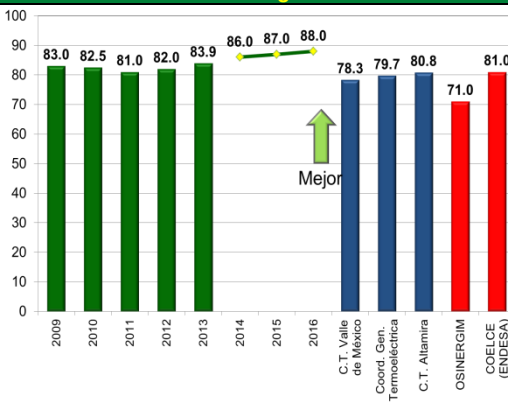
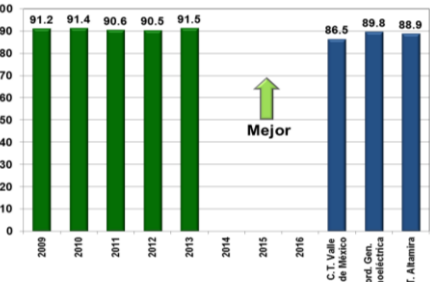
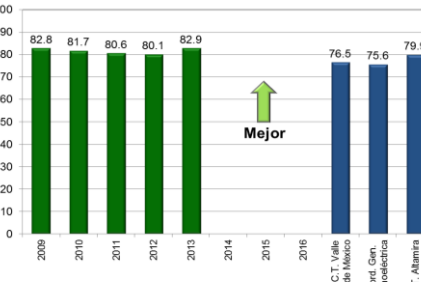
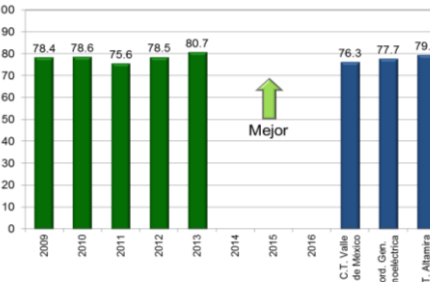
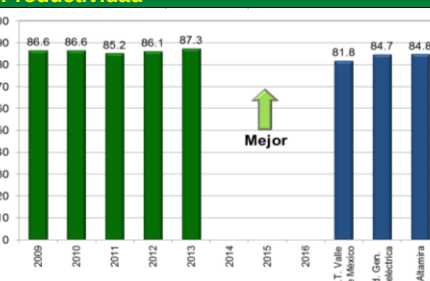
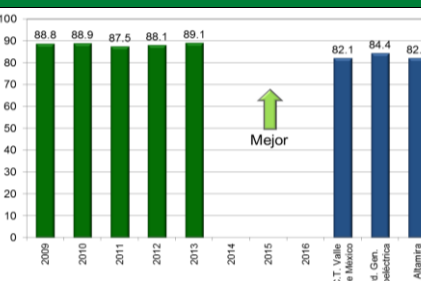
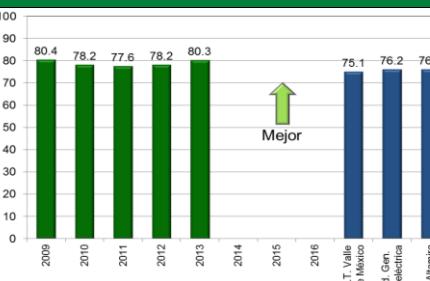
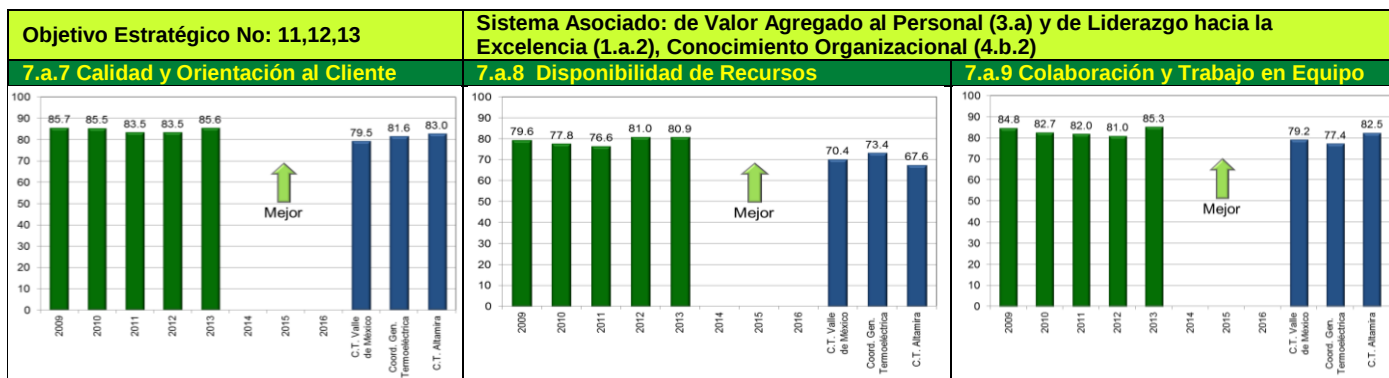


7.0 RESULTADOS DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Los resultados en la aplicación en ejecución de la estrategia y del modelo de mejora del desempeño PI-CLV, en el camino hacia la Excelencia, son producto del involucramiento, la motivación y el alto desempeño de nuestro personal. En la CLV, como Empresa del Conocimiento, el desarrollo integral de las personas (creación de valor) es de alta prioridad, ya que es la base para el incremento del capital intelectual.

7.a Medidas de Percepción

Objetivo Estratégico No: 11,12,13		Sistema Asociado: Sistema de Valor Agregado al Personal (3.a), Sistema de Liderazgo hacia la Excelencia (1.a.2)	
7.a Resultados de Clima Organizacional		Qué mide: El promedio anual obtenido de los factores de satisfacción (tabla 3.5) de la Encuesta de Clima Organizacional.	
		Cómo se mide: A través de la encuesta institucional anual aplicada por el Corporativo denominada "Sistema Institucional de Clima Organizacional" (SICLO).	
		Resultados: Se puede apreciar una tendencia creciente y sostenida en los resultados del Clima Organizacional, superando a nuestros referentes nacionales e internacionales.	
		Meta: 2016=88.0 %	
Objetivo Estratégico No: 11,12,13		Sistema Asociado: Sistema de Valor Agregado al Personal (3.a), Sistema de Liderazgo hacia la Excelencia (1.a.2), Cultura de Comunicación Efectiva (1.c.1)	
7.a.1 Identidad del Personal y Valores		7.a.2 Comunicación	
			
		7.a.3 Recompensas y Reconocimientos	
			
Qué mide: El nivel de satisfacción sobre identidad (7.a.1), comunicación (7.a.2), y recompensas y reconocimientos (7.a.3) del personal de la GCN.			
Cómo se mide: A través de la encuesta anual aplicada por el Corporativo denominada "Sistema Institucional de Clima Organizacional" (SICLO).			
Resultados: La tendencia creciente en las calificaciones obtenidas, demuestra la alineación del personal con los valores institucionales, la efectividad del manejo de la comunicación y la aceptación de los sistemas de recompensas y reconocimientos otorgados.			
Metas 2013: 91.5%, 82.9% y 80.7% respectivamente			
Objetivo Estratégico No: 11,12,13		Sistema Asociado: Sistema de Valor Agregado al Personal (3.a) y Sistema de Liderazgo hacia la Excelencia (1.a.2)	
7.a.4 Enfoque a Resultados y Productividad		7.a.5 Calidad de Vida Laboral	
			
		7.a.6 Liderazgo y Participación	
			
Qué mide: Califica la percepción de nuestro personal sobre el nivel de compromiso y enfoque a resultados en el centro de trabajo (7.a.4), así como la calidad de vida laboral (7.a.5) y el nivel de liderazgo y participación (7.a.6)			
Cómo se mide: A través de la encuesta anual aplicada por el Corporativo denominada "Sistema Institucional de Clima Organizacional" (SICLO).			
Resultados: Durante los últimos años hemos mantenido una tendencia positiva, no sólo en el enfoque a resultados y productividad sino también en la percepción de nuestros colaboradores, respecto a su calidad de vida laboral, así como al nivel de Liderazgo y participación en la GCN.			
Metas 2013: 87.3%, 89.1% y 80.3%			

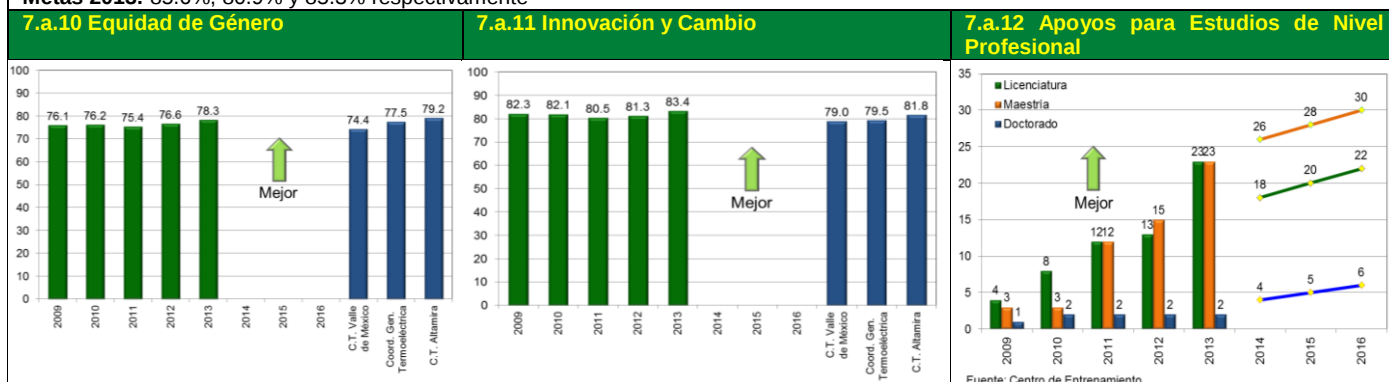


Qué mide: Nivel de percepción sobre: la calidad y orientación al cliente (7.a.7), la disponibilidad de recursos (7.a.8) y la colaboración y trabajo en equipo (7.a.9).

Como lo mide: A través de la encuesta anual aplicada por el Corporativo denominada "Sistema Institucional de Clima Organizacional" (SICLO).

Resultados: La alta calificación en la calidad y orientación al cliente es producto del constante valor agregado hacia nuestro cliente único (CENACE). Mantenemos una consistente tendencia positiva, por arriba del promedio del corporativo, en la disponibilidad de equipos y herramientas con las que cuenta nuestro personal y en la colaboración y trabajo en equipo.

Metas 2013: 85.6%, 80.9% y 85.3% respectivamente



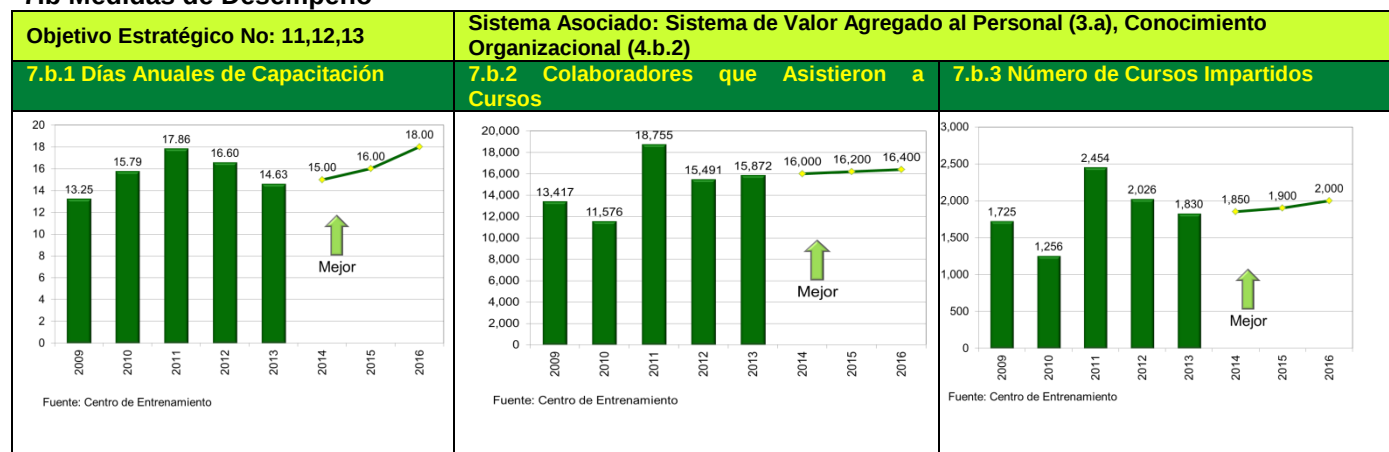
Qué mide: Califica la percepción sobre la equidad de género (7.a.10), el grado de innovación y cambio (7.a.11) y el número de apoyos otorgados para estudios a nivel profesional (7.a.12).

Cómo se mide: A través de la encuesta anual realizada por el Corporativo denominada "Sistema Institucional de Clima Organizacional" (SICLO) y del Sistema de Desarrollo Integral del Personal (gráfica 7.a.12).

Resultados: Nuestra política de no discriminación y respeto a la diversidad, nos ubica como un centro de trabajo promotor de igualdad en la oportunidad de empleos, por arriba de organizaciones ganadoras del Premio Iberoamericano. El proyecto de Rehabilitación y Modernización es un claro ejemplo de la importancia de la innovación en nuestra organización. Podemos observar una tendencia creciente en los apoyos para que nuestro personal realice estudios profesionales, fortaleciendo sus competencias (7.a.12).

Metas 2013: 78.3%, 83.4%, 23 Licenciaturas / 23 Maestrías / 2 Doctorados.

7.b Medidas de Desempeño

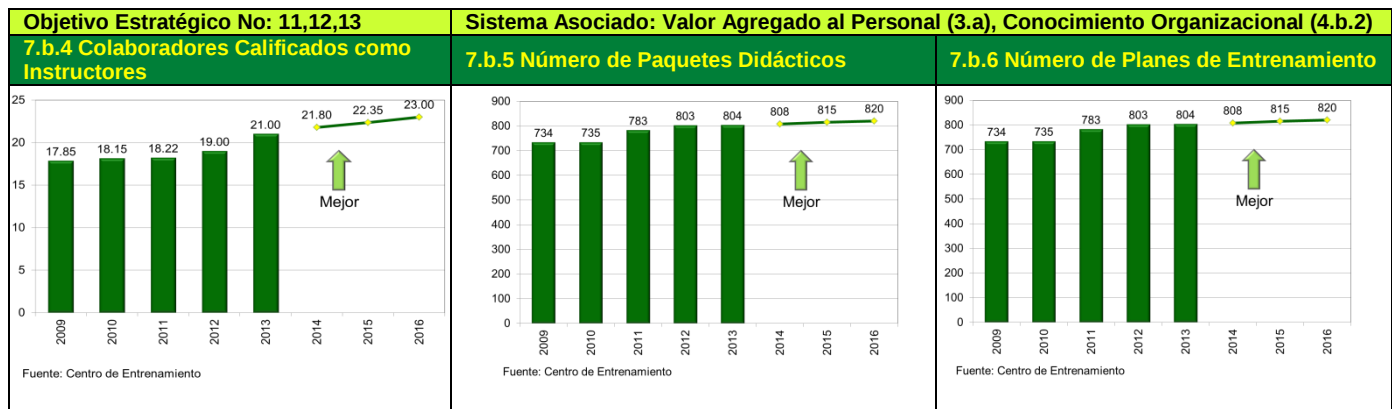


Qué mide: Número de días anuales de capacitación per cápita (7.b.1), número de colaboradores que asistieron a cursos de capacitación (7.b.2) y la cantidad de cursos impartidos en la GCN (7.b.3).

Cómo se mide: Mediante el Proceso de Transmisión del Conocimiento (tabla 3.3).

Resultados: Superamos en forma constante y significativa (58%) la meta institucional de 8.5 días (7.b.1). Nos hemos definido como una Empresa del Conocimiento (4.b.2), *mentefactura* (y no de manufactura). La alta competitividad de nuestros colaboradores se sustenta en su elevado nivel de capacitación, que nos ubica por arriba de nuestros referentes institucionales y de empresas ganadoras del IBQ. Somos Benchmark en estos tres indicadores.

Metas 2016: 15.0 días/persona; 13,000 colaboradores en 1,675 cursos.



Qué mide: Índice anual porcentual, respecto a la plantilla de la GCN, de colaboradores calificados como instructores (7.b.4), número de paquetes didácticos elaborados por los instructores (7.b.5) y número de planes de entrenamiento de los procesos sustantivos (3.b) (7.b.6).

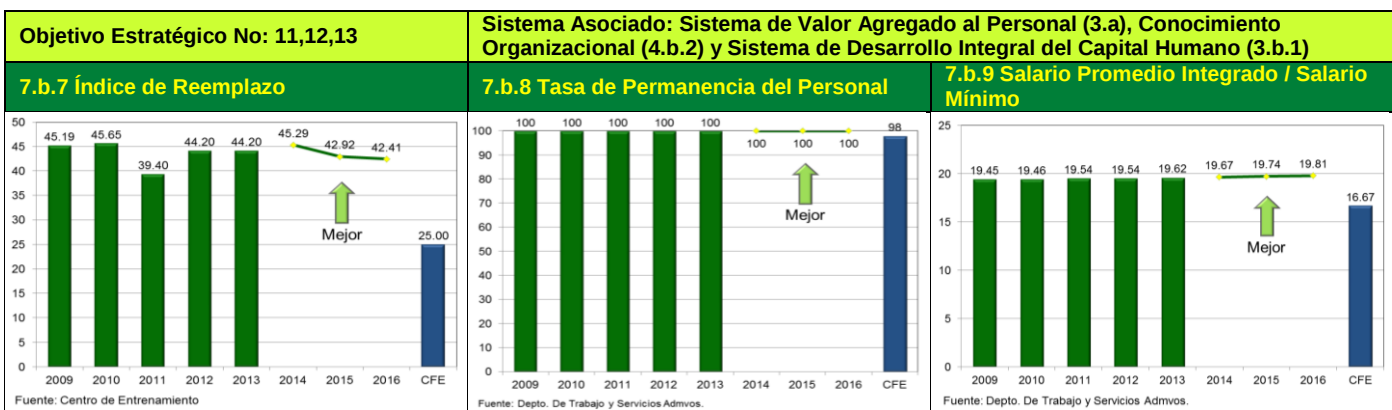
Cómo se mide: A través del Sistema de Valor Agregado al Personal, y del Proceso de Diseño y Desarrollo del Aprendizaje (tabla 3.3).

Resultados: La gráfica 7.b.4 muestra una tendencia creciente a incorporar un mayor número de trabajadores calificados como instructores. De 2009 a 2013 se obtuvo un incremento de 17%, (incluye personal jubilado), uno de cada seis colaboradores está calificado como instructor especializado, lo cual nos ha permitido capitalizar la experiencia preparando a los instructores no sólo para impartir cursos, sino para desarrollar los materiales de entrenamiento, lo que refuerza la generación del conocimiento explícito. Lo anterior nos ha permitido adicionalmente, tener un cambio generacional “suave” y planeado.

La gráfica 7.b.5 presenta el número de paquetes didácticos desarrollados por año. De 2009 a 2013, el número de paquetes didácticos elaborados se incrementó en 70 al pasar de 734 a 804. Esto refuerza la estandarización del conocimiento a nivel organizacional. Obsérvese que el número de paquetes didácticos elaborados por la GCN es muy superior a lo realizado por los centros de capacitación de la CFE.

Los planes de entrenamiento, contienen los paquetes de capacitación (o “lectures”, en inglés) que requieren los procesos sustantivos. Hemos superado promedio de la industria nuclear norteamericana y actualmente nos ubicamos como benchmark. Para reforzar el conocimiento, hemos establecido la herramienta SENEQ, para la difusión y aprovechamiento de la Experiencia Operacional, donde no solo se informa si no que se evalúa al personal del conocimiento adquirido.

Metas 2016: 23.00%, 820 cursos y 14 planes de entrenamiento



Qué mide: El valor porcentual del personal, permanente y temporal, capacitado para cubrir el puesto inmediato superior (7.b.7), el porcentaje de permanencia de nuestro personal (7.b.8) y la relación entre salario promedio integrado y el salario mínimo (7.b.9).

Cómo se mide: A través del Sistema de Desarrollo Integral del Personal y del Sistema Integral de Recursos Humanos.

Resultados: Mantenemos un índice de reemplazo superior al 40%, a fin de garantizar las sustituciones con personal calificado debido a vacaciones, incapacidades, comisiones, así como atender el cambio generacional que se está dando por motivos de jubilación (la plantilla de la GCN se inició hace 31 años). La meta institucional de 25% es ampliamente superada en nuestra GCN (7.b.7).

El nivel de deserción y de retiro voluntario es cero, ya que en los últimos 5 años no hemos tenido retiros voluntarios de una plantilla aproximada de 1,200 colaboradores (7.b.8). En la gráfica 7.b.9 se presenta el cociente entre el salario promedio integrado que percibe nuestro personal y el salario mínimo, observándose que la CLV mantiene una tendencia positiva.

Lo anterior resalta las buenas condiciones laborales con oportunidades de desarrollo y de aprendizaje continuo, una sólida identidad de nuestro personal hacia la institución y una alta estabilidad económica.

Metas 2016: 42.41% (el ajuste es derivado de la proyección de jubilaciones), 100% y 19.81 veces respectivamente.



Qué mide: La equivalencia que representan las prestaciones que la CLV otorga al personal, con relación al salario mínimo vigente (7.b.10); tiempo promedio de contratación del personal para las recargas (7.b.11) y el histórico de dosis individual promedio recibida (7.b.12).

Cómo lo mide: A través del sistema de Valor Agregado al Personal, del Sistema de Trabajo y del Sistema de Seguridad Radiológica respectivamente.

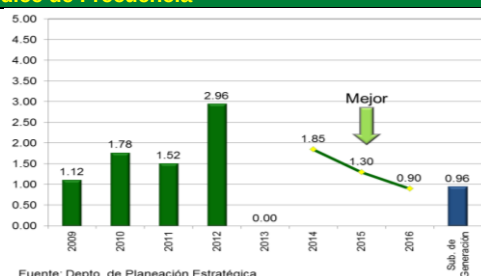
Resultados: La gráfica 7.b.10 muestra el alto nivel de prestaciones que reciben nuestros colaboradores, el cual es mejorado anualmente de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo, ubicándonos por arriba de nuestros referentes nacionales.

La gráfica 7.b.11 muestra el nivel de mejora que hemos tenido en los últimos años, para reducir los tiempos de selección y contratación del personal en apoyo a las recargas de combustible, sin menoscabo del cumplimiento de los requisitos que exige la industria nuclear (aplicación de las TI).

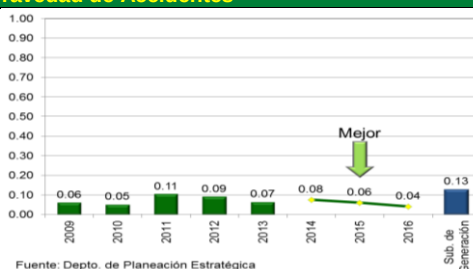
La gráfica 7.b.12 refleja el fuerte compromiso que asumimos con la Seguridad de nuestro personal, al estar muy por debajo del límite legal.

Metas 2016: 11.69%, 5.0 días y 2,000 mrem

7.b.13 Índice de Frecuencia



7.b.14 Gravedad de Accidentes



Qué mide: Frecuencia de accidentes de trabajo (7.b.13) y su gravedad (7.b.14), así como el número de Jubilados por años de servicio vs. Jubilados por invalidez (7.b.15)

Cómo lo mide: A través de los Procesos de Seguridad y de Salud en el Trabajo (tabla 3.6).

Resultados: Si bien es cierto que nuestros resultados son mejores que el promedio de nuestro Corporativo y de las referencias, nuestra Cultura de Seguridad nos obliga a mantener un esfuerzo constante para ser una Central con cero accidentes (gráficas 7.b.13 y 7.b.14).

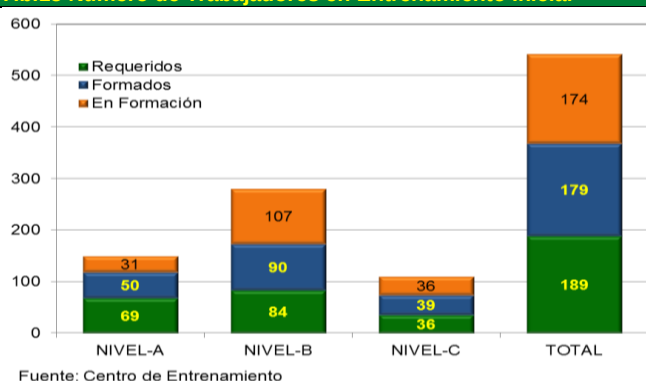
En la gráfica 7.b.15 podemos mostrar con orgullo que nuestro personal alcanza su período jubilatorio en condiciones físicas, que le permiten mantener un alto nivel en su calidad de vida.

Meta 2016: 0.9%, 0.04% y 0 respectivamente.

Objetivo Estratégico No: 11,12,13

Sistema Asociado: Sistema de Valor Agregado al Personal (3.a), Sistema de Desarrollo Integral del Capital Humano (3.b.1), Conocimiento Organizacional (4.b.2)

7.b.15 Número de Trabajadores en Entrenamiento Inicial



Qué mide: El número total de colaboradores que se encuentran actualmente en proceso de entrenamiento inicial por nivel de especialización, para cubrir los requerimientos de la organización, entre los que se encuentra el cambio generacional por jubilaciones.

Cómo se mide: A través del Proceso de Identificación y Planeación de Necesidades de Aprendizaje (tabla 3.3).

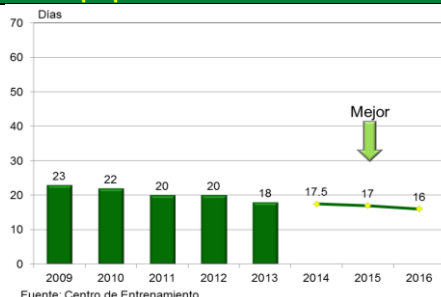
Resultados: La gráfica refleja nuestro compromiso como Empresa del Conocimiento de garantizar las competencias y capacidades de nuestro personal.

Metas 2016: Satisfacer el Índice de Reemplazo proyectado 42.41% ver gráfica 7.b.7

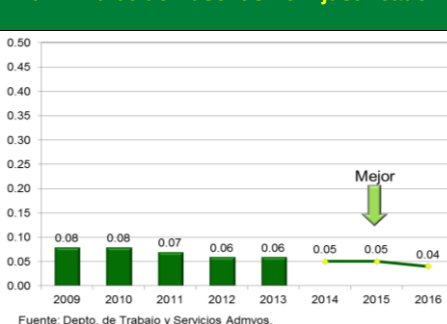
Objetivo Estratégico No: 3, 6

Sistema Asociado: Sistema de Valor Agregado al Personal (3.a), Sistema Laboral de Alto Desempeño (3.a.1) y Sistema de Desarrollo Integral del Capital Humano (3.b.1)

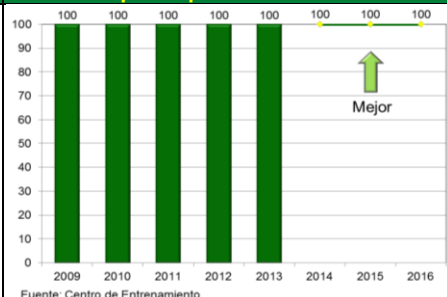
7.b.16 Tiempo Promedio de Conformación de Grupo para Entrenamiento Inicial



7.b.17 Índice de Ausentismo Injustificado



7.b.18 Porcentaje de Obtención de Licencias para Operador de Reactor



Qué mide: Tiempo en días de conformación de un grupo para entrenamiento inicial (7.b.16), índice de ausentismo injustificado del personal (7.b.17) y porcentaje de participantes evaluados por nuestro organismo regulador (CNSNS), que obtuvieron licencia (7.b.18).

Cómo lo mide: A través del Sistema de Desarrollo Integral del Capital Humano, de los sistemas de Trabajo (tabla 3.1) y del Proceso de Transmisión del Conocimiento (tabla 3.3).

Resultados: La gráfica 7.b.16 refleja una reducción de 37.5% en el tiempo de conformación de grupos para entrenamiento inicial (2002 a 2008), optimizando nuestro proceso a través de la mejora continua, con un fuerte apoyo de las TI (4.b.1). La gráfica 7.b.17 demuestra que en la CLV contamos con personal altamente comprometido con su responsabilidad, al ser prácticamente nulo el ausentismo. El porcentaje de obtención de licencias para operar las unidades generadoras (gráfica 7.b.18), refleja la calidad del entrenamiento. Cabe resaltar que para obtener el derecho de ser evaluado, los candidatos deben acreditar la batería de cursos regulatorios, con una duración aproximadamente 3 años.

Metas 2016: 16 días, 0.04 %, 100% (de obtención de licencias) respectivamente.

Objetivo Estratégico No: 11,12,13

Sistema Asociado: Sistema de Valor Agregado al Personal (3.a), Proceso de

