

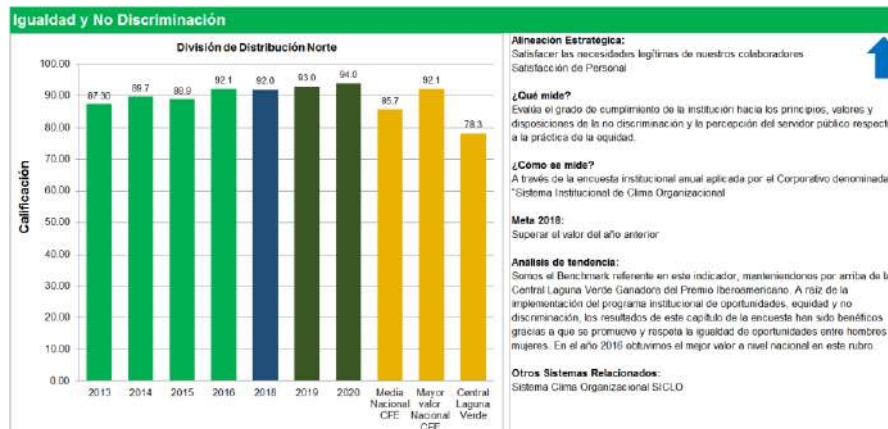
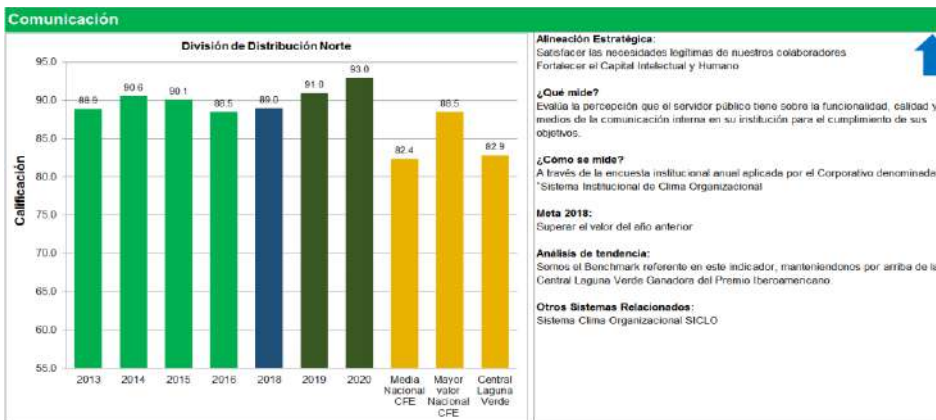
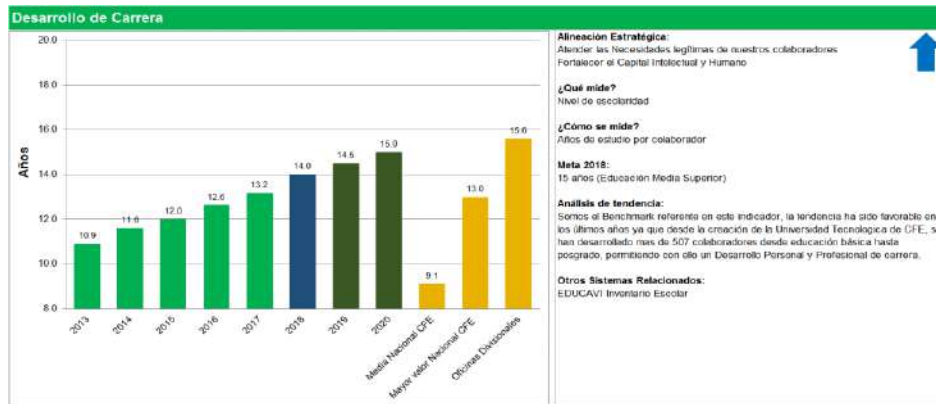
7.0 Resultados de Personas

La ejecución impecable de nuestras estrategias nos ha permitido reforzar nuestra posición de liderazgo dentro de CFE, obteniendo el **primer lugar** desde el 2015. En algunos de los indicadores **tenemos mejor resultado que la empresa ganadora del Premio Iberoamericano de la Calidad 2014**, la Planta Nucleoeléctrica de Laguna Verde – CFE y que algunas empresas líderes fuera de nuestro sector.

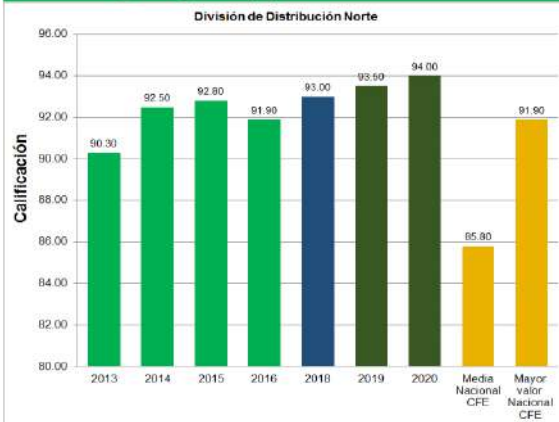
7 a. Medidas de Percepción.

Resultados / Relevancia

Tendencias: Positivas y sólidas en los últimos 5 años.	Objetivos: Cada año la meta es más retadora y están alineados a las estrategias de CFE.	Comparaciones: Con empresas líderes mundiales dentro y fuera del sector.
Causalidad: Ejecución impecable de nuestras estrategias y relación con la mejora continua.	Criterios relacionados: 1.0 Liderazgo y Estilo de Gestión; 3.0. Desarrollo de Personas.	Relevancia: Para los procesos principales y de apoyo integrados a nuestras estrategias.



Colaboración y Trabajo en Equipo



Alineación Estratégica:
Atender las Necesidades legítimas de nuestros colaboradores

¿Qué mide?

Evalúa la percepción del servidor público sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar los ventajas del trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

¿Cómo se mide?

A través de la encuesta institucional anual aplicada por el Corporativo denominada "Sistema Institucional de Clima Organizacional".

Meta 2018:

Superar el valor del año anterior

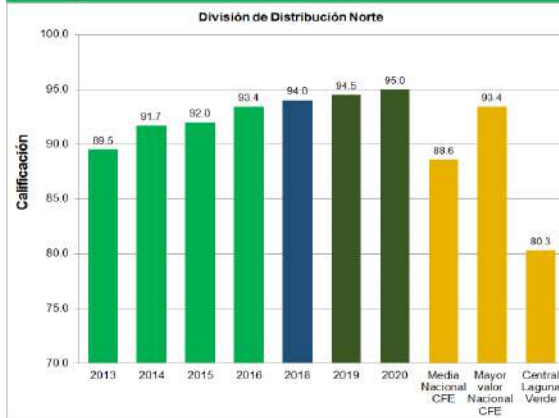
Análisis de tendencia:

Somos el benchmark referente en este indicador, se puede apreciar una tendencia favorable en el capítulo de Colaboración y Trabajo efectivo en la mayoría de los años, a pesar de que en el 2016 no se tuvo un valor mejor en comparación al 2015, la División de Distribución Norte fue la mejor a nivel nacional de acuerdo a la encuesta SICLO.

Otros Sistemas Relacionados:

Sistema Clima Organizacional SICLO

Liderazgo



Alineación Estratégica:
Satisfacer las necesidades legítimas de nuestros colaboradores
Satisfacción de Personal

¿Qué mide?

Evalúa la percepción del servidor público sobre el liderazgo del jefe, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.

¿Cómo se mide?

A través de la encuesta institucional anual aplicada por el Corporativo denominada "Sistema Institucional de Clima Organizacional".

Meta 2018:

Superar el valor del año anterior

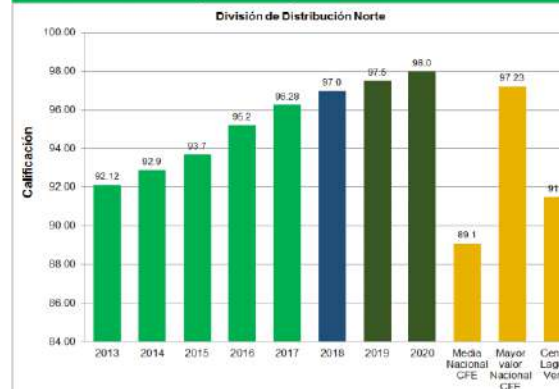
Análisis de tendencia:

Somos el Benchmark referente en este indicador, manteniendonos por arriba de la Central Laguna Verde Ganadora del Premio Iberoamericano. Se ha mantenido una tendencia positiva en este capítulo derivado de las acciones de Liderazgo y sobre todo el involucramiento y participación activa de todo el personal, reflejado en los resultados globales de la División Norte en la cual durante los años 2015 y 2016 se posicionó como la Mejor División de Distribución en los indicadores de gestión.

Otros Sistemas Relacionados:

Sistema Clima Organizacional SICLO

Misión, Visión, Política y Valores Organizacionales



Alineación Estratégica:
Satisfacer las necesidades legítimas de nuestros colaboradores
Satisfacción de Personal

¿Qué mide?

Evalúa el nivel de comprensión e involucramiento del personal en el despliegue de la Cultura Organizacional y Estrategia.

¿Cómo se mide?

A través de la encuesta institucional anual del Sistema Integral de Gestión.

Meta 2018:

Superar el valor del año anterior

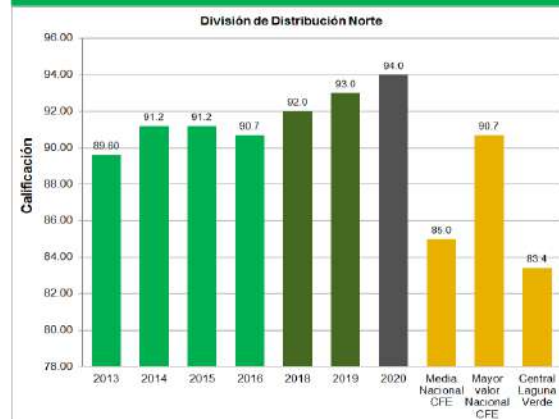
Análisis de tendencia:

Somos el Benchmark referente en este indicador, manteniendonos por arriba de la Central Laguna Verde Ganadora del Premio Iberoamericano. La tendencia creciente en las calificaciones obtenidas demuestra la alineación del personal con los valores institucionales, Política del SIG, Misión, Visión y/o Estrategia organizacional.

Otros Sistemas Relacionados:

Sistema Integral de Gestión (SIG)
Sistema de Control de Acciones Correctivas y Preventivas (SICACYP)

Gestión del Cambio



Alineación Estratégica:
Satisfacer las necesidades legítimas de nuestros colaboradores
Satisfacción de Personal

¿Qué mide?

Permite evaluar el grado de aceptación del servidor público al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

¿Cómo se mide?

A través de la encuesta institucional anual aplicada por el Corporativo denominada "Sistema Institucional de Clima Organizacional".

Meta 2018:

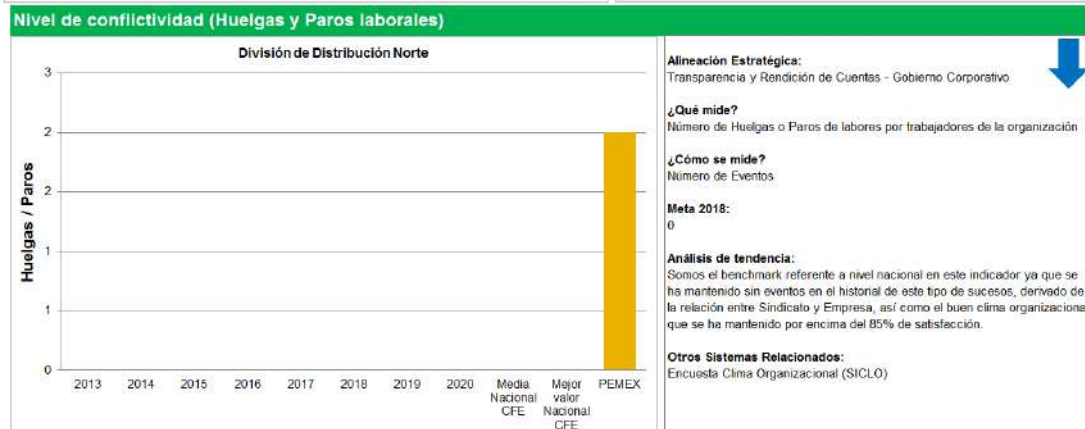
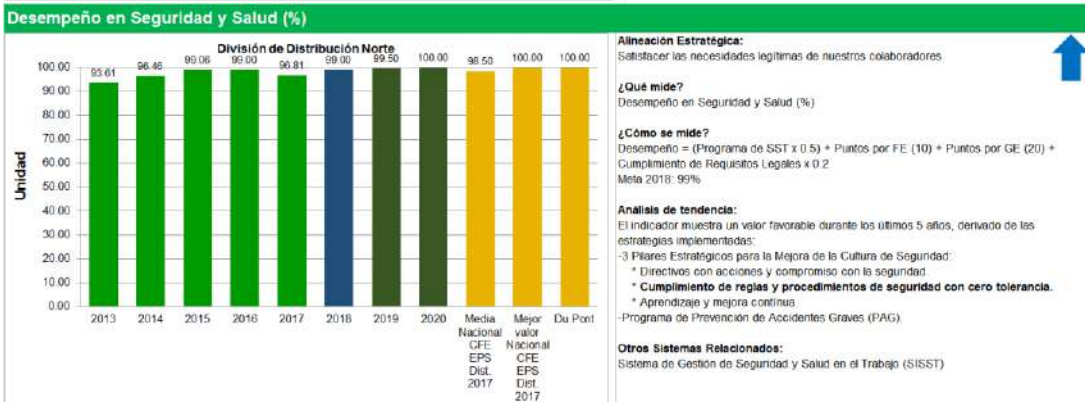
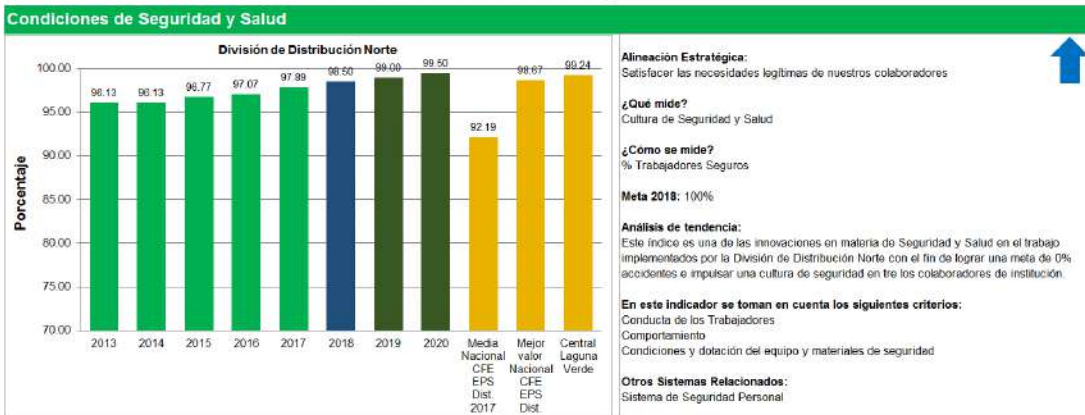
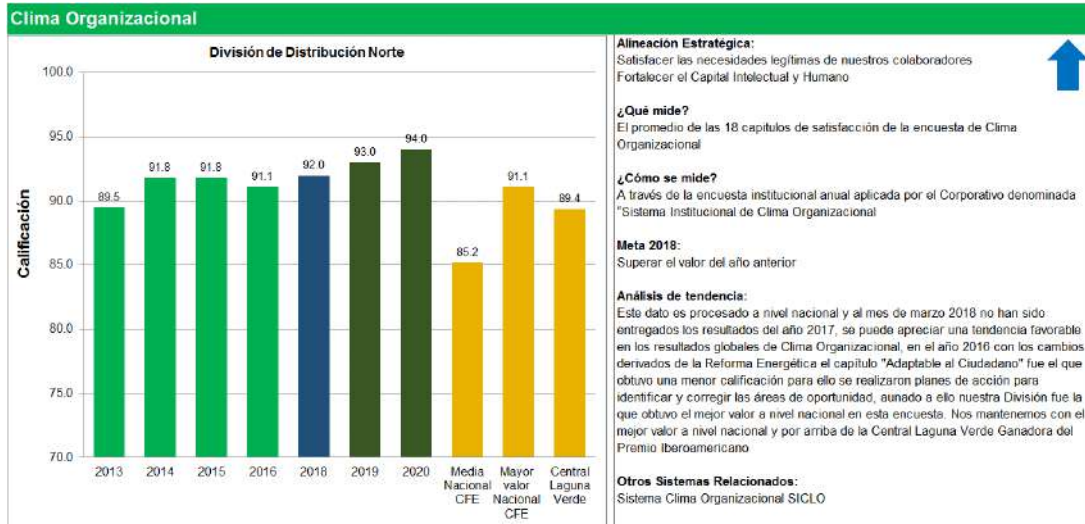
Superar el valor del año anterior

Análisis de tendencia:

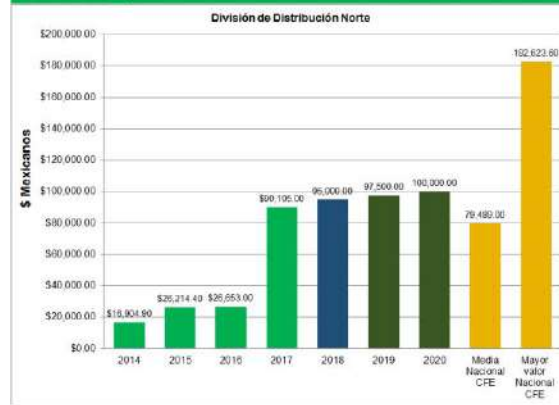
Somos el Benchmark referente en este indicador, manteniendonos por arriba de la Central Laguna Verde Ganadora del Premio Iberoamericano. Se observa una tendencia positiva en el capítulo "Mejora y Gestión del Cambio" a pesar de los cambios en las políticas internas y la Reforma Energética, derivado de políticas con el personal sensibilización ante el incertidumbre y sobre todo el Liderazgo de nuestra Alta Dirección.

Otros Sistemas Relacionados:

Sistema Clima Organizacional SICLO



Colecta Cruz Roja



Alineación Estratégica:

Lograr mejores operativas que permitan cumplir con las exigencias del regulador y estar a la altura de las mejores prácticas internacionales.

¿Qué mide?

El monto donado en forma voluntaria de los trabajadores a la Cruz Roja

¿Cómo se mide?

A través de la contabilidad del monto donado.

Meta 2018:

\$95,000

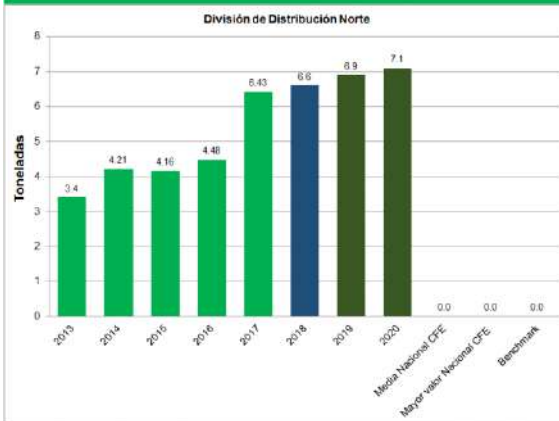
Análisis de tendencia:

El compromiso del personal de DDN con la Benemérita Institución de la Cruz Roja, se refleja en la gráfica, destacándose que lo logrado en el 2008 fué superior en aproximadamente un 207% al año anterior.

Otros Sistemas Relacionados:

Sistema de Gestión Ambiental y Social (SIGAS)

KORIMA



Alineación Estratégica:

Lograr mejores operativas que permitan cumplir con las exigencias del regulador y estar a la altura de las mejores prácticas internacionales.

¿Qué mide?

El monto donado en forma voluntaria de los trabajadores a los grupos vulnerables.

¿Cómo se mide?

Número de ropa, colchones, cobijas, chamarras para donación a Grupos Tarahumeras

Meta 2018:

0.0 toneladas

Análisis de tendencia:

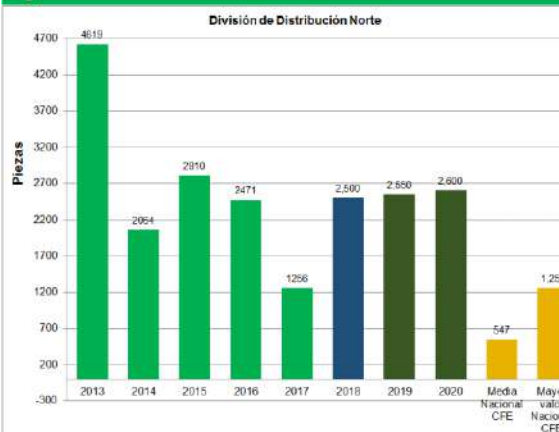
Se muestra una tendencia positiva en este indicador debido a la cooperación voluntaria de todo el personal que integra la CFE-DDN.

Otros Sistemas Relacionados:

Sistema de Gestión Ambiental y Social (SIGAS)

En este indicador no se cuenta con una comparación referencial con otras Divisiones u Organizaciones ya que se una aportación voluntaria por parte del personal que integra la División Norte para beneficiar a comunidades de la sierra Tarahumera de México.

Jugueton



Alineación Estratégica:

Satisfacer las Necesidades Legítimas de nuestros colaboradores

¿Qué mide?

Número de Juguetes nuevos donados a niños de escasos recursos

¿Cómo se mide?

Juguetes entregados a niños

Meta 2018:

2,500

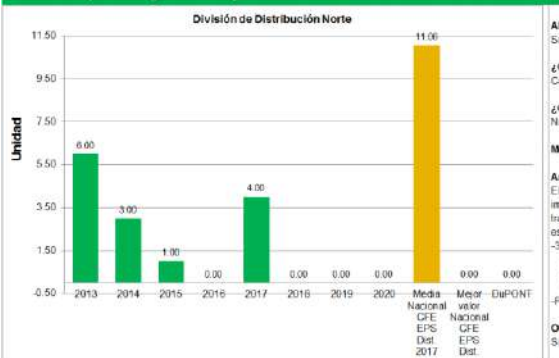
Análisis de tendencia:

Somos el benchmark referente a nivel nacional derivado del compromiso de nuestro personal con la sociedad, con el fin de incrementar los montos de donación. Se refleja en la gráfica, destacándose que lo logrado en el 2017 fué menor en aproximadamente un 100% al año anterior, debido a que se realizó otra colecta por el Sismo en la Cd de México, Morelos, Oaxaca.

Otros Sistemas Relacionados:

Sistema de Gestión Ambiental y Social (SIGAS)

Accidentes por Riesgo de Trabajo



Alineación Estratégica:

Satisfacer las necesidades legítimas de nuestros colaboradores

¿Qué mide?

Cantidad de Accidentes por Riesgo de Trabajo.

¿Cómo se mide?

Número de Accidentes por Riesgo de Trabajo ocurridos en el año.

Meta 2018:

0

Análisis de tendencia:

El indicador muestra una tendencia histórica favorable derivado de las estrategias implementadas, en el 2017 se tuvo un ligero incremento en los accidentes debido a que los trabajadores no cumplieron con el reglamento de seguridad y los procedimientos para revertir esta tendencia se están llevando a cabo las siguientes acciones:

-3 Planes Estratégicos para la Mejora de la Cultura de Seguridad.

* Directivos con acciones y compromiso con la seguridad.

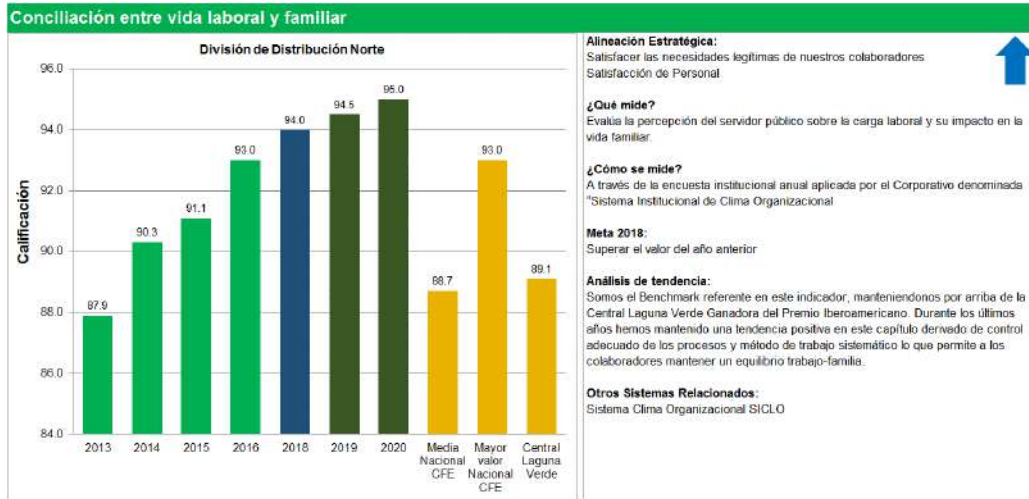
* Cumplimiento de reglas y procedimientos de seguridad con cero tolerancia.

* Aprendizaje y mejora continua.

-Programa de Prevención de Accidentes Graves (PAG).

Otros Sistemas Relacionados:

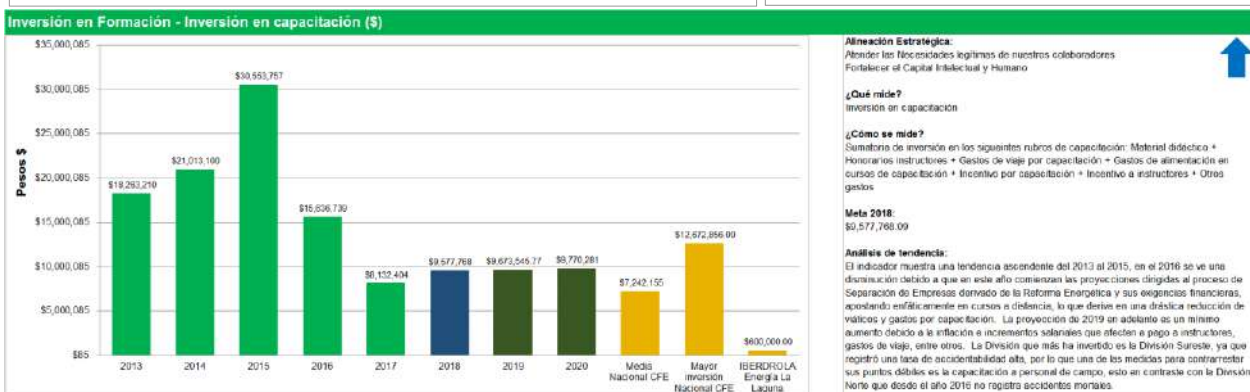
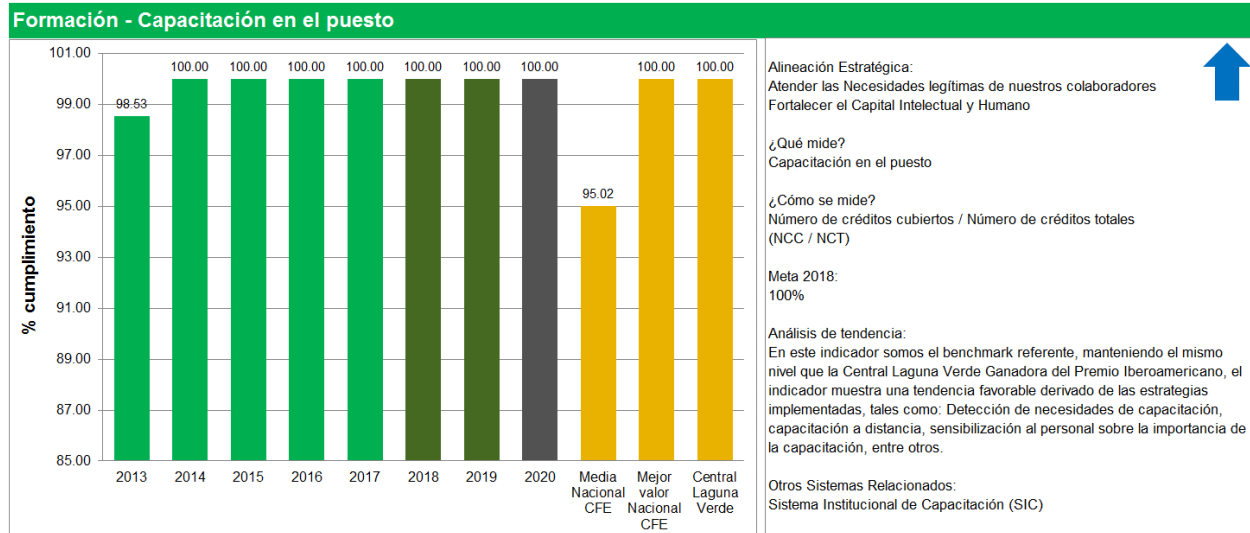
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

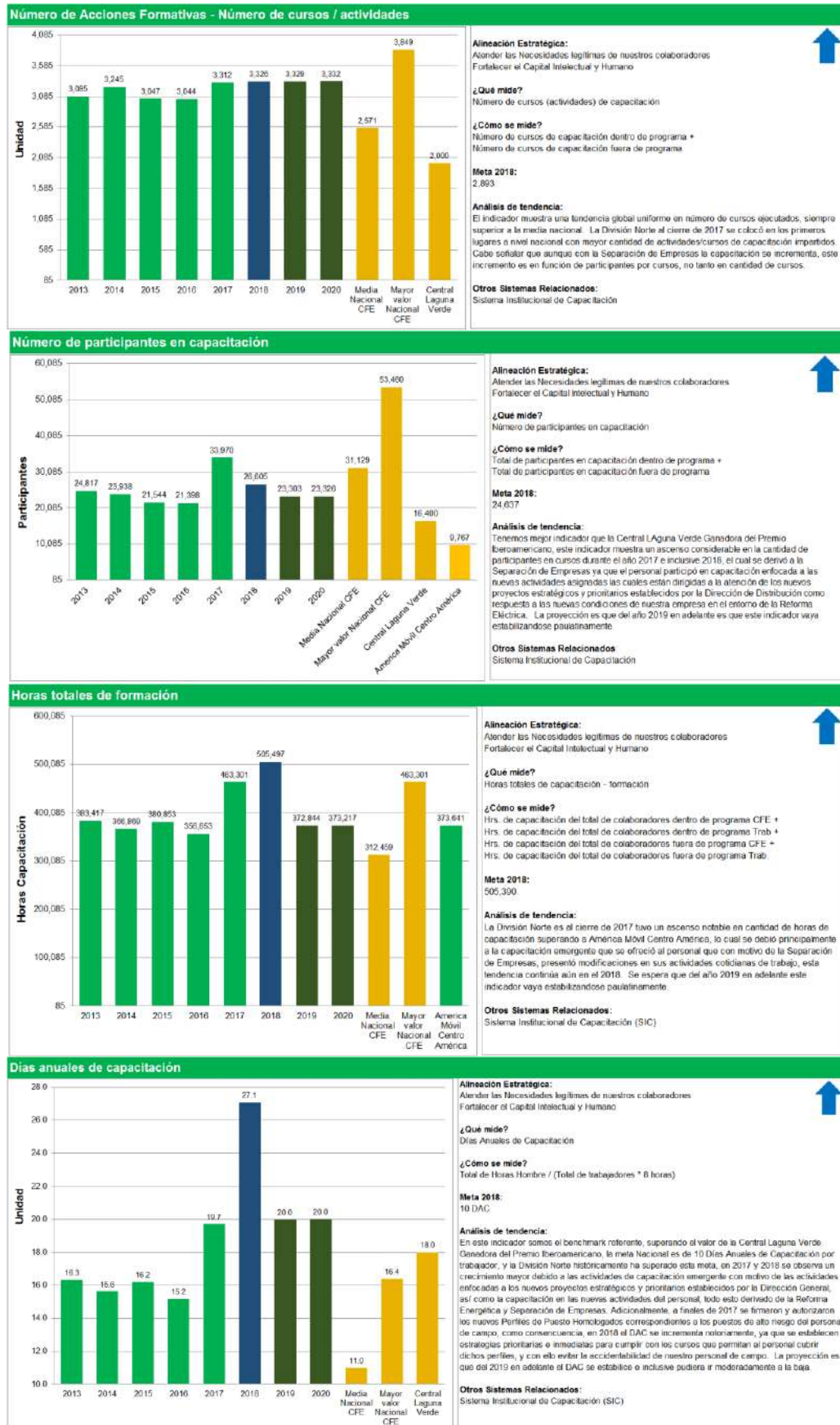


7 b. Indicadores de Rendimiento.

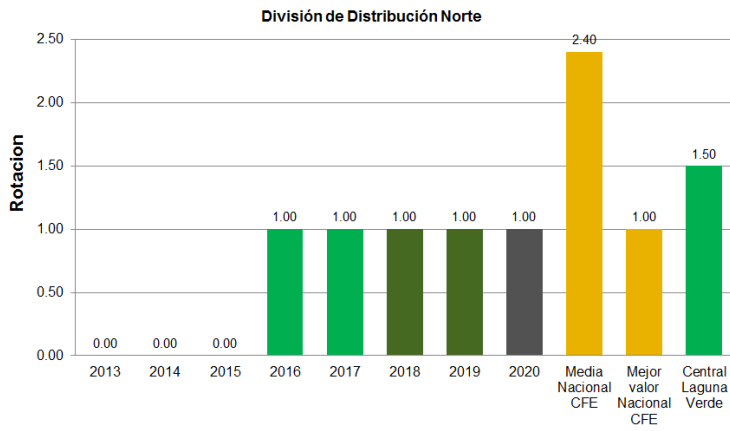
Resultados / Relevancia

Tendencias: Positivas y sólidas en los últimos 5 años.	Objetivos: Cada año la meta es más retadora y están alineados a las estrategias de CFE.	Comparaciones: Con empresas líderes mundiales dentro y fuera del sector.
Causalidad: Ejecución impecable de nuestras estrategias y relación con la mejora continua.	Criterios relacionados: 1.0 Liderazgo y Estilo de Gestión; 3.0. Desarrollo de Personas.	Relevancia: Para los procesos principales y de apoyo integrados a nuestras estrategias.





Condiciones de Empleo (Rotacion)

**Alineación Estratégica:**

Atender las Necesidades legítimas de nuestros colaboradores

¿Qué mide?

Resisión de la relación laboral, separaciones voluntarias o defunciones

¿Cómo se mide?

El índice se mide mediante el porcentaje de número de plazas por separación del personal, en comparación con el número de plazas autorizadas permanentes.

Análisis de tendencia:

El sentido de pertenencia de nuestros colaboradores así como la lealtad hacia la institución han permitido una tendencia favorable en este indicador, por ello la CFE es considerado un referente Nacional.

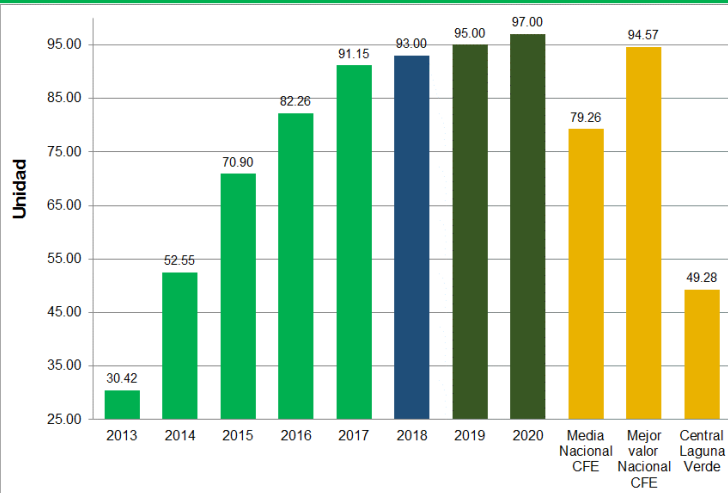
Se han presentado separaciones voluntarias y/o defunciones por tal motivo el indicador muestra incremento.

Otros Sistemas Relacionados:

Sistema Institucional de Recursos Humanos (SIRH)



Participación de Trabajadores en proyectos y mejoras

**Alineación Estratégica:**

Satisfacer las necesidades legítimas de nuestros colaboradores

¿Qué mide?

El involucramiento del personal en proyectos de innovación y mejoras.

¿Cómo se mide?

Propuestas de mejora y proyectos / número de colaboradores

Meta 2018: 95%**Análisis de tendencia:**

En este indicador somos el benchmark referente, superando el valor de la Central Laguna Verde Ganadora del Premio Iberoamericano, con la implementación de nuestro Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible y del compromiso y Liderazgo de nuestra Alta Dirección, el porcentaje de involucramiento de nuestro personal en proyectos de innovación y mejoras, se ha ido incrementando, actualmente con la implementación de la plataforma "Contribuciones a la Innovación" se pretende que el 90% del personal de la DDN participe en mejoras y proyectos que ayuden a mejorar los procesos y resultados de la Organización.

Otros Sistemas Relacionados:

Sistema Hermes

