



TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2019

ABRIL 2020



1. ANTECEDENTES.

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es una herramienta implementada de la Secretaría de la Función Pública (SFP), que se aplica en la Administración Pública Federal, con la finalidad de medir el grado de percepción del clima y cultura organizacional que tienen los servidores públicos sobre su entorno laboral.

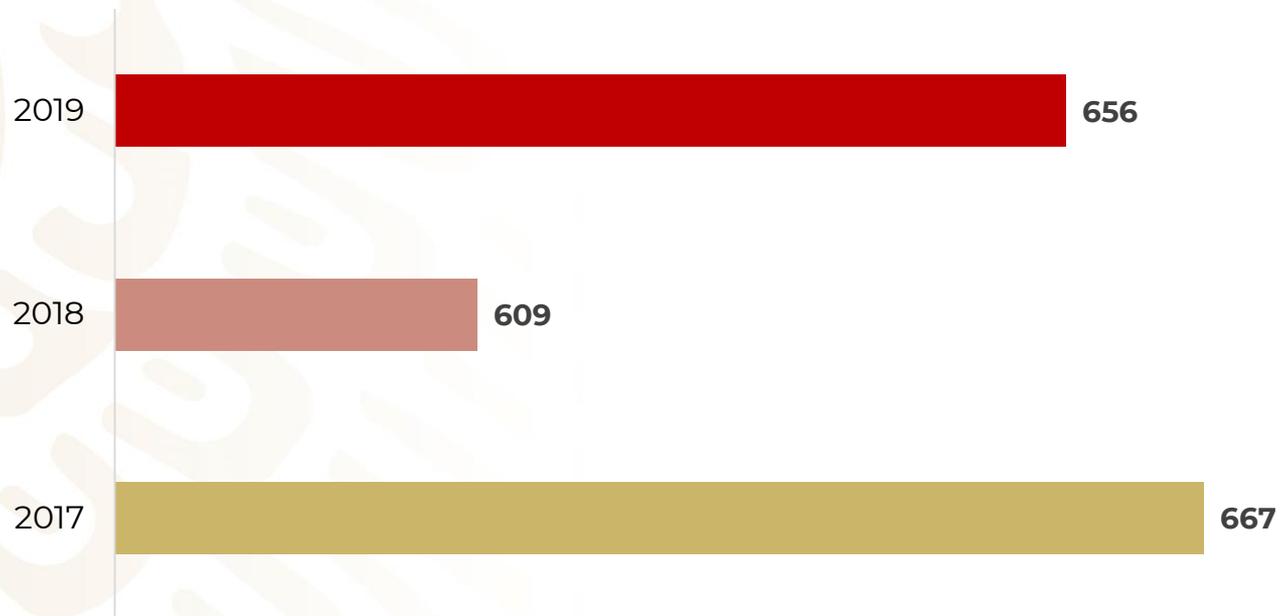
2. APLICACIÓN.

Para el caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), el periodo de aplicación se llevó a cabo del 1 al 14 de octubre de 2019.

En 2019, se obtuvo 74.38% de participación del personal de todos los niveles de puestos asignados en el TFCA, lo que representa a 656 servidores públicos del total de la plantilla activa hasta el momento de la aplicación de la ECCO, los cuales están adscritos en las diversas áreas que conforman el TFCA.

3. DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS.

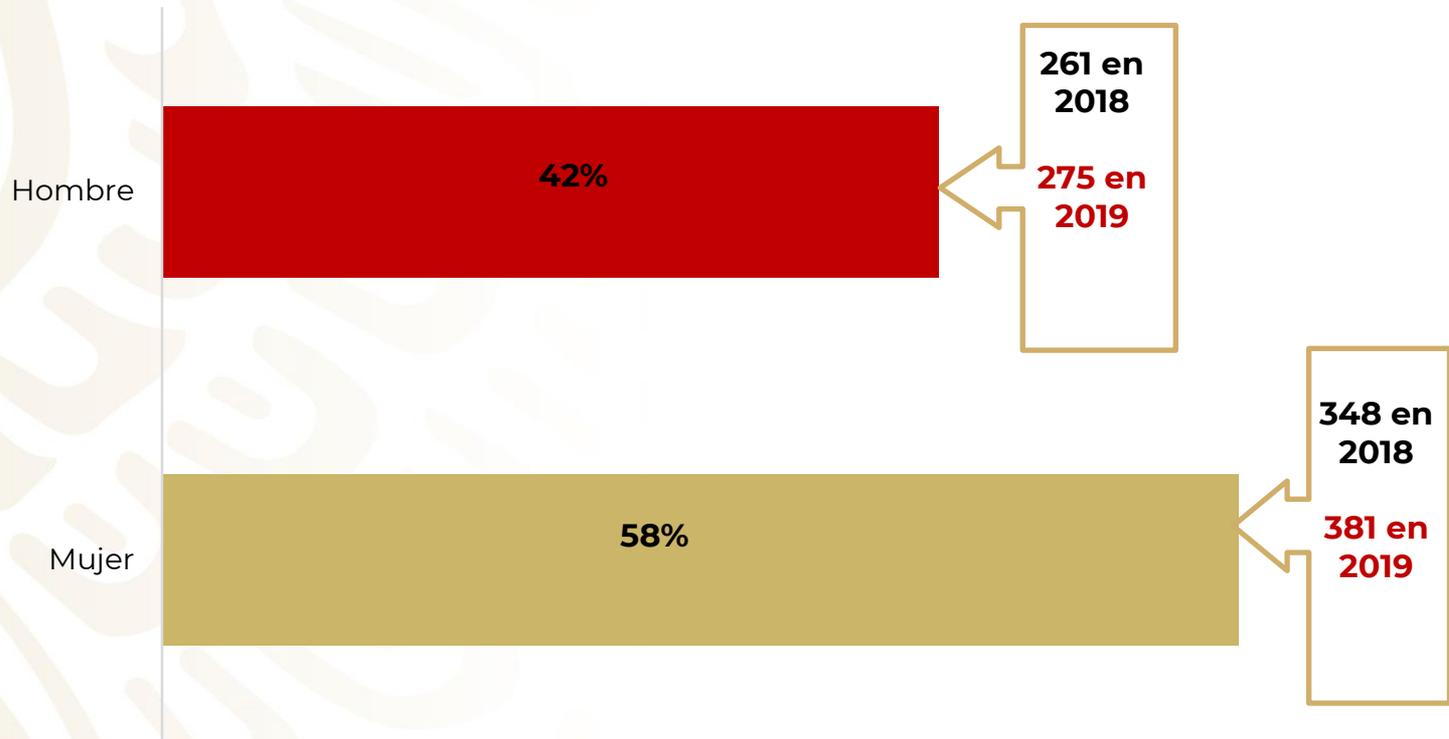
3.1 Comparativo de participación.



En 2019, se registró un total de 656 encuestas, lo que representa un incremento en la participación del personal del TFCA en la ECCO, comparado con el año inmediato anterior, sin embargo, no se alcanzó el grado de participación registrado en el 2017.

4. ESTADÍSTICOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS.

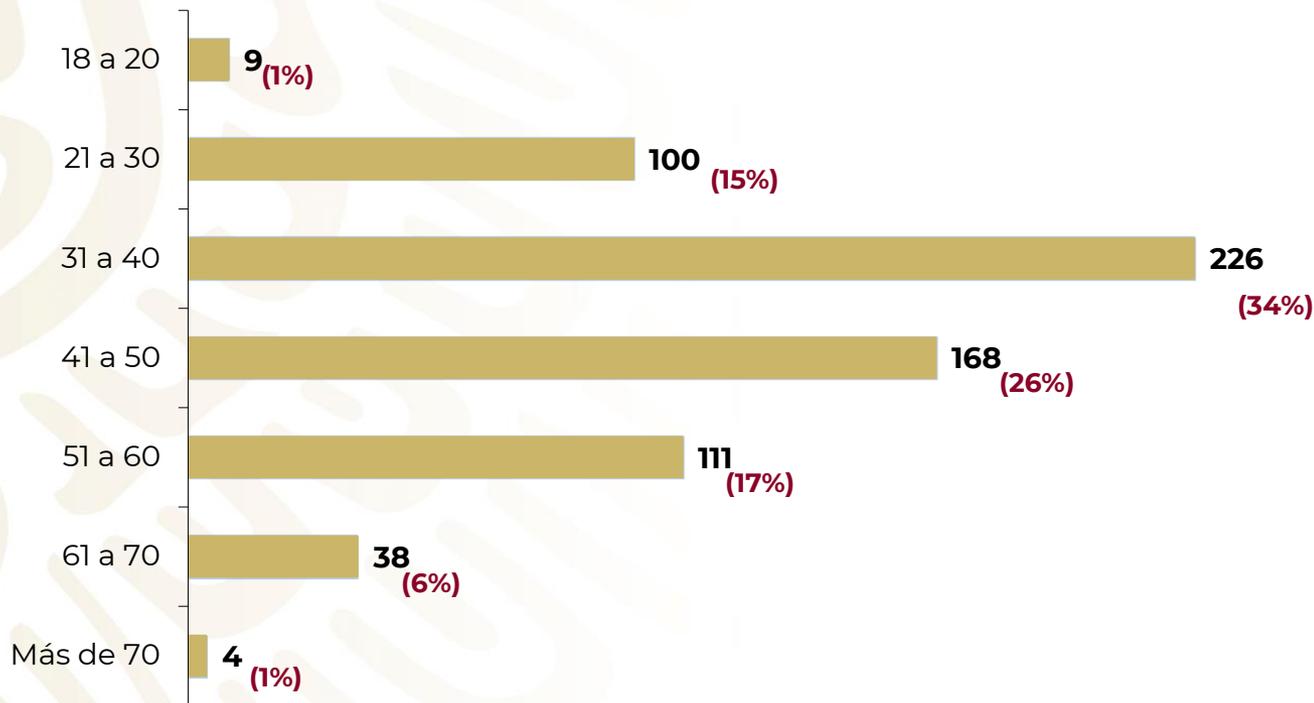
4.1 Participación por género.



En 2018 y 2019, la participación de las mujeres en la ECCO fue mayor en comparación con la de los hombres.



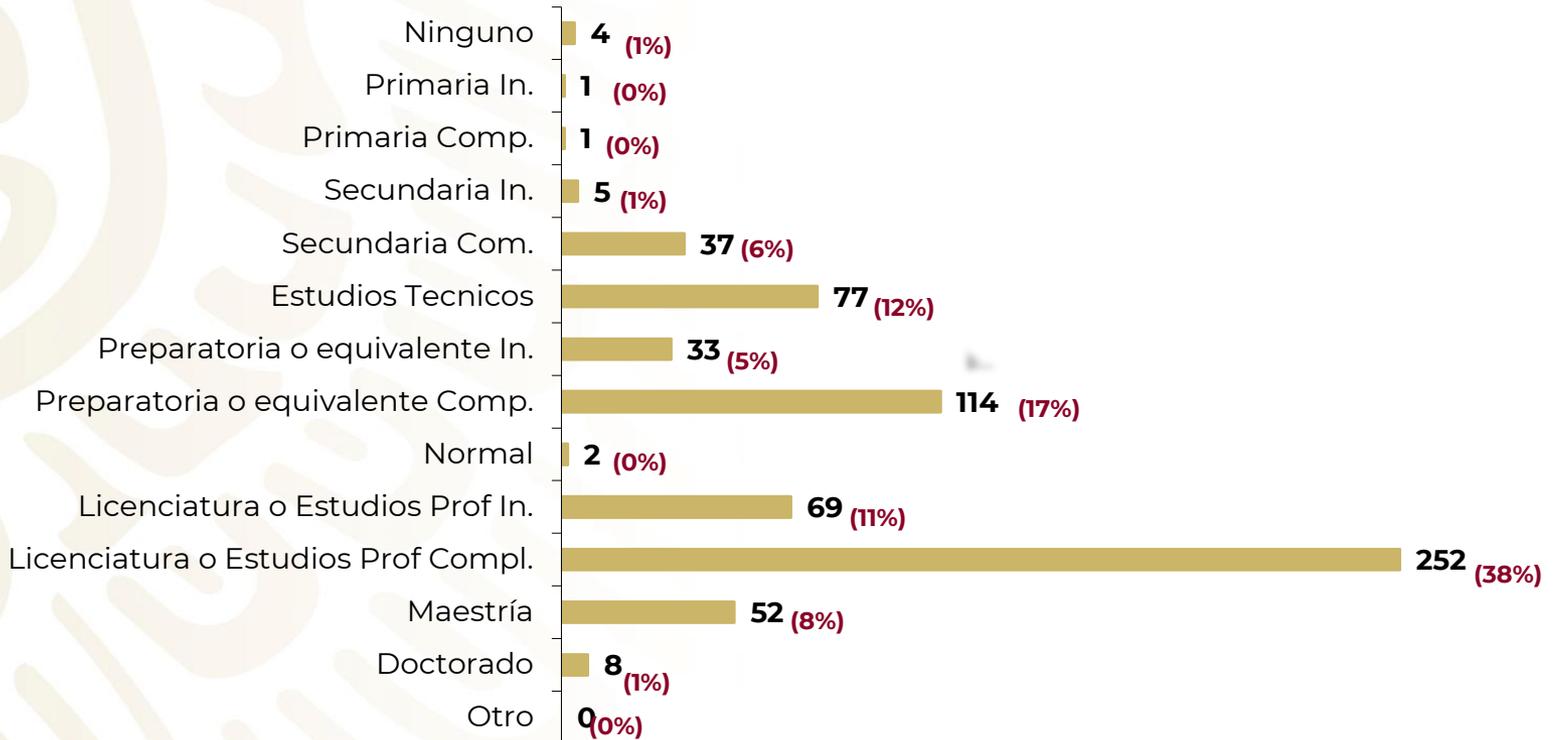
4.2 Participación por edad.



Durante la aplicación de la ECCO 2019, se registró mayor participación del personal del TFCA , que se encuentra en el rango de edad de 31 a 40 años.

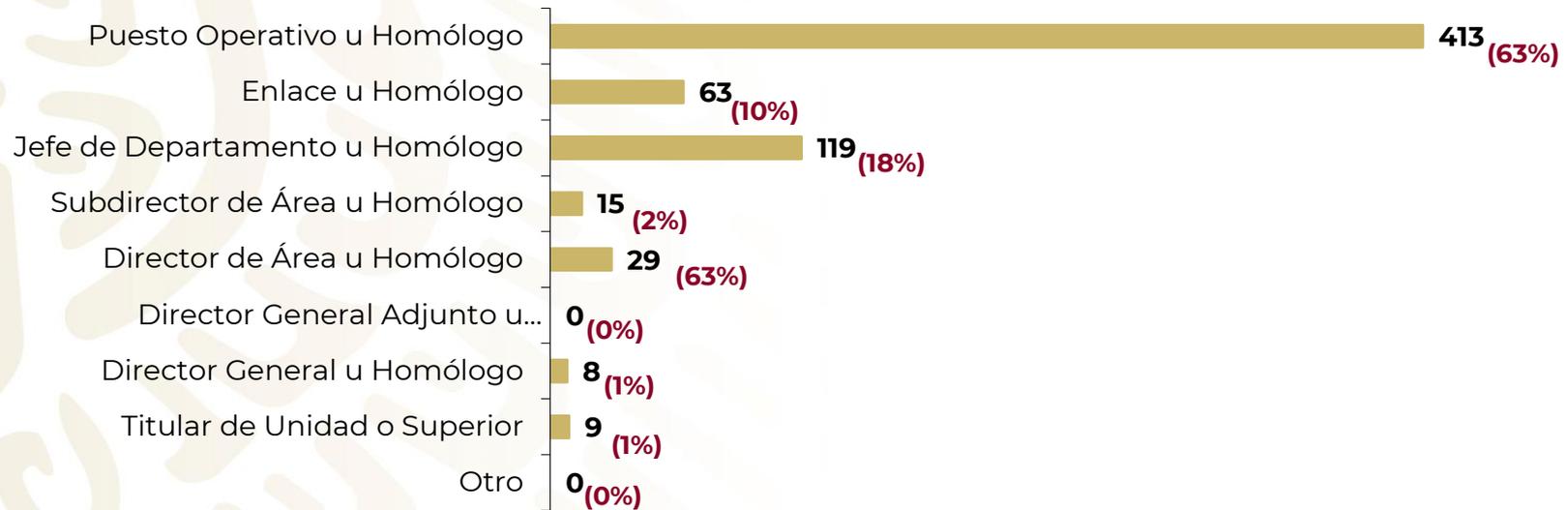


4.3 Participación por nivel educativo.



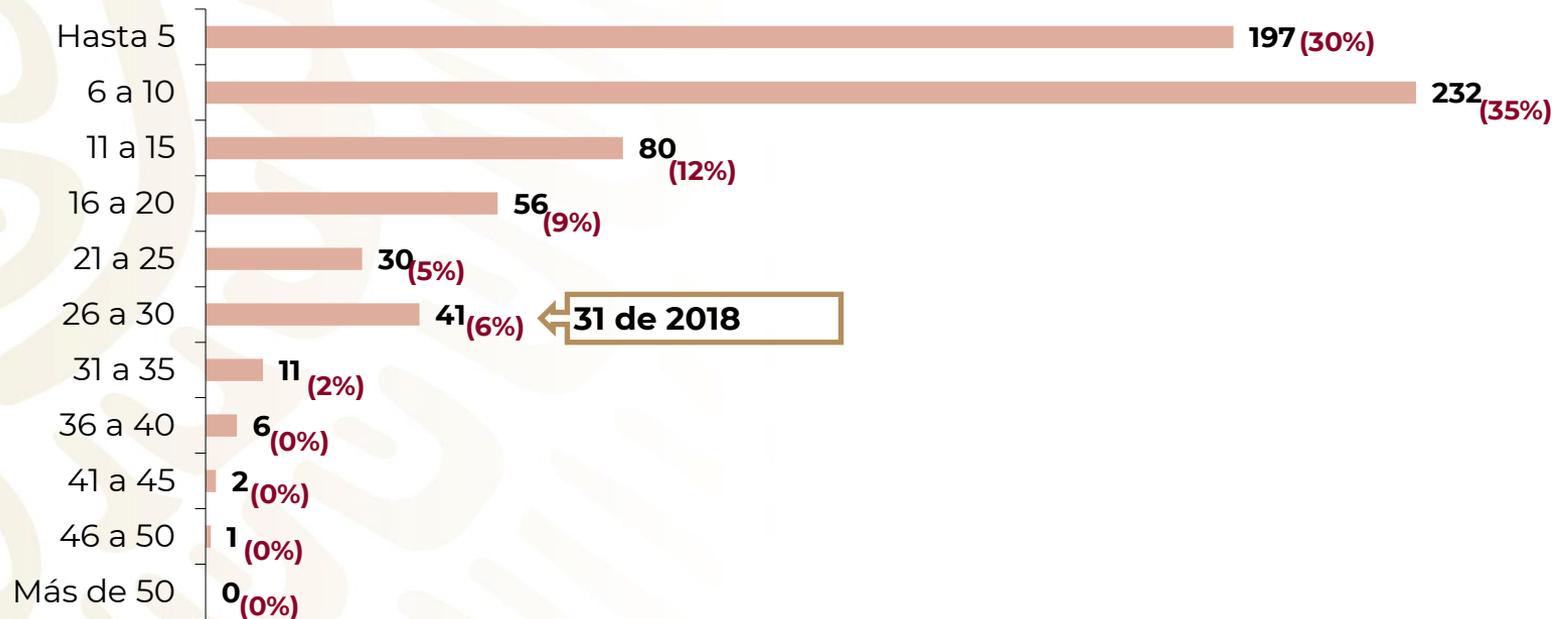
En la ECCO 2019, se registró que el mayor porcentaje de personal tiene estudios de nivel de licenciatura o estudios profesionales concluidos.

4.4 Participación por nivel de estructura.



Durante 2019, el personal del TFCA de nivel operativo, tuvo la mayor participación en la ECCO.

4.5 Participación por antigüedad en el TFCA.

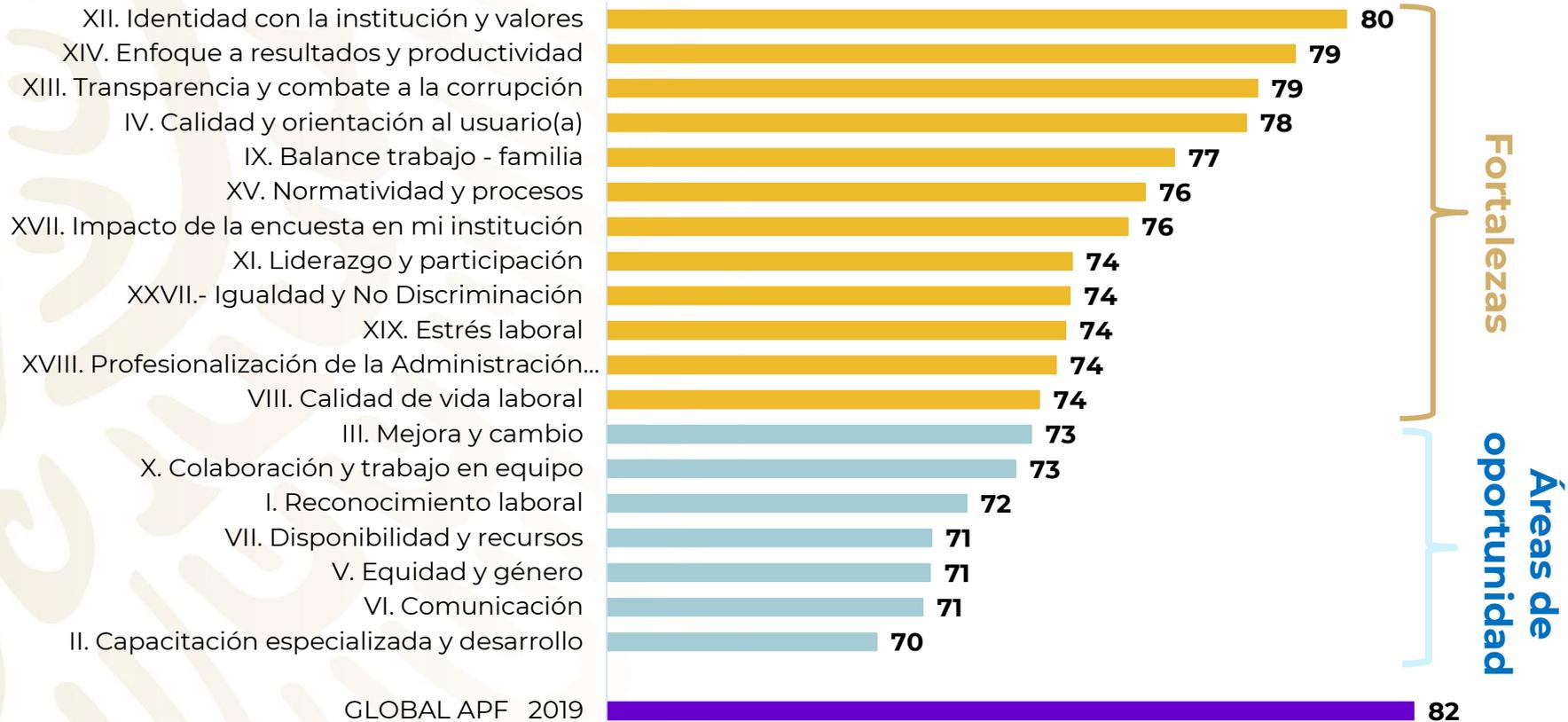


Se observó un incremento en la participación del personal del TFCA con una antigüedad de 26 a 30 años, con respecto a lo registrado en el año 2018.

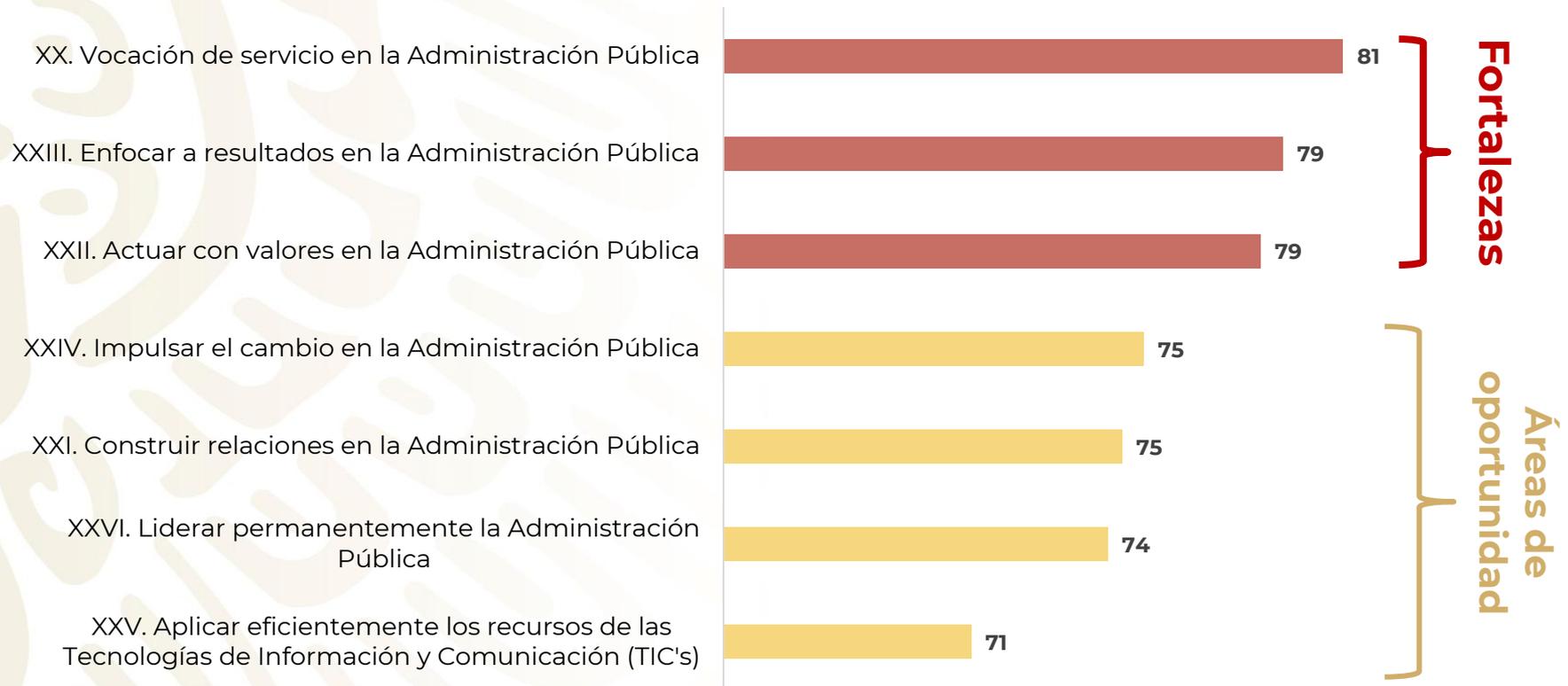
5. RESULTADOS POR FACTOR.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la ECCO de los Factores en el orden prediseñado por la SFP para representar las percepción que se tiene del entorno laboral, primero se presentan los Factores de Clima y Cultura, posteriormente los Factores Fractales, enseguida los Factores de Competencias y por último, se mostrará el resultado del Factor de Igualdad y No Discriminación.

5.1 Factores de Clima y Cultura Organizacional 2019.



5.2 Factores de Competencia 2019.



En las siguientes gráficas, se presentan los resultados de cada uno de los factores con sus respectivos reactivos que conforman la ECCO 2019.



5.1 Factores de Clima y Cultura Organizacional 2019.

5.1.1 Reconocimiento laboral.

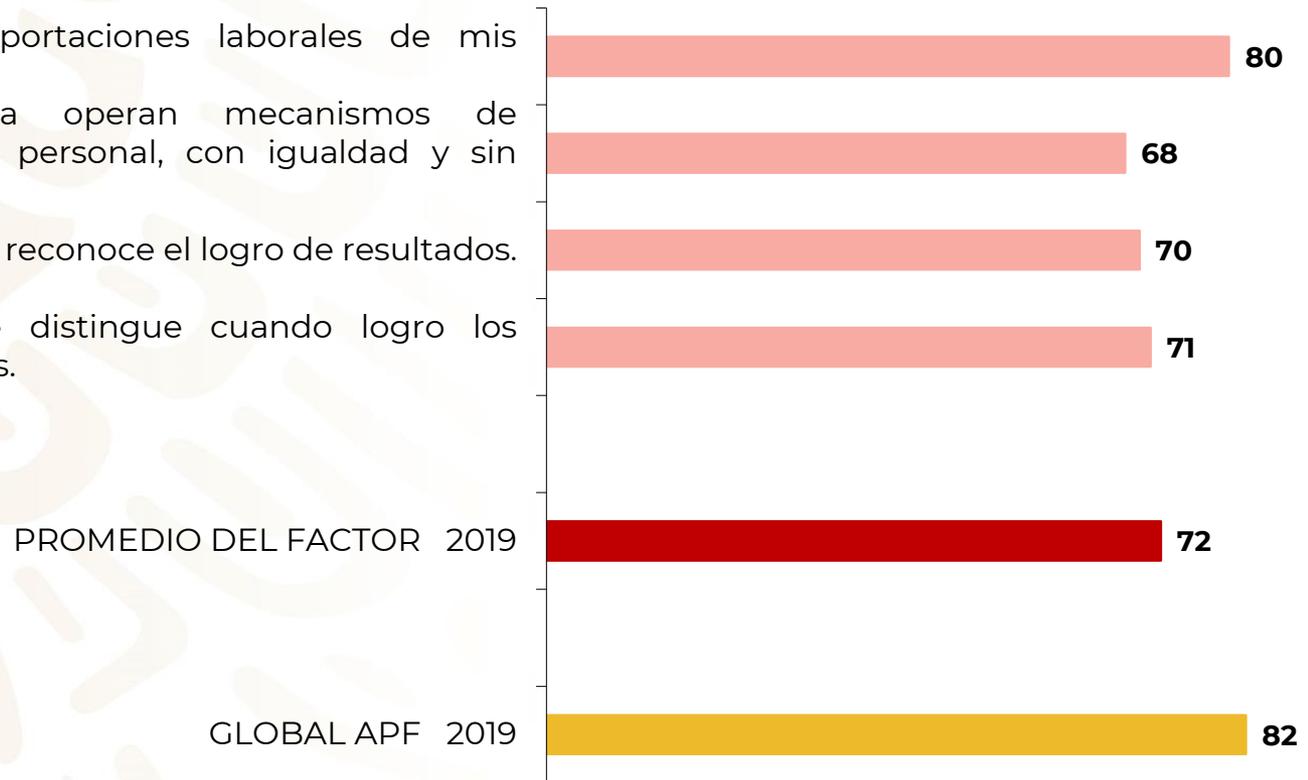
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.

4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).

2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.

1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.

3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.



5.1.2 Capacitación especializada y desarrollo.

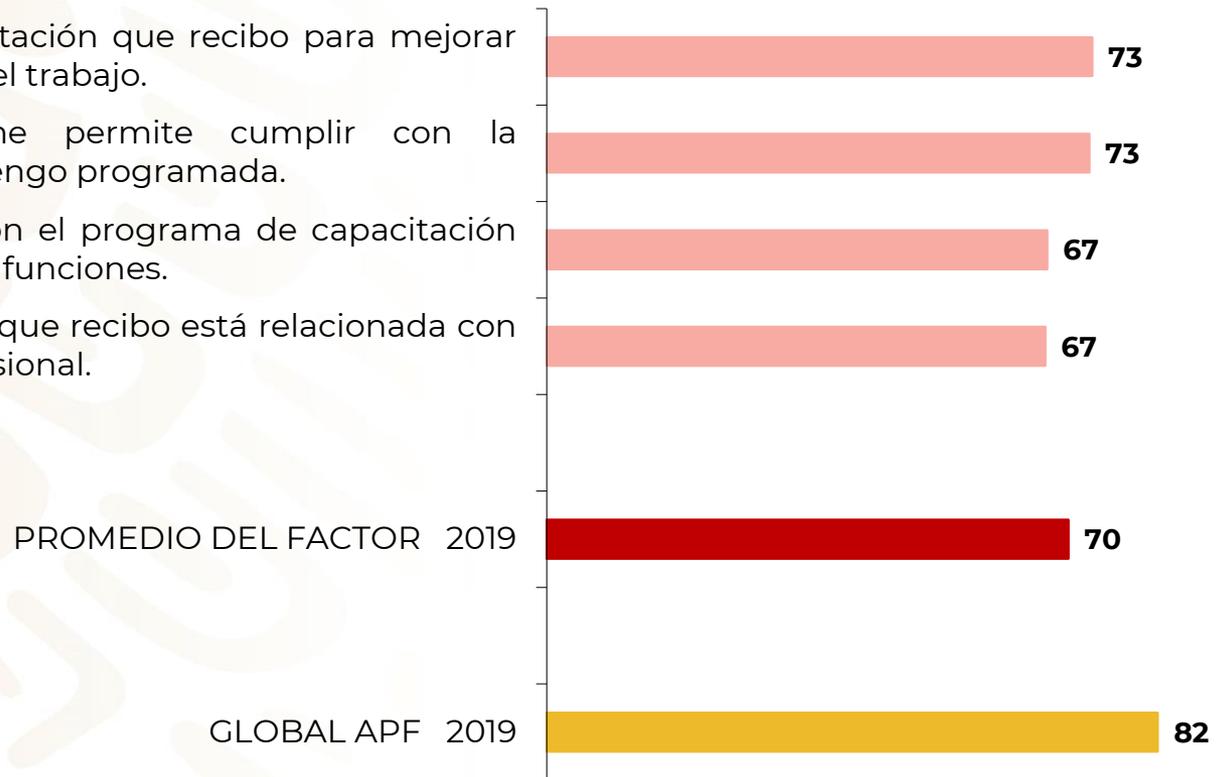
Permite evaluar las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño, y en su caso, certificación, de las y los servidores públicos.

7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.

8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.

6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.



5.1.3 Mejora y cambio.

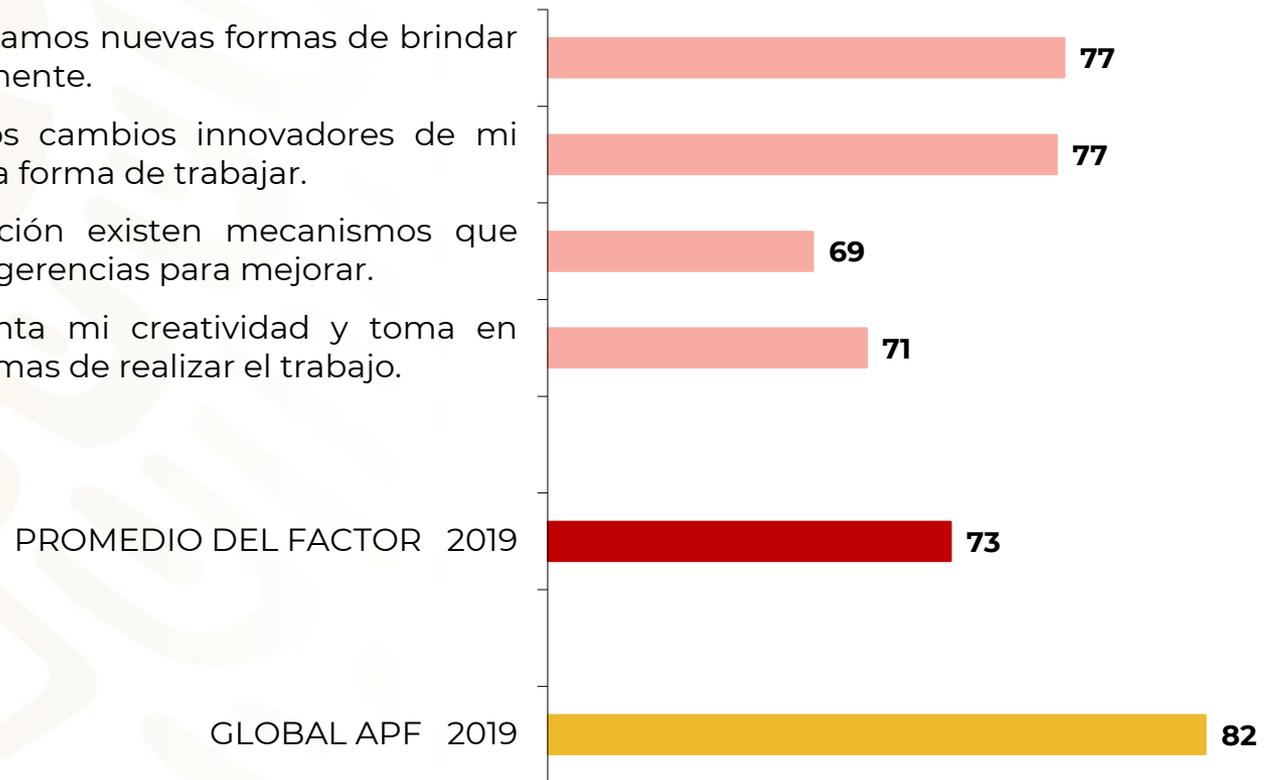
Permite evaluar el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.

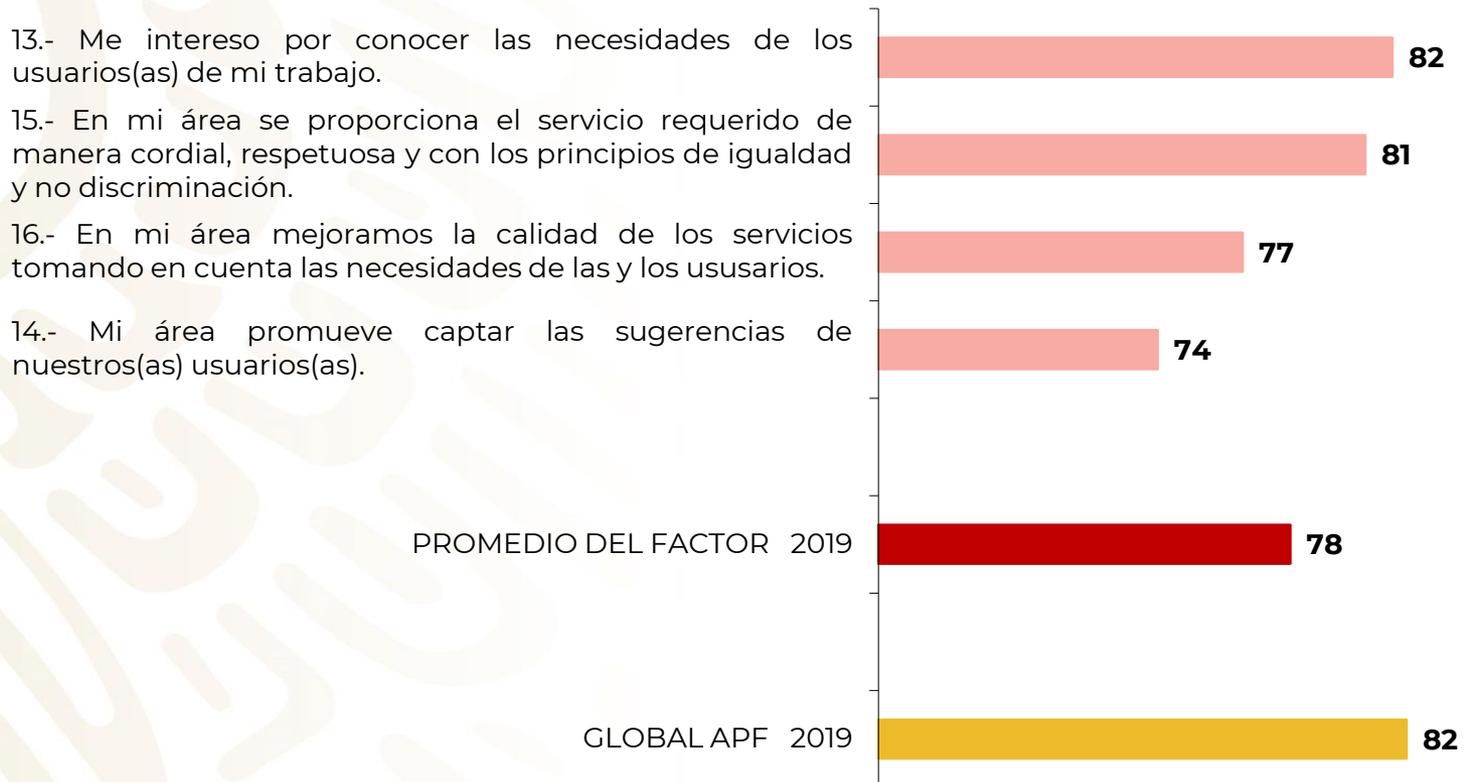
10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.

12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.



5.1.4 Calidad y orientación al usuario (a).

Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.



5.1.5 Equidad y género.

Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.

20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.



17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.



19.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.



18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.



21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.



PROMEDIO DEL FACTOR 2019 **71**

GLOBAL APF 2019 **82**

5.1.6 Comunicación.

Permite evaluar la percepción que las y los servidores públicos tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.

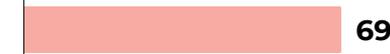
23.- En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.



22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.



24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.

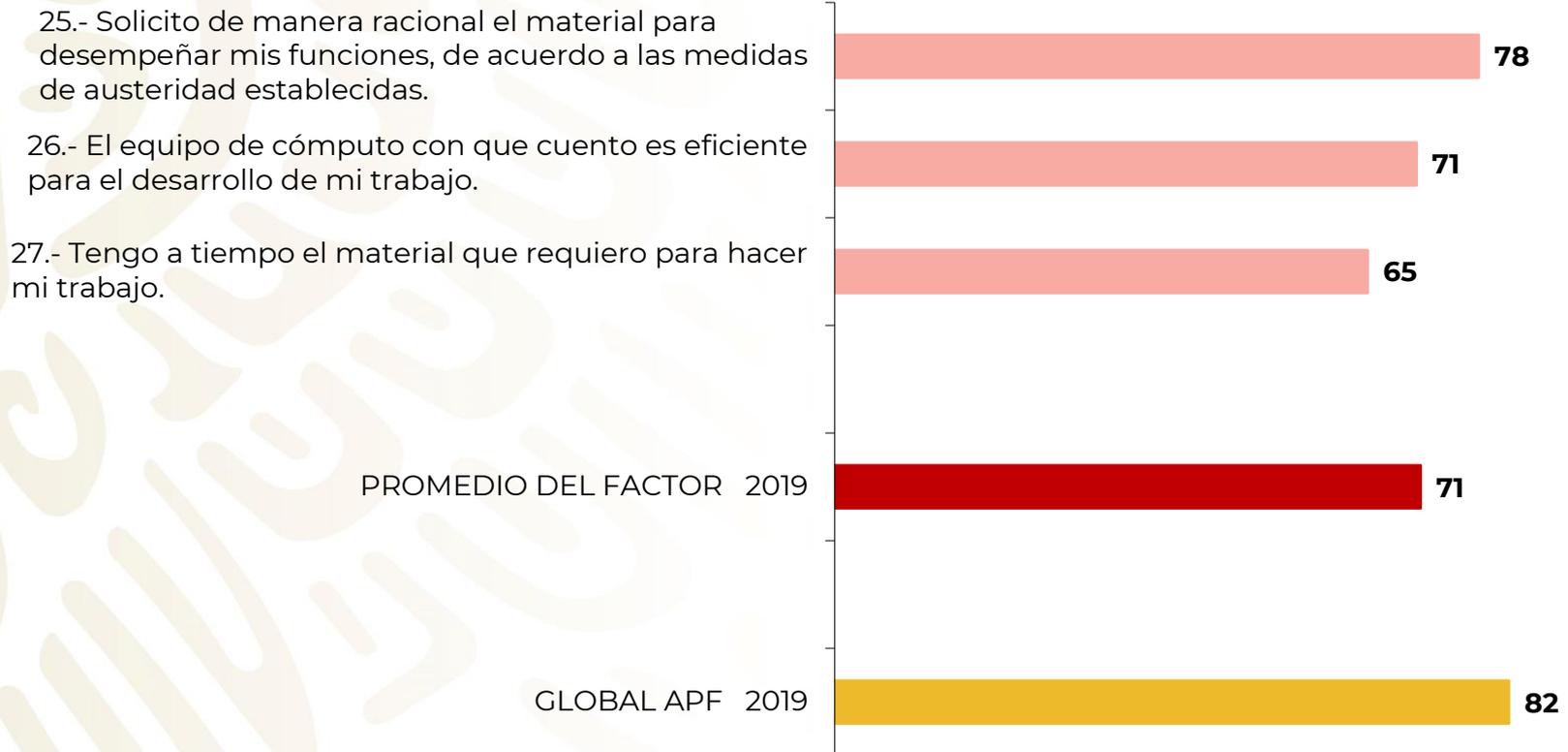


PROMEDIO DEL FACTOR 2019 **71**

GLOBAL APF 2019 **82**

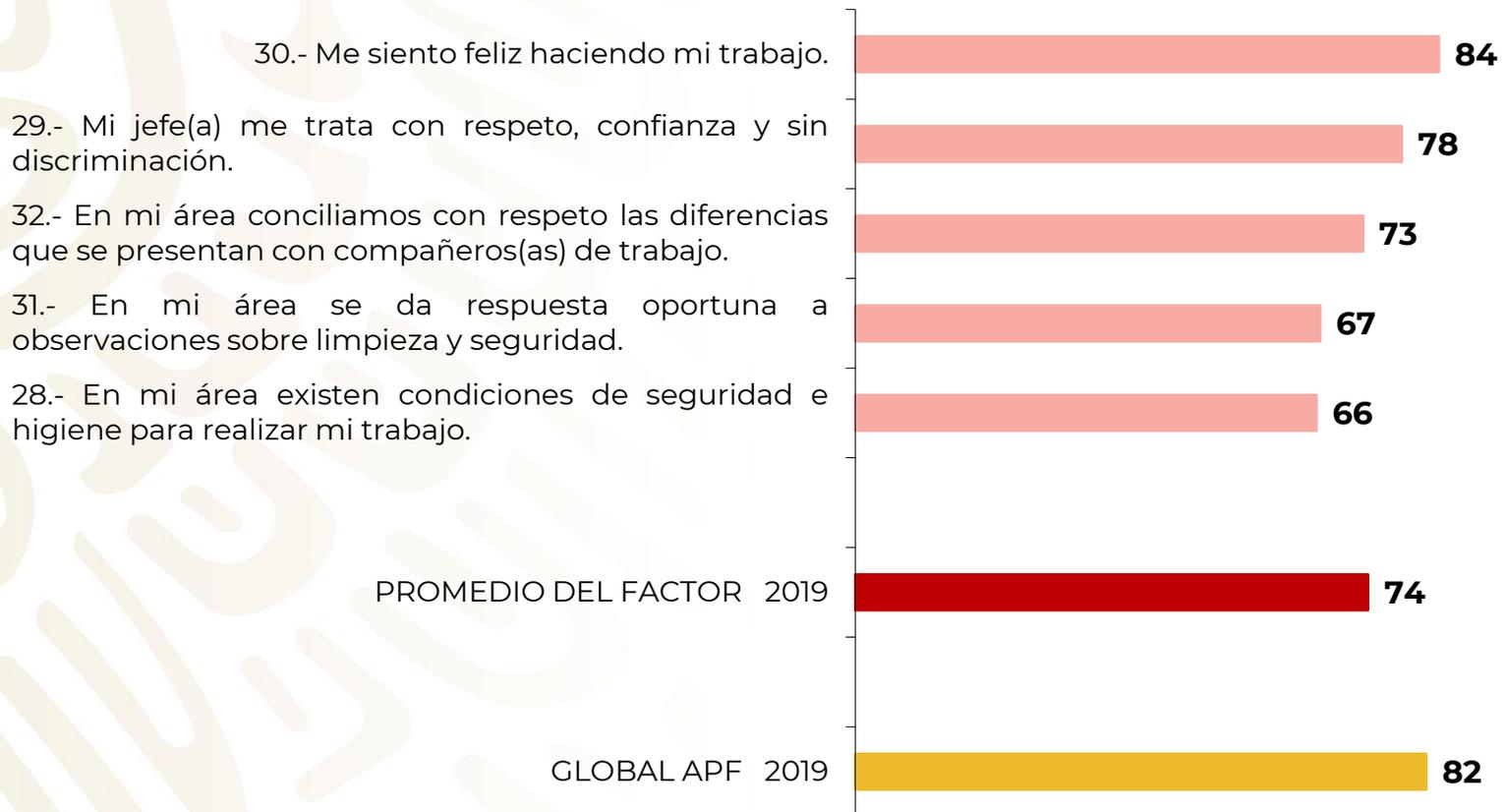
5.1.7 Disponibilidad y recursos.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



5.1.8 Calidad de vida laboral.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior del TFCA, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



5.1.9 Balance trabajo-familia.

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.

36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.

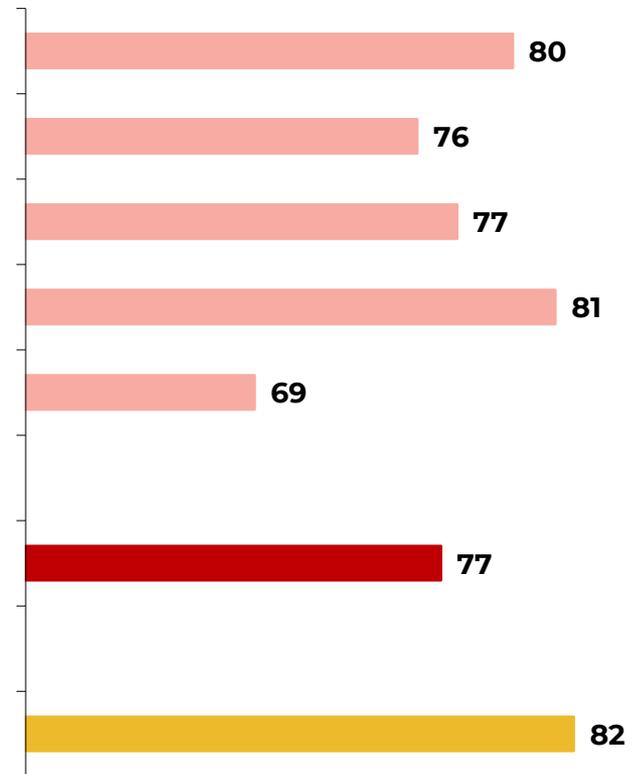
37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.

33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.

34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019



5.1.10 Colaboración y trabajo en equipo.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación.



41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.



38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.



39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.



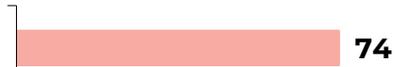
PROMEDIO DEL FACTOR 2019 **73**

GLOBAL APF 2019 **82**

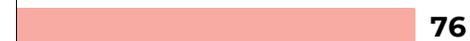
5.1.11 Liderazgo y participación.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.

43.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.



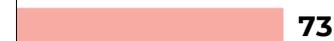
45.- Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.



44.- Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.



46.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.



42.- Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.



PROMEDIO DEL FACTOR 2019



GLOBAL APF 2019



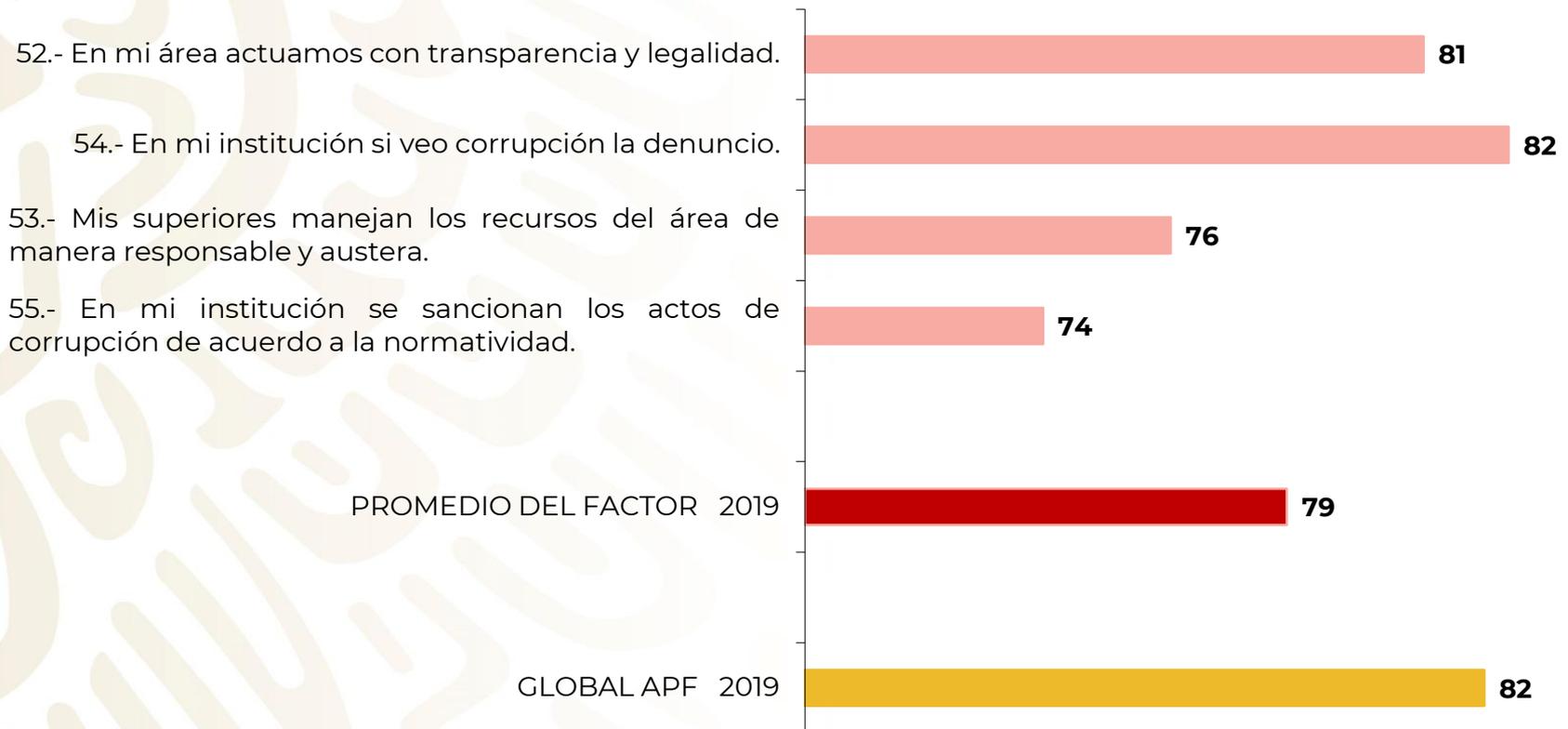
5.1.12 Identidad con la institución y valores.

Permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.



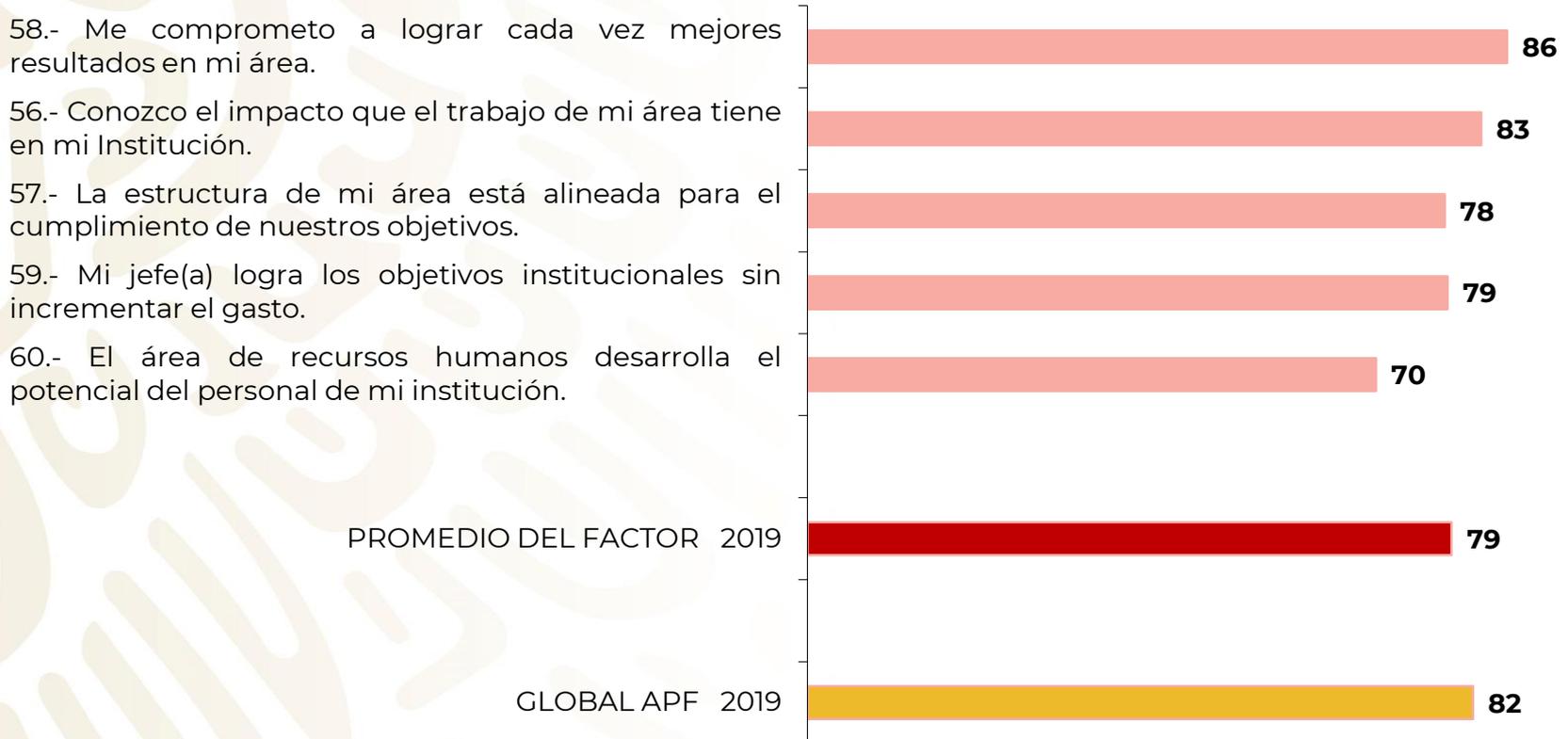
5.1.13 Transparencia y combate a la corrupción.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.



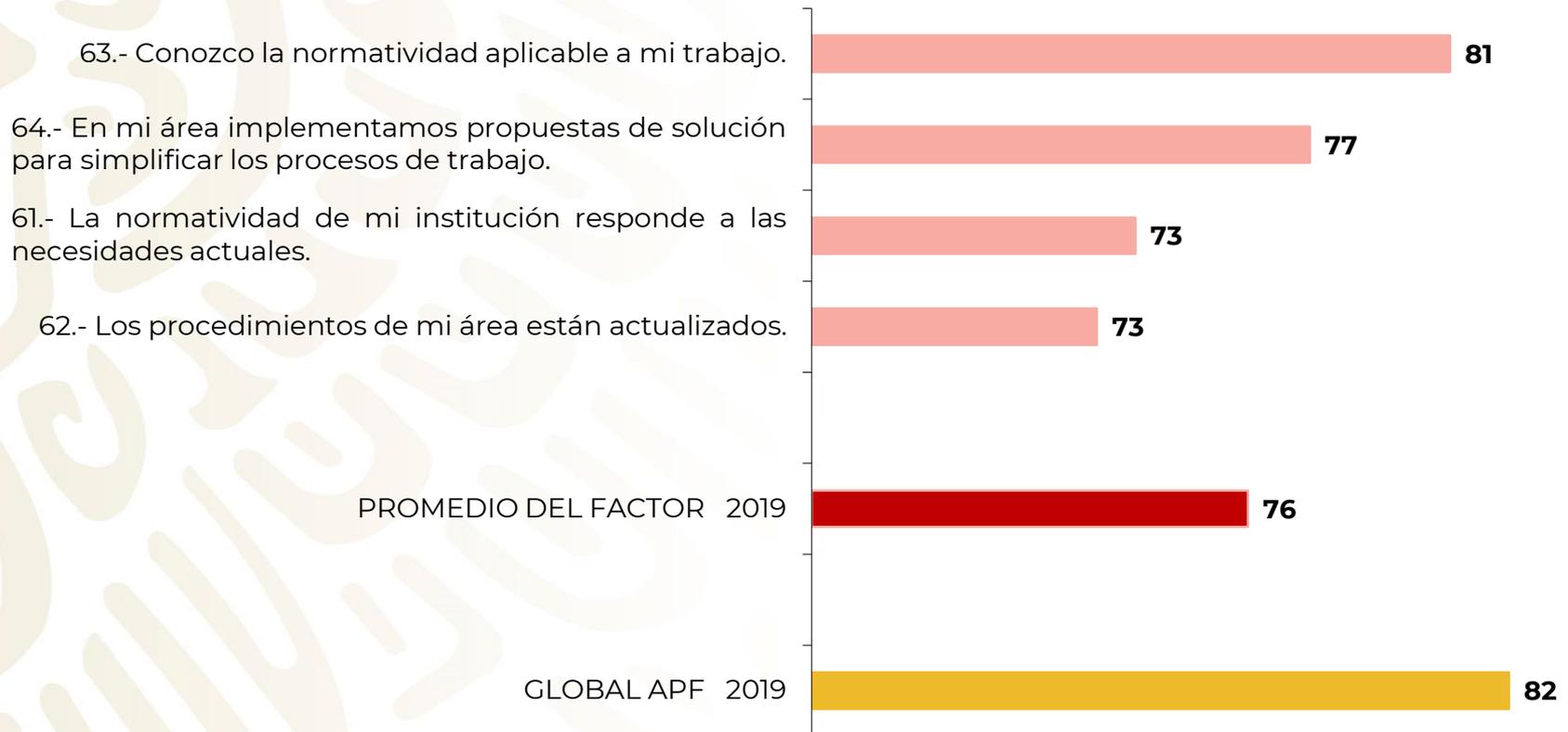
5.1.14 Enfoque a resultados y productividad.

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.



5.1.15 Normatividad y Procesos.

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



5.1.16 Impacto de la Encuesta en mi Institución.

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.

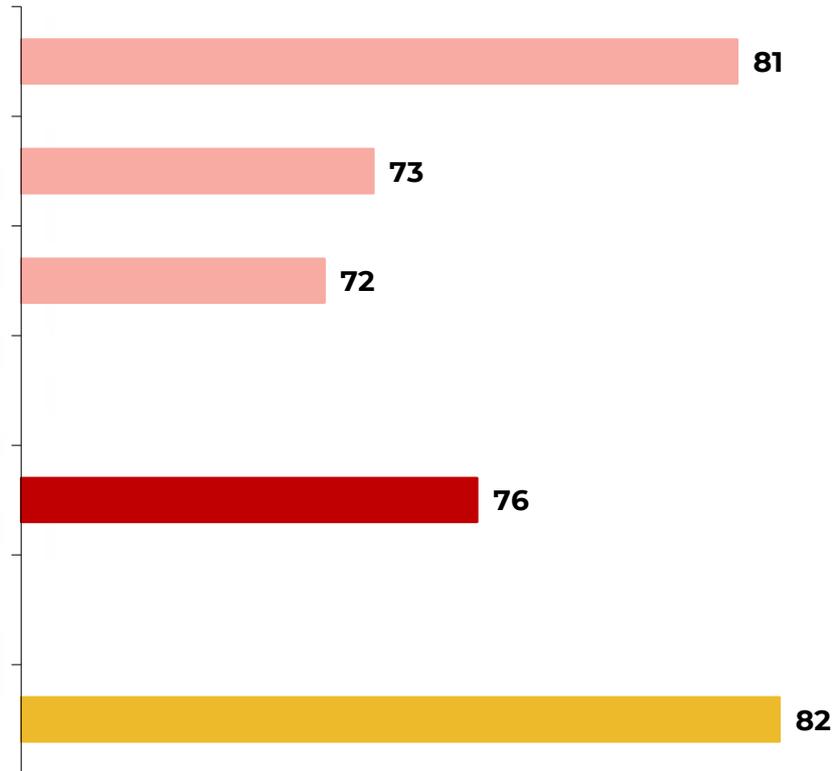
71.- Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área.

70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.

72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

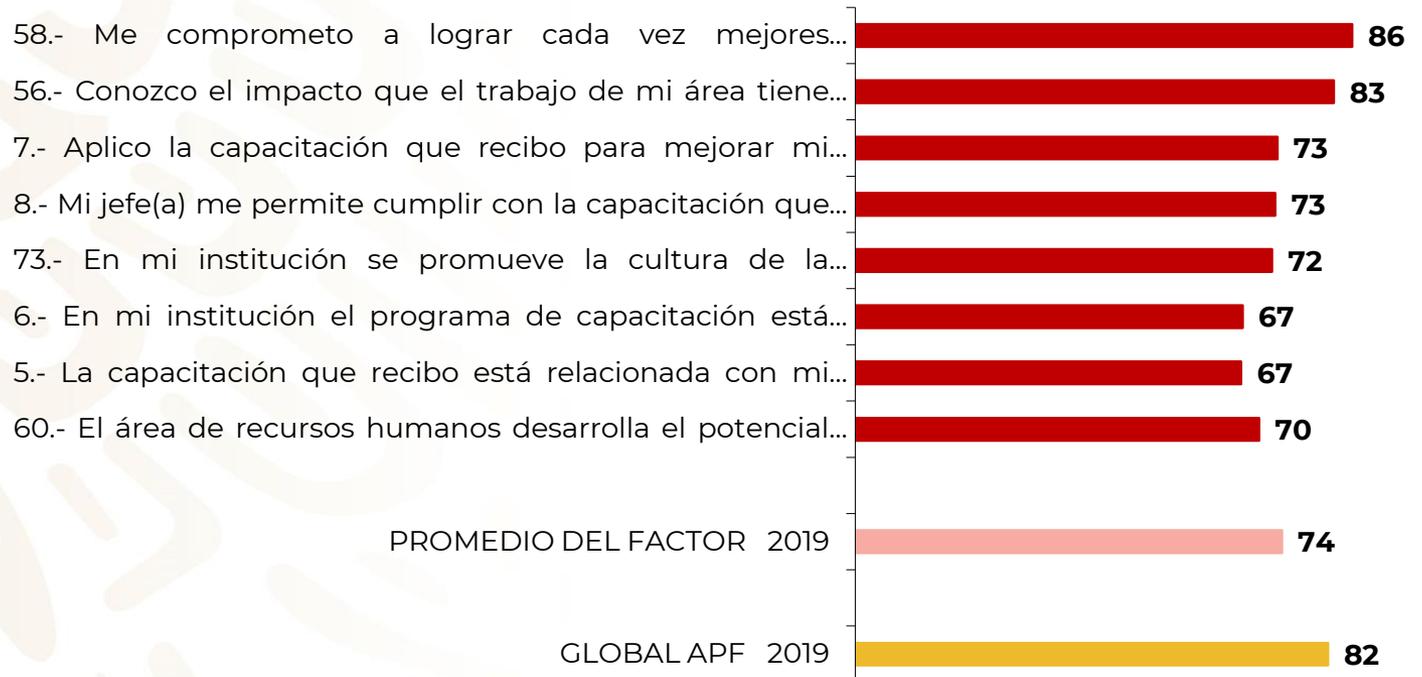
GLOBAL APF 2019



5.1 Factores Fractales 2019 (Factores de clima y cultura organizacional)

5.1.17 Profesionalización en la APF

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, y sobre las condiciones institucionales necesarias.



5.1.18 Estrés laboral.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador(a), generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo personal.



5.2 Factores de Competencia 2019.

5.2.1 Vocación de servicio en la Administración Pública.

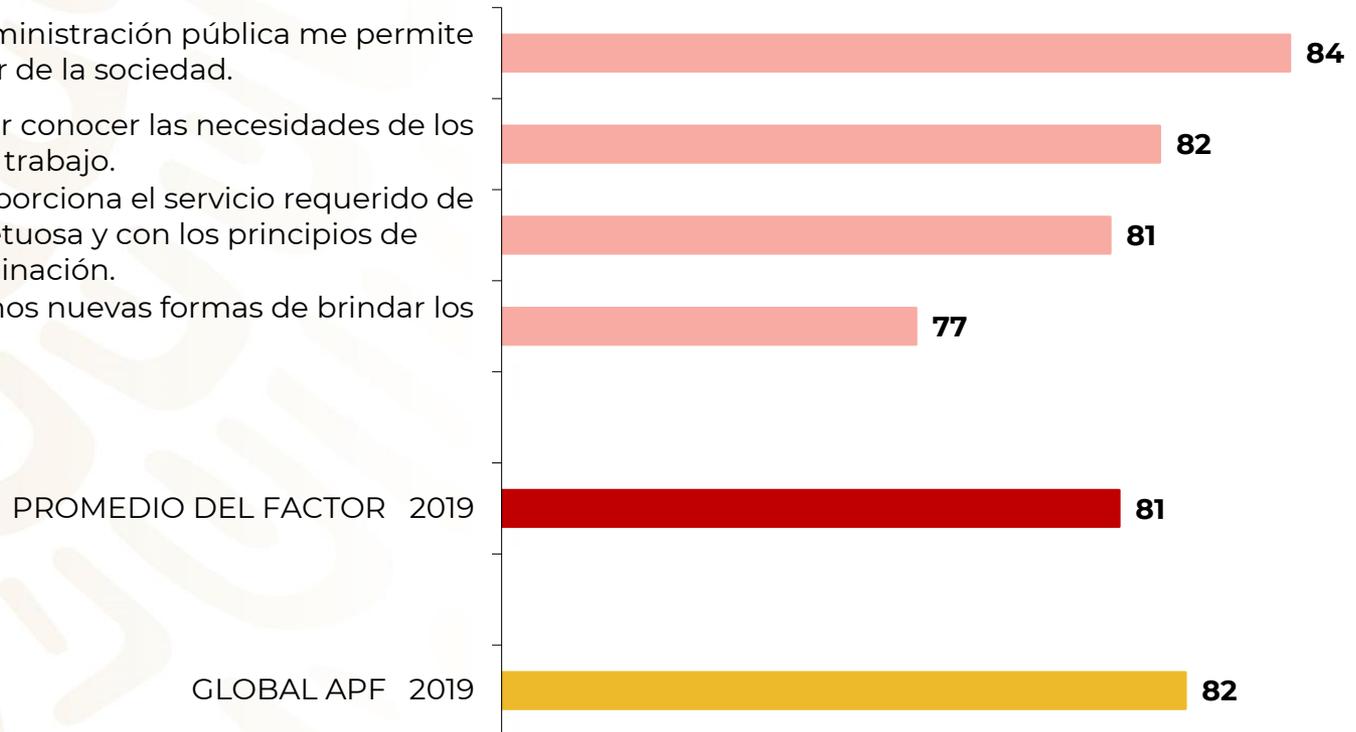
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.

13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.

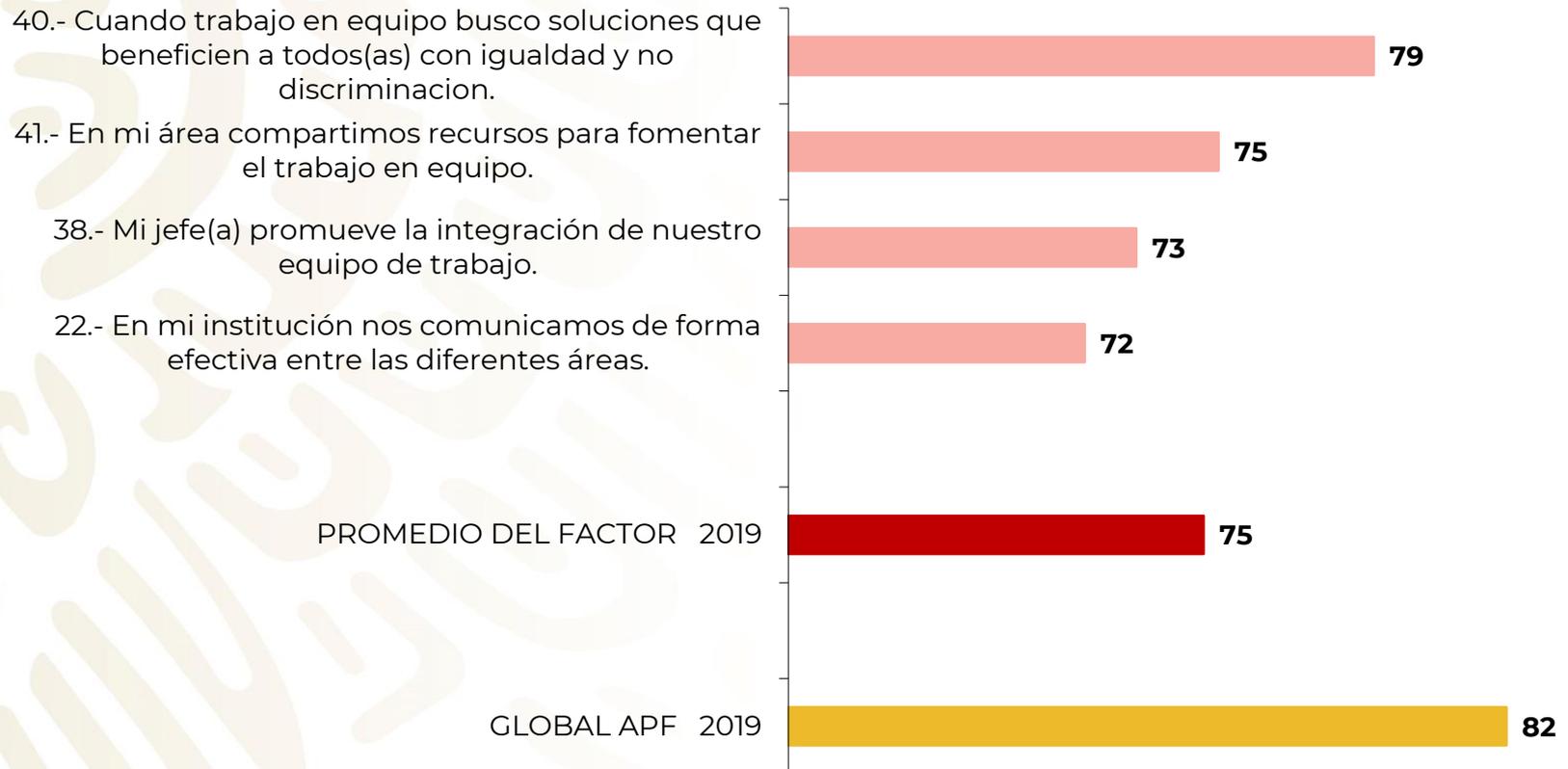
15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.

9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.



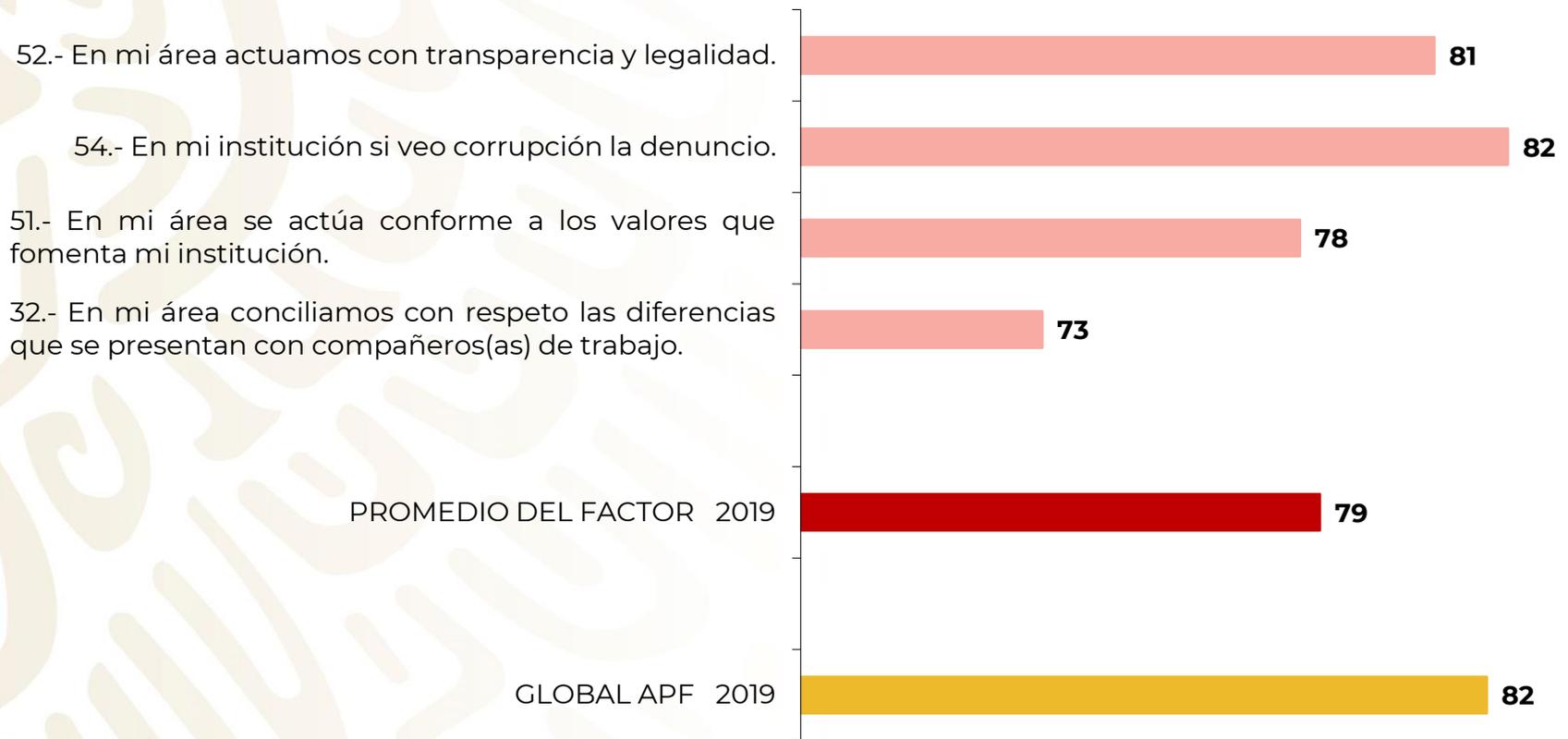
5.2.2 Construir relaciones en la Administración Pública.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.



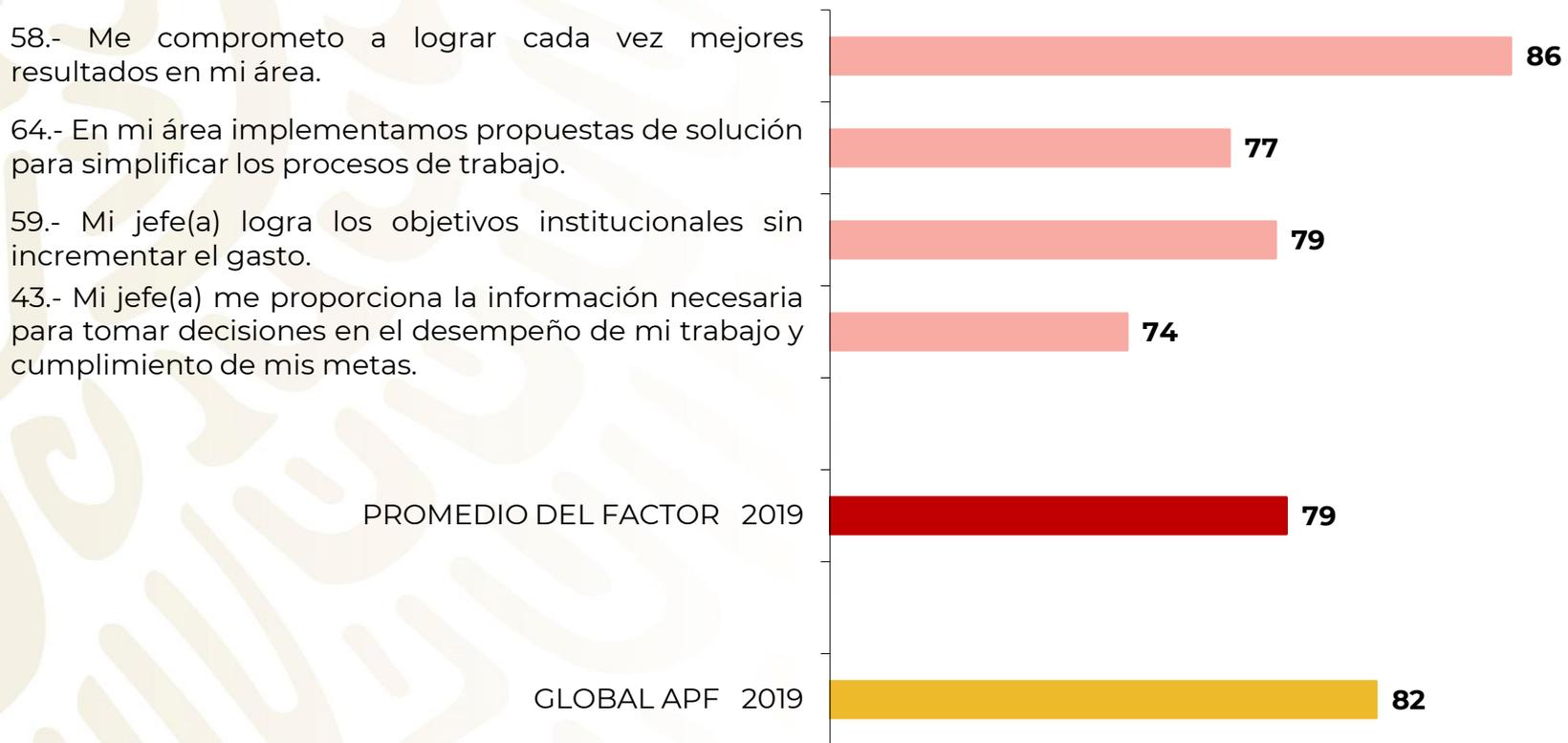
5.2.3 Actuar con valores en la Administración Pública.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.



5.2.4 Enfocar a resultados en la Administración Pública.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.



5.2.5 Impulsar el cambio en la Administración Pública.

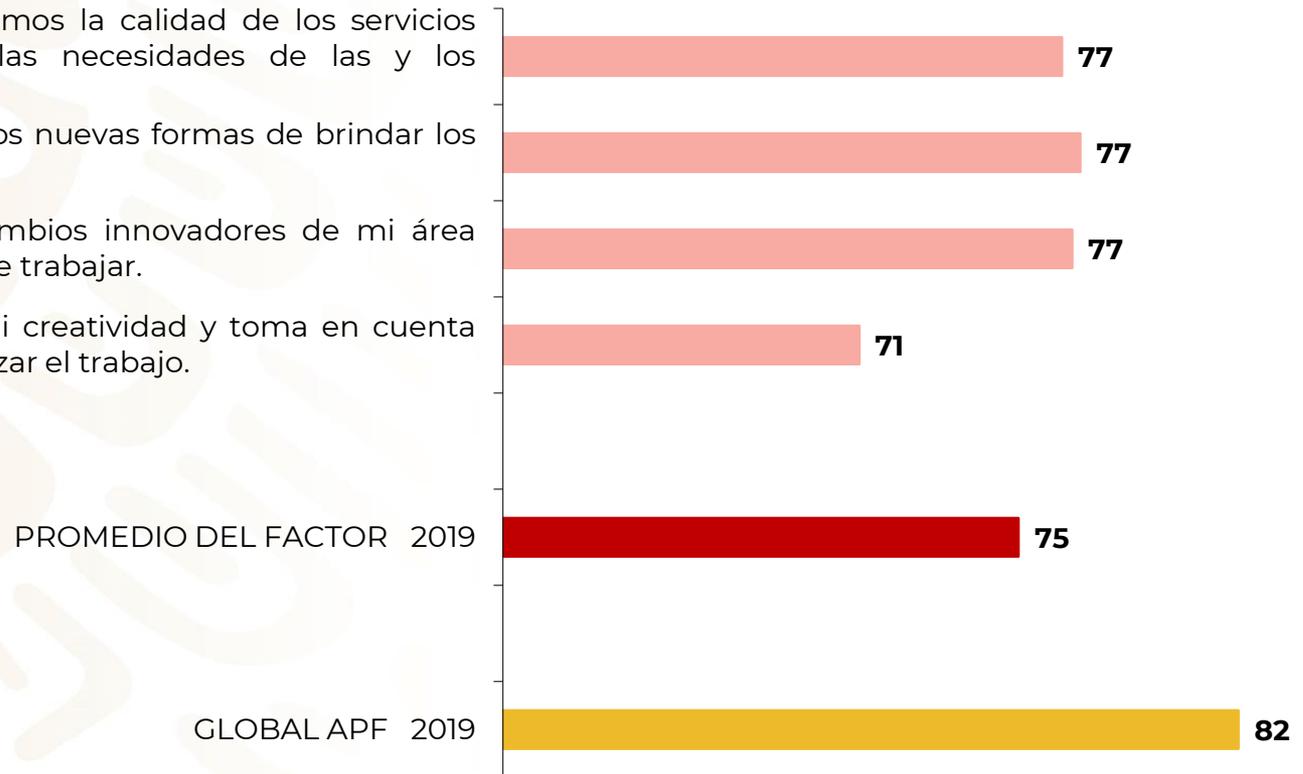
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.

9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.

12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.

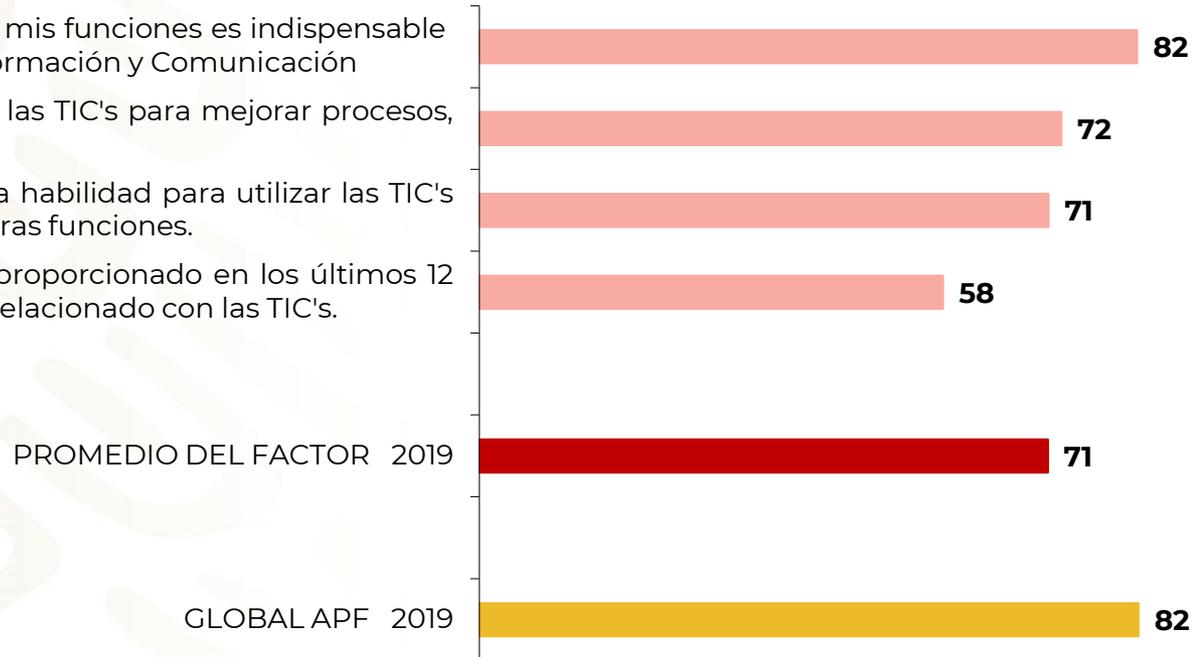




5.2.6 Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc).

- 74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación
- 76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios.
- 77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.
- 75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.





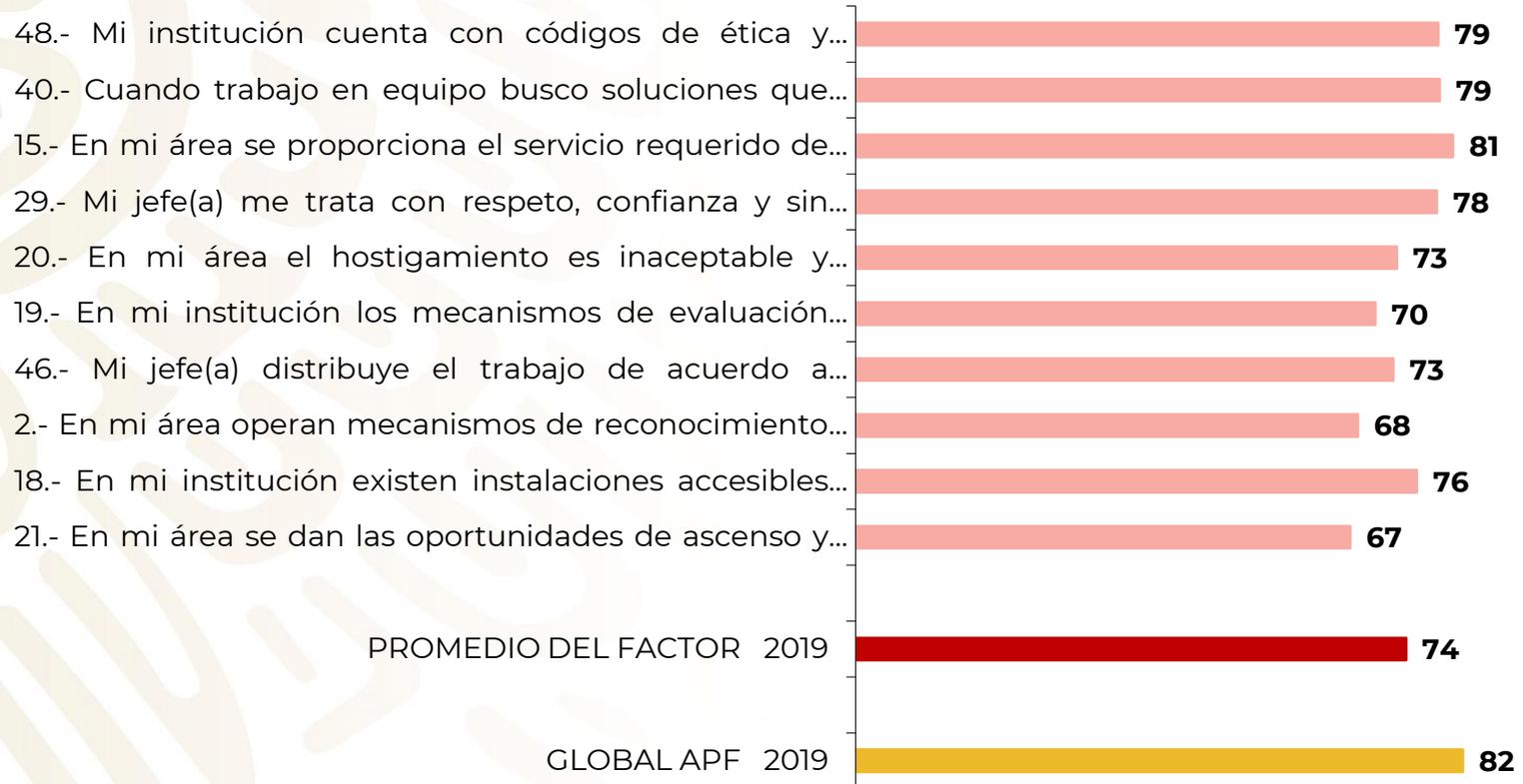
5.2.7 Liderar permanentemente la Administración Pública.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores.

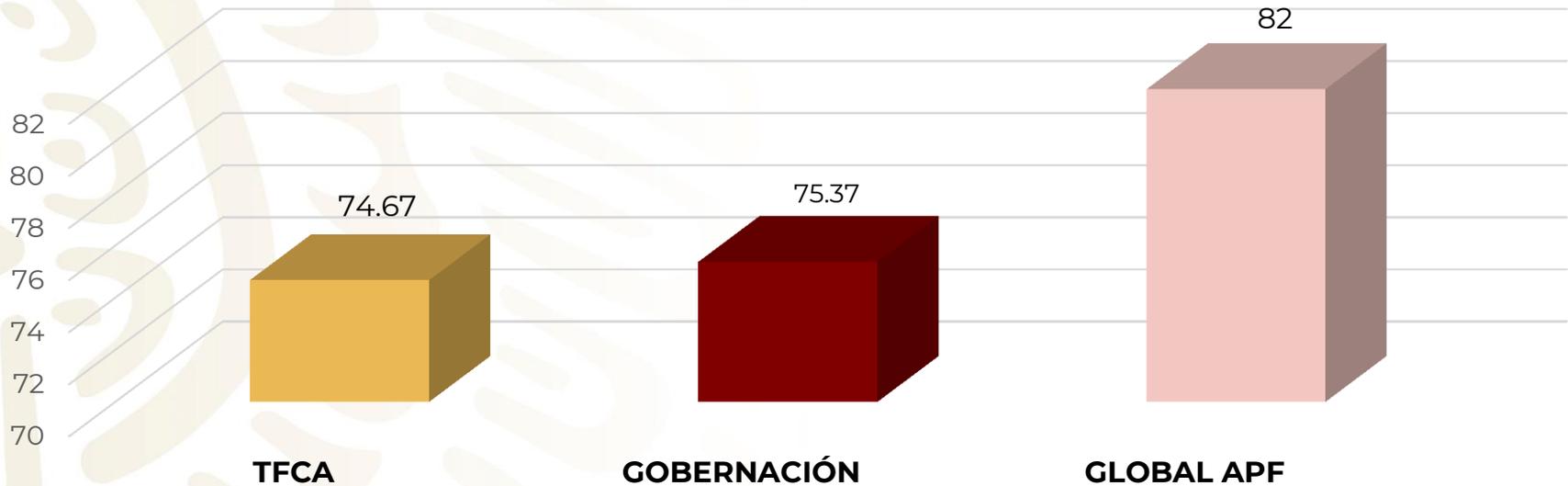


5.2.8 Factor de igualdad y no discriminación.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.



6. COMPARATIVA TFCA-SEGOB-APF.



En esta gráfica se muestra el comparativo de la calificación global obtenida del TFCA, la Secretaría de Gobernación y de la Administración Pública Federal.

Lo anterior, permite continuar con el desarrollo de Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO 2020) con propuestas y mejoras que beneficien a que el personal del TFCA, desarrollen sus actividades y funciones, en un clima laboral satisfactorio.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la ECCO 2019, se muestran los reactivos con mayor calificación, los cuales se identifican como fortalezas dentro del TFCA. También, se identifican los reactivos con menor calificación, es decir, son áreas de oportunidad, con las que se propondrán estrategias para transformarlas en fortalezas.

7. REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS.

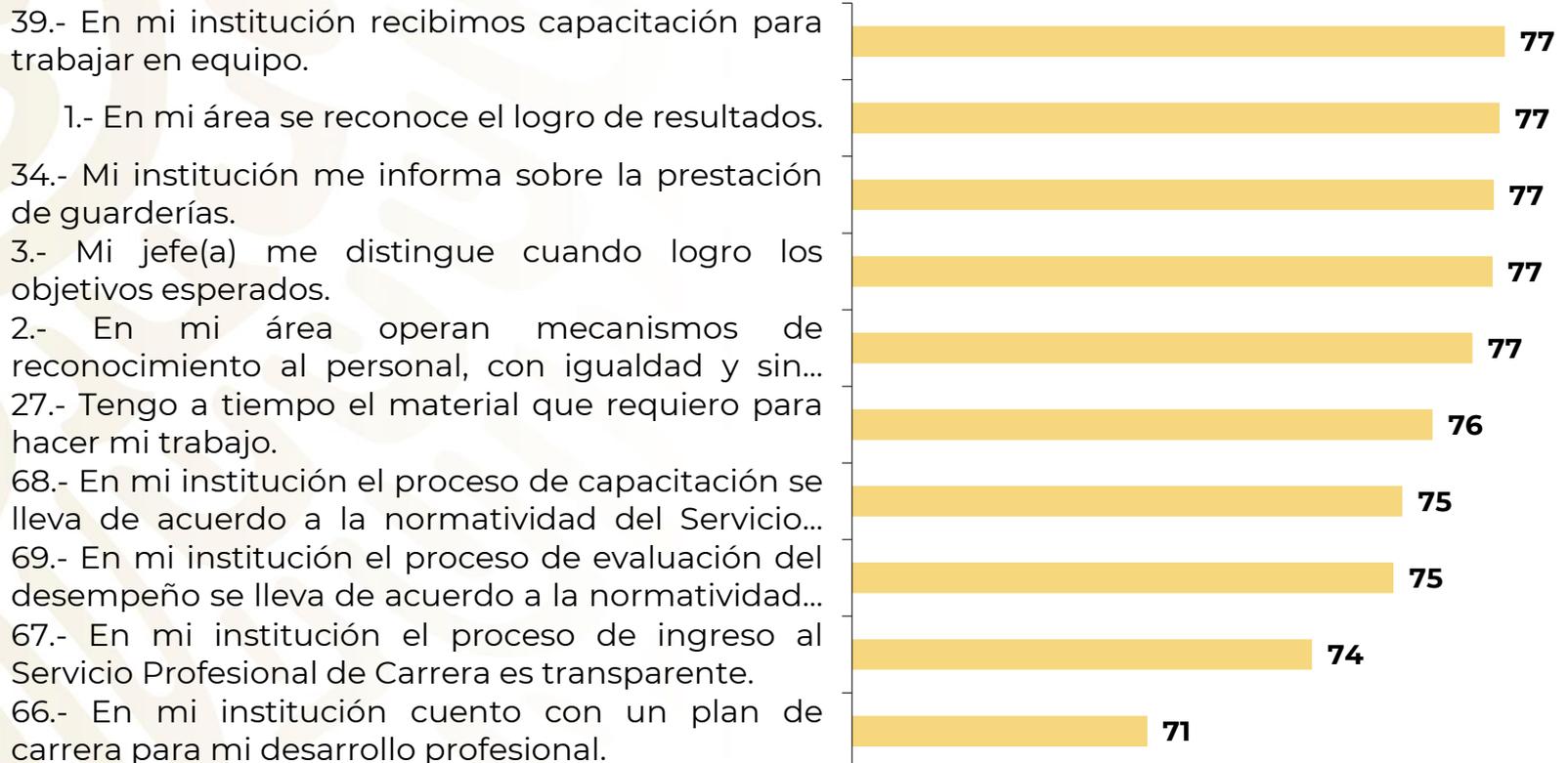
Los 10 reactivos que representan los puntos fuertes identificados dentro del TFCA, son:





8. REACTIVOS CON MENOR CALIFICACIÓN.

Los 10 reactivos que representan áreas de oportunidad a mejorar dentro del TFCA, son:



9. ANÁLISIS CUALITATIVO.

9.1 Análisis de comentarios y sugerencias.

*Inconformidad con sueldos y salarios.
*Recursos insuficientes para realizar el trabajo.
*Desigualdad.
*Servidores público no competentes ni responsables.

*Reconocimiento de trabajo en equipo.
*Favorable percepción del clima laboral.
*Felicitaciones a mandos superiores de diferentes áreas.



*Capacitación al personal.
*Mantenimiento de índices adecuados de limpieza e higiene en las áreas laborales.