

7 Resultados de Personas

7a Medidas de percepción

Resultado Encuesta Clima Laboral (Hombres)

66



Resultado Encuesta Clima Laboral (Mujeres)

67



7b Indicadores de rendimiento

Resultados 4 Idoneidad y capacidad del personal. Formación, desempeño y desarrollo de carreras profesionales

	Formula del indicador	Unidades	Sentido de la mejora	Datos				Metas	Comentario/Justificación
				2016	2017	2018	2019	2019	
Número de acciones formativas	No de cursos de formación	Cursos	↑ 3	736	835	1,272	492	492	El diferencial entre los años es debido a que se realizan cursos formativos adicionales al cierre de año
% de empleados que han recibido formación	No de empleados formados/No de empleados totales	%	↑ 3	86%	85%	89%	ND	ND	
Horas anuales de formación (por persona / área de formación)	Indice de formación	Horas/personas	↑ 3	4.34	8.79	9.29	10.38	10.38	
7b.3.2 Horas de formación en seguridad/No de personas (IFS)	Indice de formación seguridad	%	↑ 3	2.4%	4.1%	2.6%	1.3%	1.3%	
Inversion en formación	Presupuesto de formación anual	kMXN	↑ 3	2,964	11,256	13,482	15,827	15,827	
Gasto de formación por empleado	Presupuesto de formación anual/No de trabajadores	kMXN	↑ 3	4.63	11.69	12.07	13.85	13.85	
Indice de formación (IF)	= Horas formación / Horas Laboradas Reales personal	%	↑ 3	4.9%	7.8%	8.6%	3.0%	3.0%	
Plan Anual de Formación (PAF)	= Avance al cierre de mes de acciones PAF	%	↑ 3	98.9%	73.8%	96.7%	95.0%	95.0%	En 2017 se cumplió el PAF, pero el % total reconocido para el Score, sólo aplicaron las horas cargadas en SAP por actualización de Procedimiento
Evaluaciones del desempeño positivas	No de EDD > 100%	%	↑ 3	81%	82%	84%	ND	ND	
% de objetivos individuales y grupales alcanzados	% Cumplimiento de Objetivos	%	↑ 3	121%	120%	139%	ND	ND	
7b.8.1 % personal que cumplió mas del 80% de sus objetivos	% de personal que excedió el 80% de sus objetivos	%	↑ 3	93%	100%	100%	100%	100%	
7b.8.2 % de cumplimiento de objetivos del SCORE		%	↑ 3	88%	85%	93%	95%	95%	En 2017 la afectación principal ha sido en MGN, el cual su ppto se realiza en base a una estimación de despacho y a la eficiencia de las máquinas, por lo que el cumplimiento depende del despacho real que no es gestionable por las plantas y de las condiciones operativas.
Promociones en base a desempeños excelentes	% dedicado a incremento salarial por promoción o por mérito, respecto al total repartido	%	↑ 3	23%	43%	22%	31%	31%	Dato de 2019 es estimado

Grado de participación e implicación de las personas

Resultados 5 Involucración en planes de sugerencias

				Datos				Metas	Comentario/Justificación
Formula del indicador	Unidades	Sentido de la mejora	2016	2017	2018	2019	2019		
Involucración en planes de sugerencias:									
Numero de sugerencias	No. de BP e iniciativas emitidas por flota (Seguridad/O&M)	número	↑ 31	45	57	82	72	72	Prevención en PRL y en eficiencia en los procesos de O&M, para el 2019 se estima solo sugerencias de Seguridad, y el diferencial por arriba de la meta 72 será por la emitidas por Operación
% de personal implicado en los sistemas de sugerencias	No. empleados participantes/total de empleados	%	↑ 31	7%	6%	22%	15%	15%	Mayor participación en la generación de BP identificadas, el diferencial en la meta es de acuerdo al comentario en 7b.13
Impacto de las sugerencias implementadas	% BP implementadas/Total de BP e iniciativas emitidas	número	↑ 31	53%	53%	60%	50%	50%	Creación de un ambiente seguro, saludable y productivo. el diferencial en la meta es de acuerdo al comentario en 7b.13

Resultados 6 Apreciación de individuos y equipos

Formula del indicador	Unidades	Sentido de la mejora	Datos				Metas	Comentario/Justificación
			2016	2017	2018	2019	2019	
Numero de reconocimientos entregados	No. de reconocimientos entregados por parte de las autoridades	número	1	2	1	ND	ND	Cumplimiento de criterios establecidos por la autoridad, organizaciones ya sean de tipo legal o voluntario para mejorar la gestión de calidad, seguridad y ambiente
% de empleados con retribución variable	% de empleados de confianza con retribución variable	%	100%	100%	100%	100%	100%	El 100% de los empleados de confianza tiene retribución variable
Proporción de respuestas a las encuestas entre el personal	Número de personal que responde la encuesta / Número total de participantes	%	ND		87%	ND	ND	Participación en la encuesta de Clima del 2018, su elaboración estará en función a las necesidades de Negocio y a la Dirección
Cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene	% Cumplimiento del Plan de Acción Preventiva	%	98%	99%	99%	100%	100%	Permite la prevención de accidentes laborales en base a los riesgos importantes
Riesgos para la salud y accidentes	No. de Riesgos notificados por los empleados mediante ROA	Número de ROAS	8,382	8,127	8,743	8,417	8,417	Permite la identificación de actos y condiciones inseguras, base de la pirámide de accidentabilidad. En 2018 se incrementó por los mantenimientos mayores.
Gestión de ROAS (CROAS)	= ROAS cerradas / ROAS emitidas x 30% + ROAS emitidas / Personal propio / 26 x 70%	%	95.0%	85.6%	80.9%	80%	80%	
Plan PRL (H&S) (PRL)	= Avance al cierre de mes de acciones PRL	%	99.5%	99.1%	99.5%	100%	100%	
Absentismo y bajas por enfermedad	% de Trabajadores que estuvieron de incapacidad	%	12.21%	8.05%	8.42%			Lo ideal es que cada Ejercicio Fiscal haya una disminución en el % del personal con incapacidad, considerando que IBERDROLA tiene a bien realizar Campañas de Salud, como lo es de vacunación, check-up médico, etc. en beneficio de todos sus colaboradores.
Niveles de accidentes	No. Accidentes internos (CB/SB)	Accidentes SIN BAJA	4	2	1	0	0	Permite comparación de accidentabilidad entre centrales y con la competencia

	Formula del indicador	Unidades	Sentido de la mejora	Datos				Metas	Comentario/Justificación
				2016	2017	2018	2019	2019	
Indice de accidentabilidad (IAC)	= Accidentes personal interno c/baja * 21 + (Accidentes	Ratio	↓ 1	0	0	0	0	0	
Indice de accidentabilidad laboral Interna (IA)	=(Accidentes personal interno c/baja / Horas laboradas personal	Ratio	↓ 1	0	0	0	0	0	
Indice de accidentabilidad laboral total (IAT)	= (Accidentes laborales totales / Horas laboradas personal interno	Ratio	↓ 1	0	5.6	0	10	10	
Indice de gravedad (IG)	= Jornadas perdidas / Accidentes personal interno	Ratio	↓ 1	0	0	0	0	0	
Planes de acción a accidentes relevantes de seguridad (PSEG)	= Avance al cierre de mes de acciones PSEG	%	↑ 3	96%	100%	100%	100%	100%	Seguimiento de acuerdo a avances. Accidente relevante será el clasificado como investigable por el COSE (SIGOP): accidentes con baja y donde se involucra riesgo especial (espacio confinado, fuego, trabajo en altura, sustancia química, eléctrico, izaje, etc.).
Quejas y reclamaciones	Número de reclamos por error en nómina / Número total de empleados con nómina	%	↓ 1	ND					Se considera como área de mejora de cara a su implementación en el 2019
Tendencias de selección	% de Coberturas Internas	%	↑ 3	65%	33%	65%	156%	156%	Se esta promoviendo cada vez más las coberturas internas para las vacantes que se requieren
Rotación de personal	Número total de bajas / Número total de plantilla	%	↓ 1	5.30%	5.50%	4.70%	0.80%	0.80%	
Nivel de Conflictividad (Vg: Huelgas/Paros)	Número de Huelgas/Paros	número	↓ 1	0	0	0	0	0%	No se han presentado Huelgas o Paros
Utilización de los beneficios sociales ofrecidos por la organización	13% FONDO DE AHORRO	%	↑ 3	100%	100%	100%	100%	100%	
	10% VALES DE DESPENSA	%	↑ 3	100%	100%	100%	100%	100%	
	6% Plan Privado de pensiones	%	↑ 3	67%	60%	44%	42%	42%	
	Ayuda transporte para personal de confianza	\$	↑ 3	30%	37%	30%	34%	34%	
	Ayuda comida para personal de confianza	\$	↑ 3	36%	31%	24%	27%	27%	
	Coberturas SGMM	\$	↑ 3	66%	56%	74%	74%	74%	GMM y Servicio Dental
	Coberturas Vida		↑ 3	66%	56%	74%	74%	74%	VIDA en el 2019 se incrementó la prestación en 33%