Dirección de Operación

Entradas

- Modelo de valor monetario al personal
- Sistema de remuneraciones e incentivos relacionados con la productividad
- Contrato Colectivo de Trabajo
- Manual de evaluación del desempeño
- Lineamientos para la aplicación del Sistema de Promociones
- Manual Inicial/ final de procedimientos del personal
- Reporte de actos inapropiados
- Reporte de incidentes
- Folios identificativos, permisos sin poder de salida, retiros, sanciones administrativas e irregularidades por enfermedad general
- Reportes de capacitación
- Reporte de resultados

Procesos

- Recibe información de Seguridad e Higiene, Capacitación y Personal de todos los Trabajadores**
Área: Área Laboral
- Prepara informe de cada trabajador y entrega al jefe inmediato de cada uno**
Área: Área Administrativa Laboral
- Evalúa a los trabajadores y entrega calificación al área del personal jefe inmediato**
Área: Área Administrativa Laboral

Salidas

- Incremento de la productividad
- Personal motivado y comprometido
- Personal satisfecho competitivo y saludable
- Valor creado al personal
- Competitividad Sostenible
- Clase Mundial**

Flujo de Información:

- Del Proceso 1 al Proceso 2: Recibe información de Seguridad e Higiene, Capacitación y Personal de todos los Trabajadores.
- Del Proceso 2 al Proceso 3: Entrega al jefe inmediato de cada uno.
- Del Proceso 3 al Proceso 1: Recibe información de Seguridad e Higiene, Capacitación y Personal de todos los Trabajadores.
- Del Proceso 3 al Proceso 2: Recibe información de Seguridad e Higiene, Capacitación y Personal de todos los Trabajadores.
- Del Proceso 3 al Proceso 1: Recibe información de Seguridad e Higiene, Capacitación y Personal de todos los Trabajadores.

Indicadores:

- Indicadores para administrar y mejorar
- Indicadores para administrar y mejorar
- Indicadores para administrar y mejorar

Innovación y mejora continua

Enfoque: Preventivo y basado en las necesidades de los Grupos de interés.	Alineación e integración: A los diferentes Sistemas de comunicación.	Grupos de interés involucrados: Personal.
Objetivos relacionados: 5 (Ver Tabla 1.2).	Subcriterios relacionados: 7a y 7b.	Innovación: Sistema CFE noticias.

Sistema Infovísua: Medio de información donde se proyectan en pantallas las diferentes actividades de la empresa.

Sistema CFEnoticias: Medio de información a través de la Intranet institucional donde se muestran las diferentes actividades de la empresa.

Fondos de Pantalla en computadoras: Campañas institucionales de diferente índole.

Posters, Cartelones, Flyers.

Para la comunicación con las diferentes partes interesadas pertinentes, los centros de trabajo consideran el marco regulatorio y determinan: a) la información que se requiere comunicar, b) el responsable que debe de hacerlo, c) el medio y d) cuando se tiene que realizar.

Apoyados en la matriz siguiente:

¿Qué se tiene que comunicar?	¿Cuándo se debe comunicar?	¿A qué parte interesada se comunica?	¿Qué medio se ocupa?	¿Quién debe comunicar?
------------------------------	----------------------------	--------------------------------------	----------------------	------------------------

Despliegue

Aplicación: En toda la organización.	Alineación: A los sistemas de comunicación.	Sistemático: Se realiza con una frecuencia establecida y estructurada.
---	--	---

De manera enunciativa más no limitativa, hacia los trabajadores se comunica:

- La importancia del sistema integral de gestión.
- La Política de Calidad, los objetivos del SIG y los objetivos en los diferentes niveles y funciones.
- Las responsabilidades y autoridades
- Los aspectos ambientales significativos en los diferentes niveles y funciones de la organización.
- Los peligros, riesgos y requisitos de SST en los diferentes niveles y funciones de la organización.
- Los resultados de las revisiones por la dirección.
- Los acuerdos derivados de su participación en materia de SST.
- Su contribución a la eficacia del SIG, incluidos los beneficios de una mejora del desempeño.
- Los controles operacionales en materia ambiental y de SST.
- Los requisitos legales y otros requisitos aplicables a sus actividades.
- El alcance y cambios del SIG.
- Los programas de riesgos y oportunidades operativos.

De manera enunciativa más no limitativa, hacia los clientes, los centros de trabajo determinan los mecanismos para:

- Proporcionar la información relativa de los productos y servicios.
- Tratar sus consultas, contratos o cambios en sus productos y servicios.
- Obtener la retroalimentación relativa con los productos y servicios proporcionados.
- Tratar las quejas.
- Manipular o controlar la propiedad del cliente, en caso de que exista.
- Establecer los requisitos específicos para las acciones de contingencia, cuando sea pertinente.

De manera enunciativa más no limitativa, hacia los proveedores y contratistas se comunica:

- La Política
- Los requisitos de calidad, ambiente y SST que deben cumplir de los productos y servicios que proporcionan, incluyendo cualquier competencia o calificación requerida de las personas.
- Los requisitos legales y reglamentarios aplicables a las actividades que realizan.
- Los peligros y riesgos de SST.
- Los aspectos ambientales significativos.
- Controles operacionales aplicables en materia ambiental y de SST.
- Los mecanismos de aprobación e interacción, así como de verificación y validación de los productos o servicios que proporcionan.
- Los controles y seguimiento del desempeño que se le aplica.

De manera enunciativa más no limitativa, hacia el consejo de administración y grupo directivo se comunica:

- La información del SIG que determine el centro de trabajo o solicite el Consejo de Administración y grupo directivo.

De manera enunciativa más no limitativa, hacia la sociedad u organismos de gobierno, los centros de trabajo determinan los mecanismos para:

- Responder y conservar la información documentada de las solicitudes relacionadas con el SIG, que ingresan a través de los diversos mecanismos institucionales.

En la CFE-DDN adicionalmente a los beneficios sociales como plan de pensiones, asistencia médica, cuidado de los niños, gratificaciones por años de servicio, becas para los hijos de los trabajadores, se cuenta con las siguientes prestaciones al personal de la organización:

Prestación y compensación	
Prima Dominical	Fomento al Deporte
Sistema de Promociones	Días de Descanso Contractuales
Incentivo de Puntualidad Catorcenal / Anual	Indemnización por muerte de riesgo de trabajo
Gratificaciones por Años de Servicio	Gastos de sepelio
Incentivo a Instructores Internos Habilitados	Compensación por muerte
Incentivo Grupal	Seguridad Social
Incentivo a Instructores Habilitados Jubilados	Fondo de Previsión
Instrucción y Bibliotecas	Servicio Eléctrico
Tiempo Extra	Seguros de Vida
Separación Voluntarias	Fondo de la Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas (FHSSTE)
Prima Legal de Antigüedad	Impuesto sobre la Renta (ISR) a cargo de CFE
Jubilaciones	Check Up Médico Anual:
Pago anticipado de la Prima Legal de Antigüedad	Aguinaldo
Indemnizaciones, Compensaciones	Ayuda Vacacional
Incentivo de Actuación	Permisos
Compensación por Fidelidad	Renta de Casa
Fondo de Ahorro	Ayuda para Despesa

A lo largo de su historia, la CFE DDN ha conmemorado cada aniversario, y fue el número 75 en el que se desarrollaron un mayor número de actividades conmemorativas, casi todas hacia los trabajadores de la CFE. El aniversario 80 es particularmente significativo ya que será el primero después del inicio de operación de sus empresas subsidiarias y filiales, en el marco de la Reforma Energética. Ahora la CFE cuenta con una estructura diferente y enfrenta nuevos retos para competir exitosamente en el mercado eléctrico. Algunas de las acciones que hemos implementado son:

Desde 2003 se llevan a cabo ininterrumpidamente las celebraciones del:

- Día de la Madre,
- Carrera atlética,
- Convivio del día del trabajo
- Día del niño

En el 2017 siendo el 80 aniversario se realizó:

- Recuperación de 10 espacios físicos (rehabilitar áreas verdes, mantenimiento a parques, espacios recreativos, ríos, lagos, etc.).
- Una luz para tu futuro (niños 6º primaria).
 - Acción: Visitar 10 escuelas (1 por Zona de Distribución), a las que acudan hijos de los trabajadores acudieron y se les comentó la importancia de las actividades que realiza la CFE, así como de los valores de la empresa. "El área geográfica abarcará todos los estados de la República, cada División enviará el listado de escuelas e instalaciones.
- Visitas técnicas a instalaciones operativas.
 - Acción: Por zona, 150 instalaciones, llevar a los niños a una subestación, comentarles la importancia de las actividades que realiza la CFE, así como de los valores de la empresa.

De igual manera, se llevan a cabo actividades de voluntariado con la participación filantrópica de los trabajadores, lo que ha permitido mantener desde el 2011 el programa Kórima que consiste en la donación de alimentos, ropa y cobijas para las comunidades indígenas ubicadas en el área de influencia de la División de Distribución Norte, beneficiando desde su inicio a la fecha a más de 19,200 personas. También se lleva a cabo el programa Juguetón con la aportación voluntaria de juguetes nuevos para ser donados a grupos marginados entregándose desde 2011 a la fecha más de 15,700 juguetes a niños en situación vulnerable, y las aportaciones de los trabajadores de la DDN a la Colecta Anual para la Cruz Roja Mexicana en todos los centros de trabajo han sumado la cantidad de \$243,098.40 entre 2015 y 2016. La convivencia entre colaboradores, en actividades no propiamente de trabajo, favorece a estrechar las relaciones laborales entre nuestros colaboradores, logrando integrar, comunicar y desarrollar los lazos entre ellos.

Por esta razón, se apoya brindando facilidades para la preparación y celebración de festividades especiales de la manera más apropiada, para recrear un ameno y sano momento de convivencia entre compañeros.

Una de las etapas del proceso de recursos humanos es la Gestión de salud y bienestar de los colaboradores que tiene como objetivo proporcionar medios para mejorar y preservar la salud del personal; si bien este sistema de seguridad y

salud en el trabajo está enfocado al bienestar de los trabajadores, directamente causa un efecto positivo al bienestar familiar. La Seguridad de nuestros colaboradores es un tema primordial y es por ello que durante el transcurso del año se realizan diversas actividades en pro de la salud.

Dichas actividades se realizan con la finalidad concienciar al personal sobre la importancia de priorizar su salud ya que con ello se contribuye en gran medida a tener una mejor calidad de vida.

Evaluación / Revisión

Medición: En toda la organización. Ver subcriterios 7a, 7b y 9b.	Aprendizaje: Nos comparamos de manera periódica para identificar las mejores prácticas y oportunidades de mejora.	Mejora/Innovación: Al final de este criterio presentaremos un resumen de las mejoras que hemos llevado a cabo recientemente.
---	--	---

Cada uno de nuestros Centros de Trabajo cuenta con una Comisión de Seguridad e Higiene (CSH), conformados por representantes del Sindicato y de la Empresa (CFE). Las CSH se reúnen varias veces al año, donde analizan las problemáticas relacionadas con estos temas, también se analizan los resultados de los índices de Frecuencia y Gravedad y el avance de los diferentes programas de Seguridad.

Dentro de las actividades desarrolladas por estas Comisiones se encuentran:

- Realizar recorridos por las instalaciones para inspeccionar maniobras identificadas como tareas críticas.
- Investigar las causas de los Incidentes y los Accidentes de trabajo ocurridos en el ámbito del Centro de Trabajo para proponer Acciones Preventivas – Correctivas, además vigilan que se cumplan las acciones adoptadas.
- Inspeccionar los extinguidores y botiquines de manera periódica.

Hemos logrado crear una cultura enfocada a la prevención, y una de las principales acciones implementadas es la de realizar la Reunión de Inicio de Jornada, en la cual se revisan puntos importantes como la conciencia de la seguridad al realizar nuestras actividades diarias, el estado de ánimo, la condición física y estados de salud, así como la magnitud de los riesgos posibles en nuestro Centro de Trabajo, actividades y trabajos realizados en campo.

En el Proceso de Seguridad e Higiene, se deben realizar las actividades de coordinar y participar en los grupos de trabajo para identificar peligros, evaluar y controlar los riesgos, mejorando el desempeño de la Seguridad y Salud en el trabajo en el ámbito de la División de Distribución Norte, con el fin de preservar la salud y la integridad de los trabajadores, las instalaciones y procesos, contribuyendo al logro de los objetivos y metas de competitividad. Para ello se apoya en el Comité de Especialidad de Seguridad (CES) y los Grupos de Especialistas de cada línea estratégica del Programa Integral de Prevención de Accidentes Graves (PAG) tomando como base el Sistema Integral de Gestión (SIG).

Algunos de los ciclos de mejora que hemos realizado a partir de este Proceso Facilitador de Desarrollo de Personas se muestran a continuación.

Año	Grupo de Interés Beneficiado	Origen de la Mejora	Descripción de la Mejora	Impacto en la DDN
2013-2014	Personal	Innovación	Convenio de corresponsabilidad, es la implementación de acciones preventivas y correctivas que conllevan a erradicar los accidentes.	Reducción de Accidentes e Incidentes
2015-2016	Empresa - Personal	Mejores Prácticas	PROSALUD, Es un programa conjunto de aplicación permanente para la promoción de la salud, la prevención de adicciones y de accidentes de trabajo, así como para la detección y control de factores de riesgo.	Reducción en el número de días de Incapacidad
2017	Personal - Empresa	Innovación	Implementar una plataforma con el objetivo de mejorar el acceso a la educación y capacitación de los colaboradores de la DDN.	Reducción de costos, incremento en Capacitación y desarrollo del personal