



Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020

MARZO 2020



TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



Objetivo de la Encuesta

Conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal, que laboran a distancia, de forma presencial y/o mixta, sobre las medidas y condiciones con las que cuentan o se han implementado en sus instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, así como de otros aspectos que pueden afectar positiva o negativamente su desempeño, productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional



TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



Aplicación

La encuesta ECCO 2020, fue aplicada del 19 de octubre al 20 de noviembre de 2020.

En este año se realizaron 844 que corresponde al 100% de participación del personal de todos los niveles de este Órgano Colegiado.

Estas encuestas provienen de las 18 diferentes áreas que conforman este Tribunal, lo cual nos permitirá conocer la situación de los servidores públicos y la percepción del entorno laboral.

Resultados

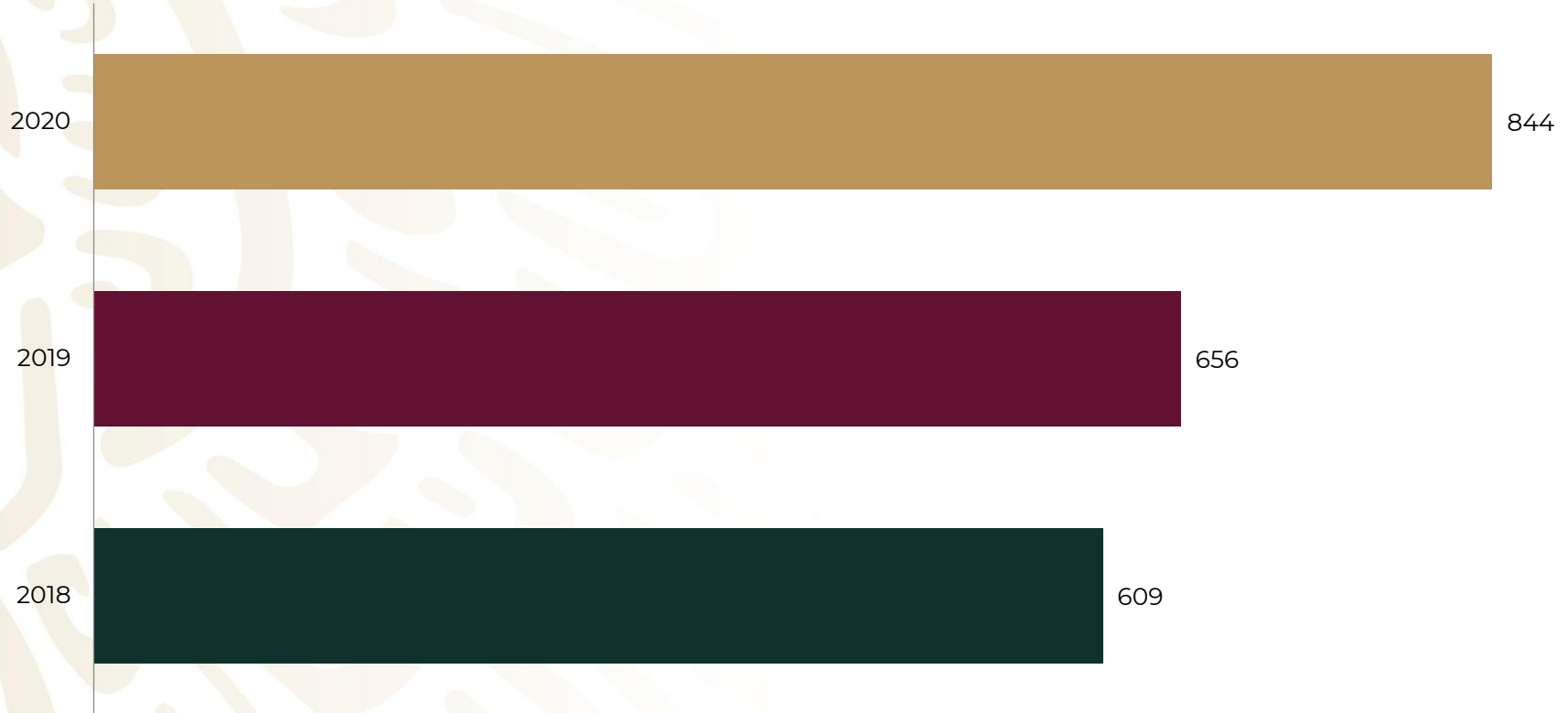
En esta presentación se muestran los resultados obtenidos de los datos socio-demográficos; de las calificaciones por factor-reactivo y de los calificados con mayor y menor calificación (fortalezas y debilidades), correspondiente a la ECCO 2020

El análisis de la información (cuantitativa), así como de los comentarios y sugerencias recibidas (cualitativa), derivará en acciones de mejora y se reflejará en las Prácticas de Transformación.



DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

Comparativo de aplicación.



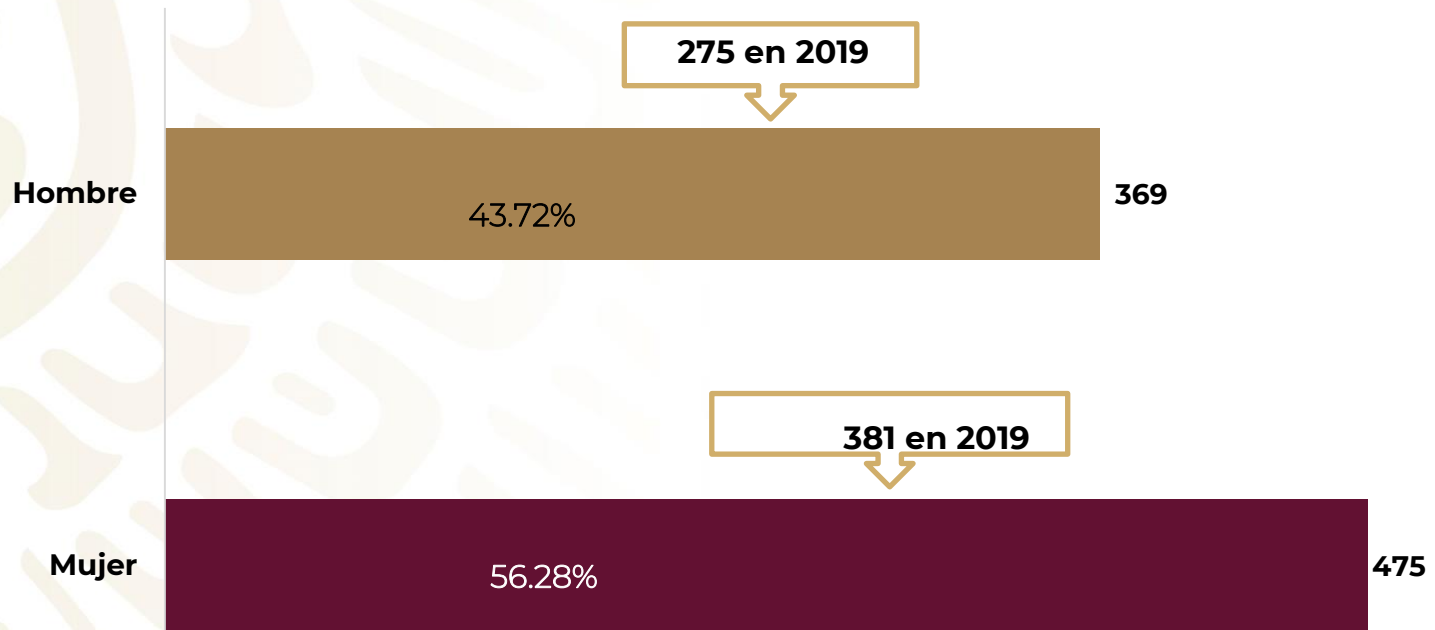
En 2020 se recibió en total, 844 encuestas que representa el 100% del universo registrado en el mes de septiembre de esta dependencia, esto significa un incremento de colaboración en relación al año anterior y al anterior a este.

En 2019 y 2018 se recibieron 656 y 609 participaciones respectivamente.



Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por género.



Al igual que el año anterior, la participación de las mujeres fue mayor en comparación con la de los hombres.



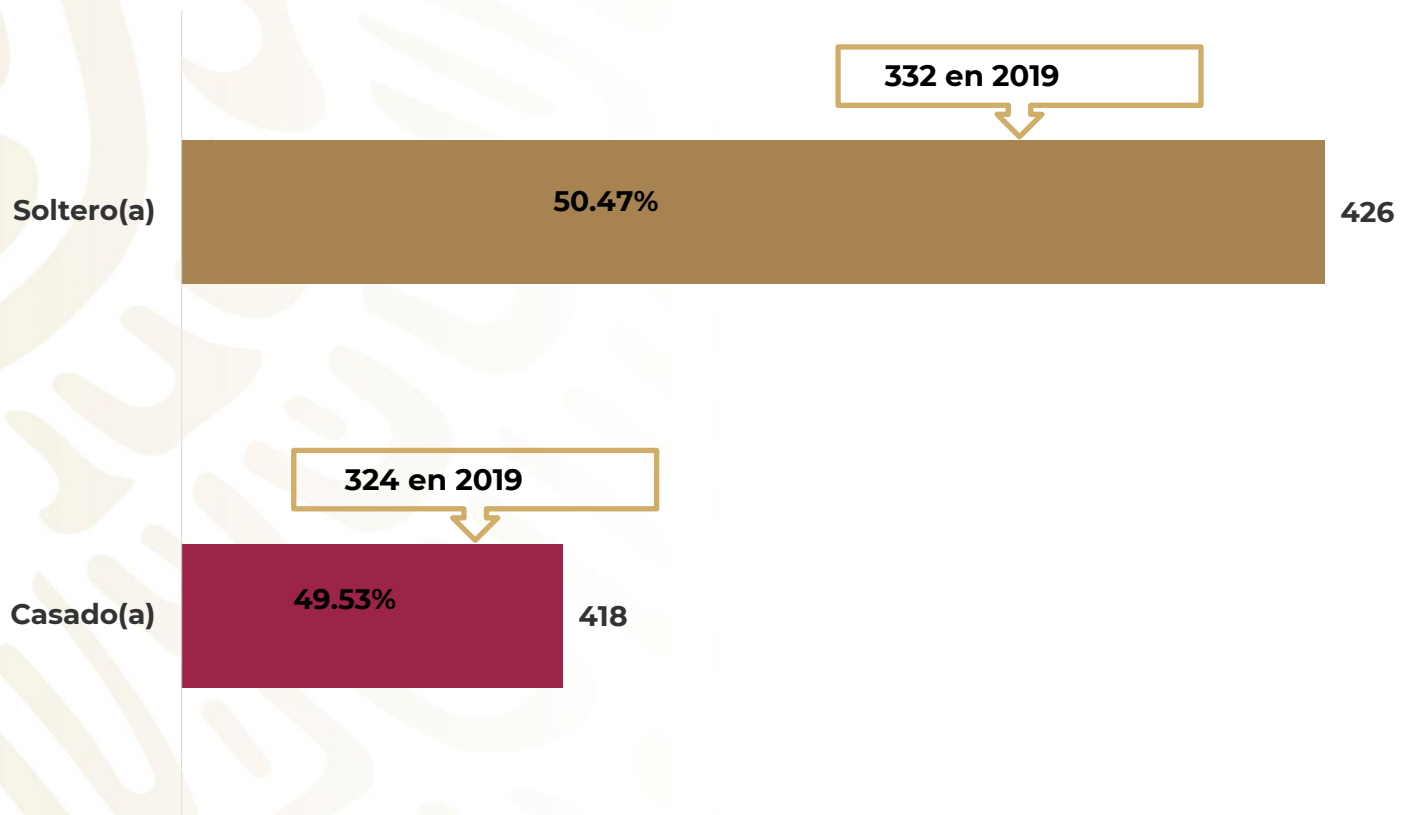
TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



Estadísticos Socio-demográficos.

Estado civil de los participantes.

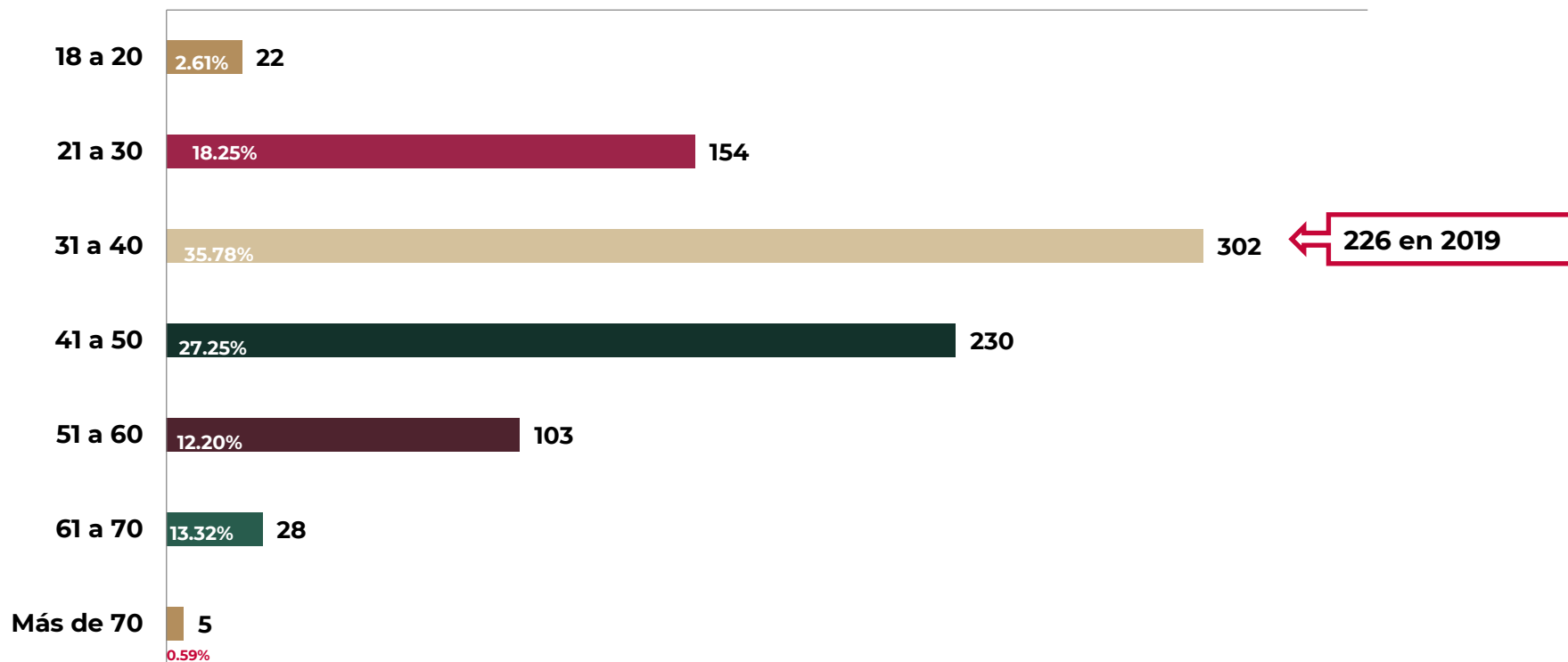


Al igual que el año anterior, los participantes solteros fue mayor en comparación con la de los casados.



Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por edad.



La mayor participación en la ECCO en la edición de este año se encuentra en las edades de los 31 a 40 años.

Al igual que el año pasado la mayor colaboración también se observó en este rango de edades.



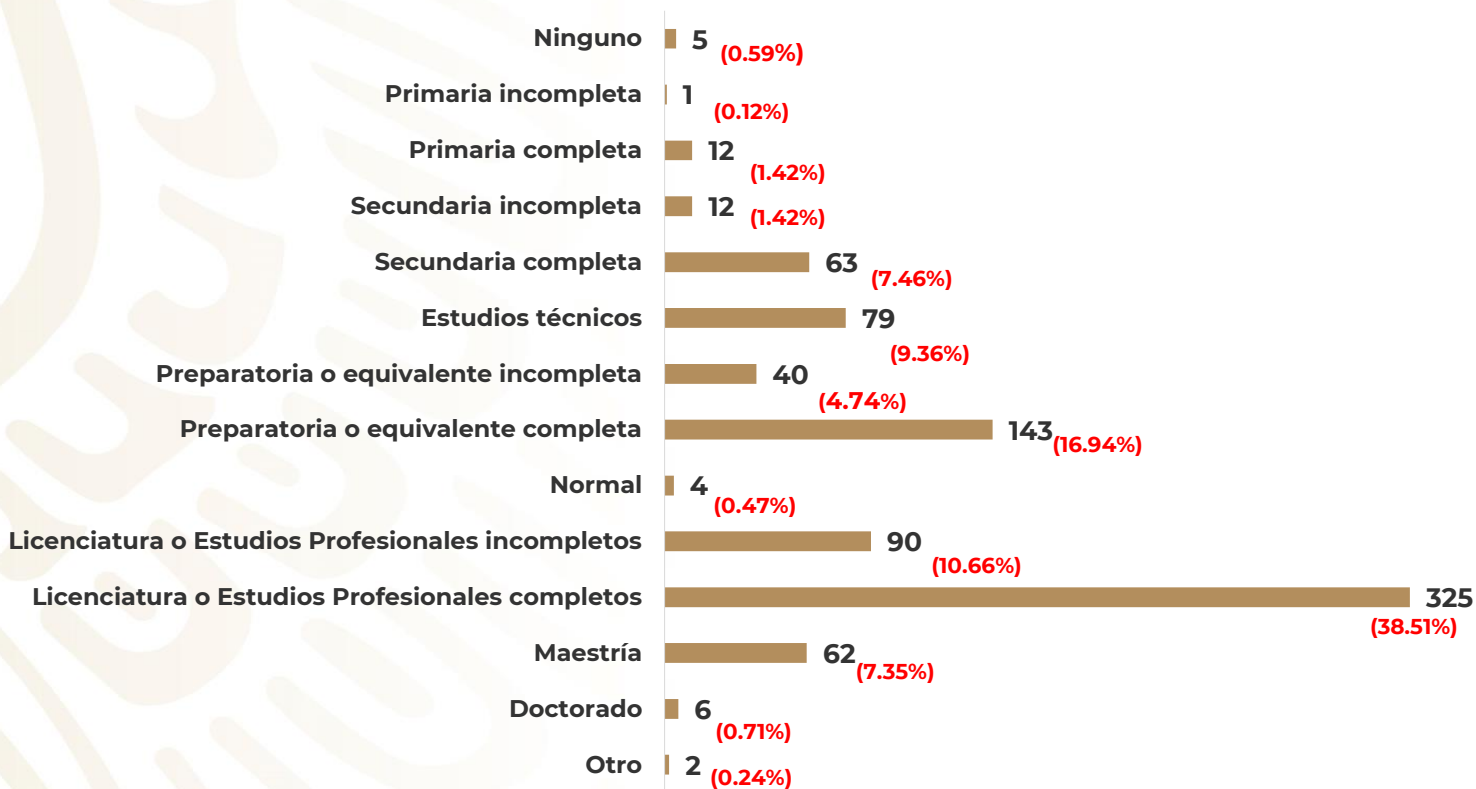
TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por nivel educativo.

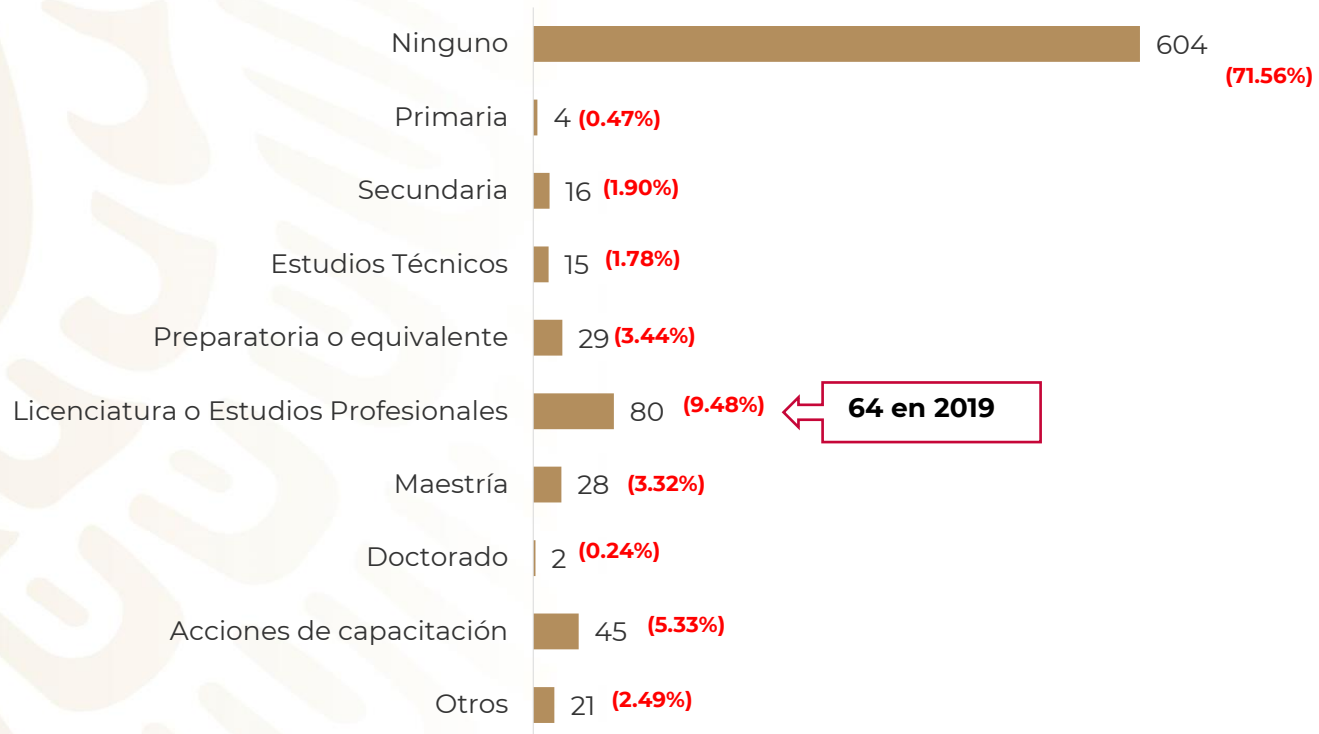


La mayoría de los participantes tienen un nivel de estudios a nivel licenciatura o estudios profesionales completos.



Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por actualización educativa.



La mayoría del personal que participó en la ECCO 2020 no está realizando alguna actualización educativa. Sin embargo un numero considerable de participantes (80, que equivale al 9.48%), cursa estudios de licenciatura o estudios equivalentes. Las acciones de capacitación son tomados como una opción para la mejora continua del desempeño de sus funciones.



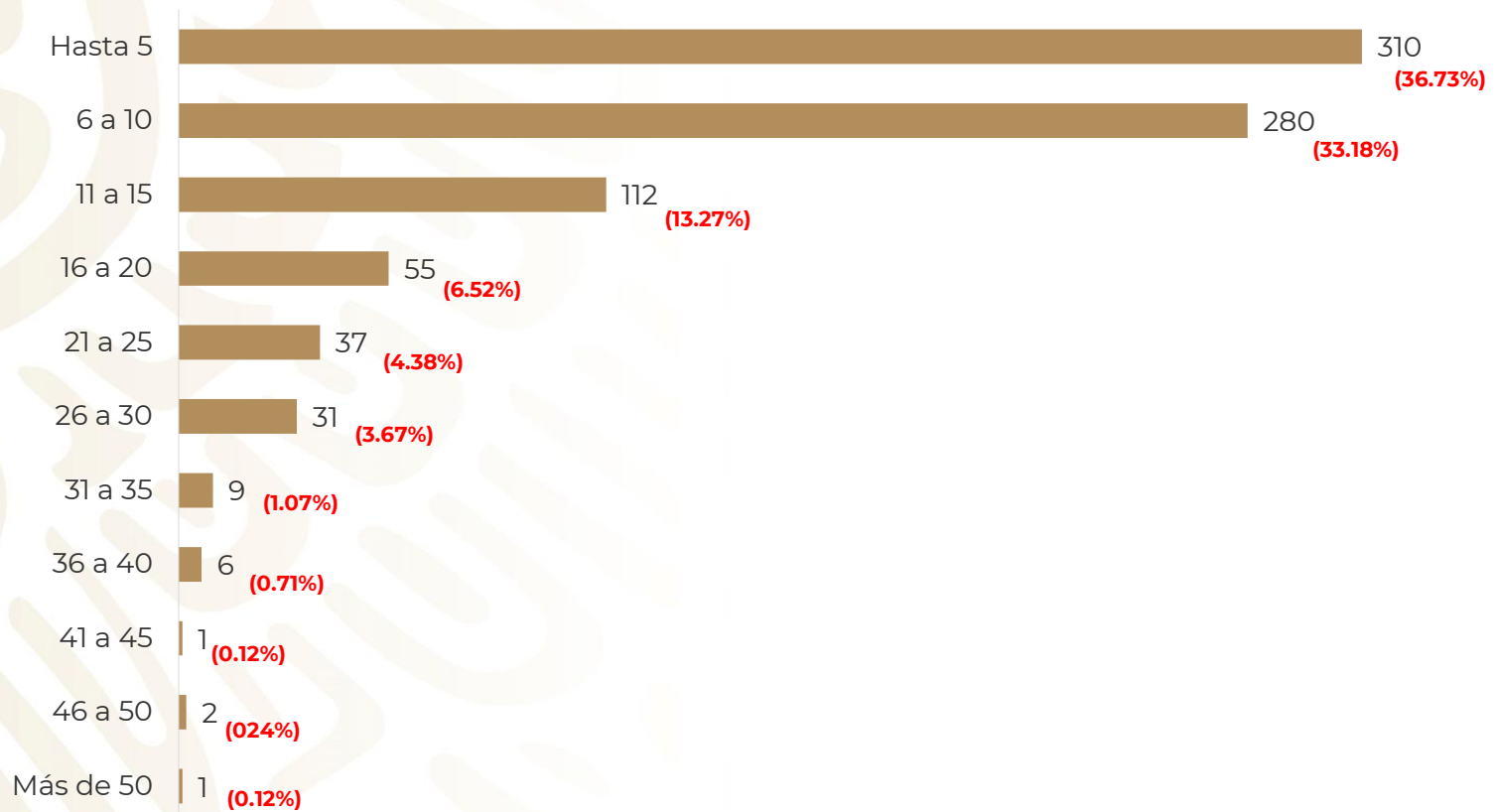
TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



Estadísticos Socio-demográficos.

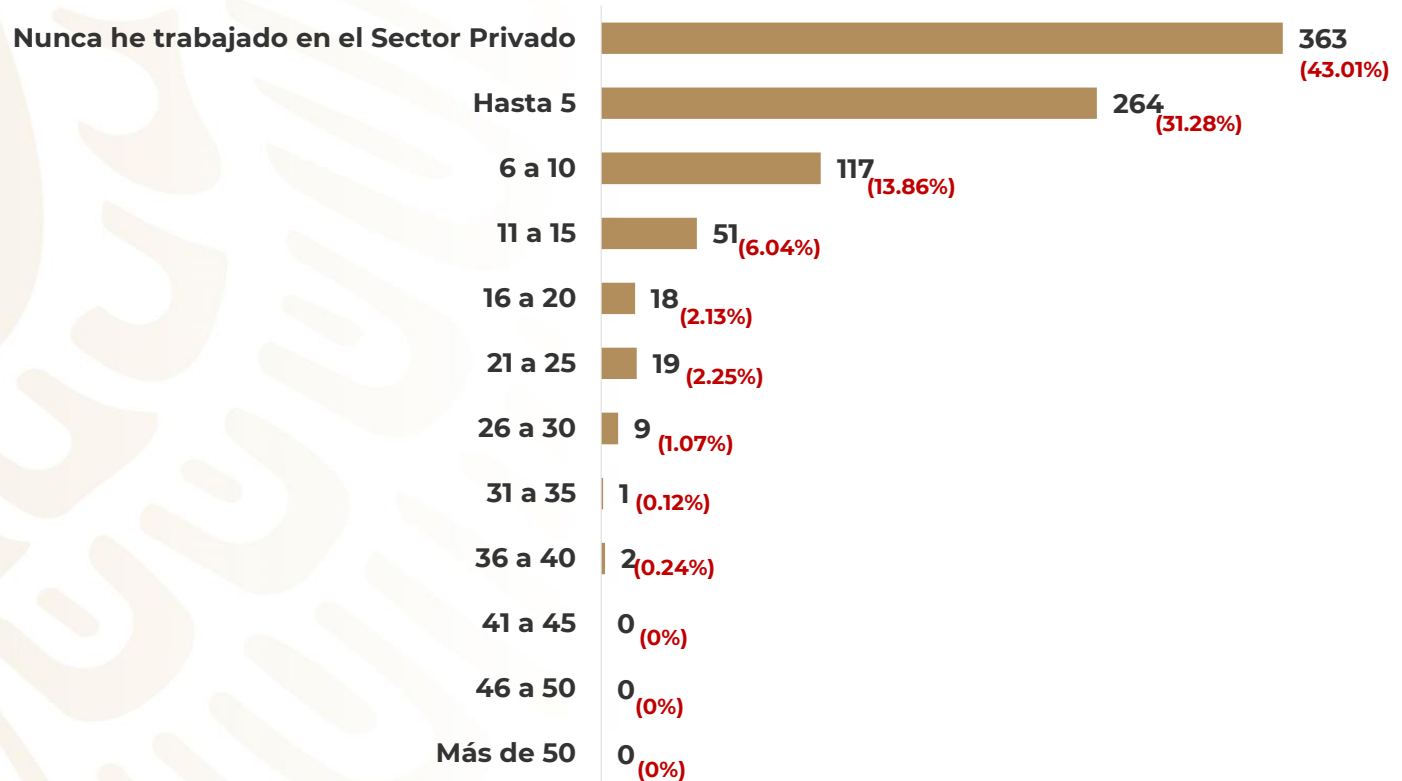
Participación por antigüedad en la Administración Pública Federal.





Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por experiencia en la Iniciativa Privada.



Este indicador se mantiene estable con relación a años anteriores. El mayor porcentaje se ubica en personal que nunca ha trabajado en la iniciativa privada



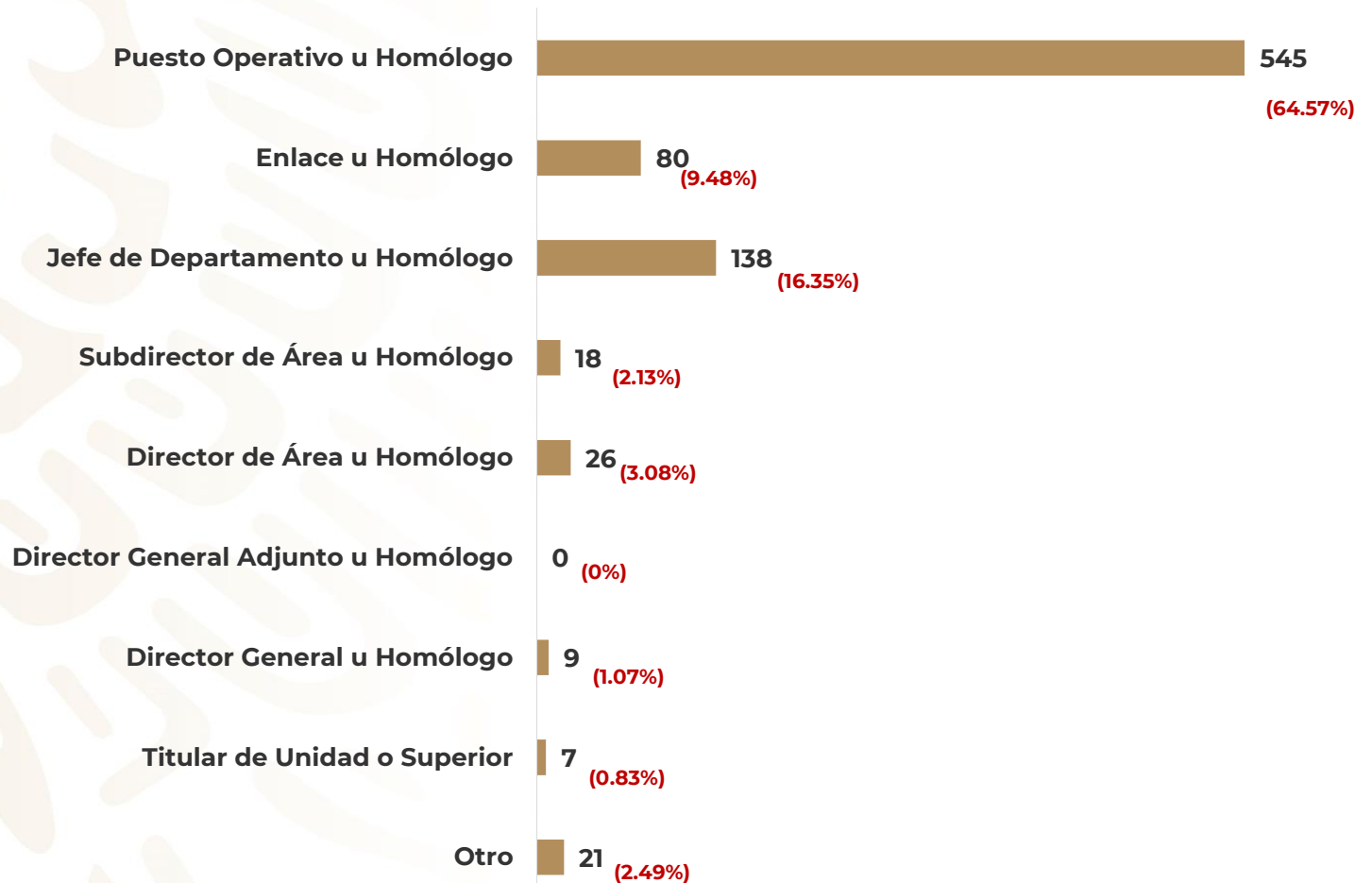
TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



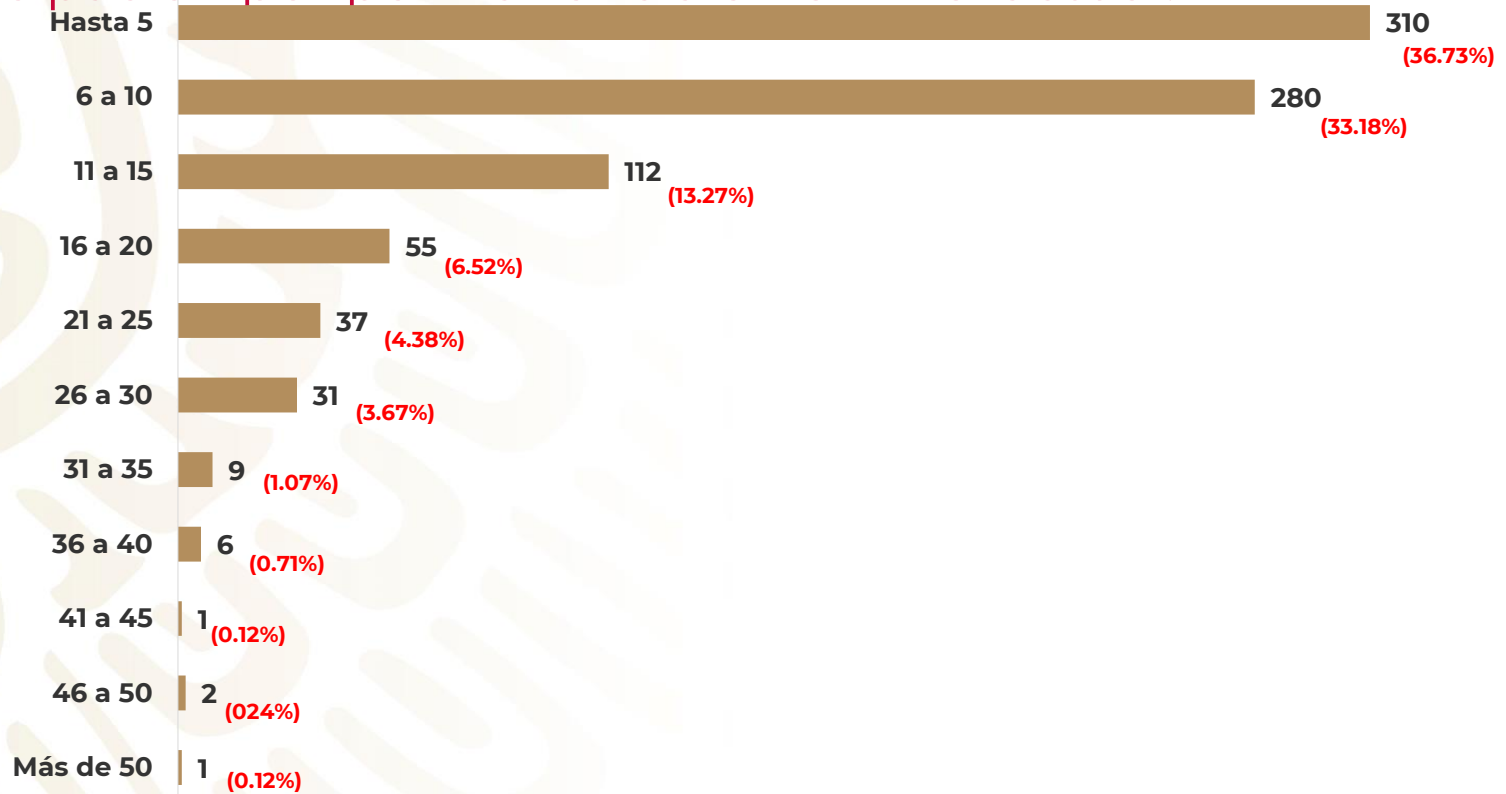
Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por nivel de estructura.



Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por permanencia en el nivel actual.



El indicador con variación más significativa en relación al 2019, es el de permanencia en el puesto de 26 a 30 años, el cual presenta un leve incremento que puede entenderse debido a que el año pasado, acumularon mas años y esto les permitió entrar en una categoría con mas antigüedad.



TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

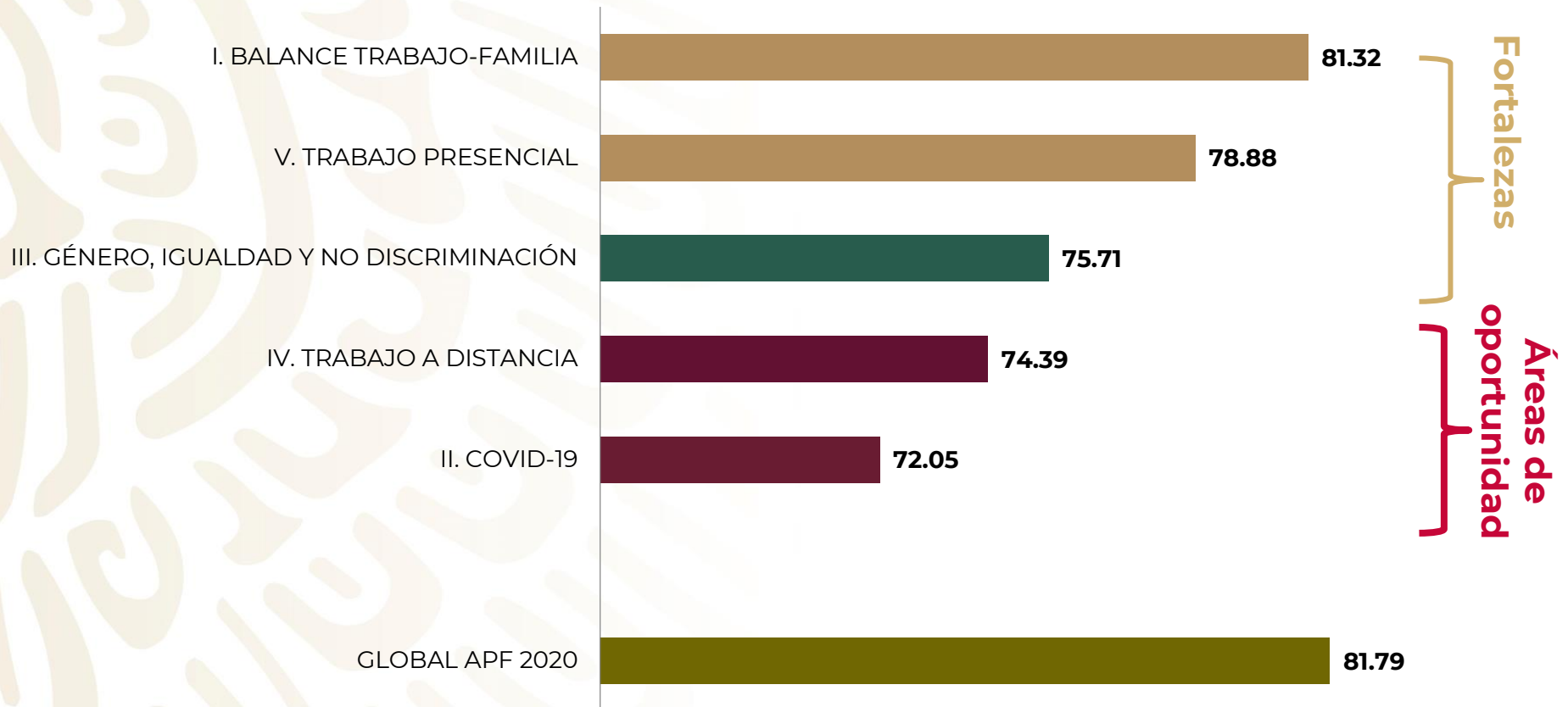


Resultados por factor

A continuación se presentan los resultados de los factores obtenidos en el orden prediseñado para la encuesta.



Factores de Clima y Cultura Organizacional 2019





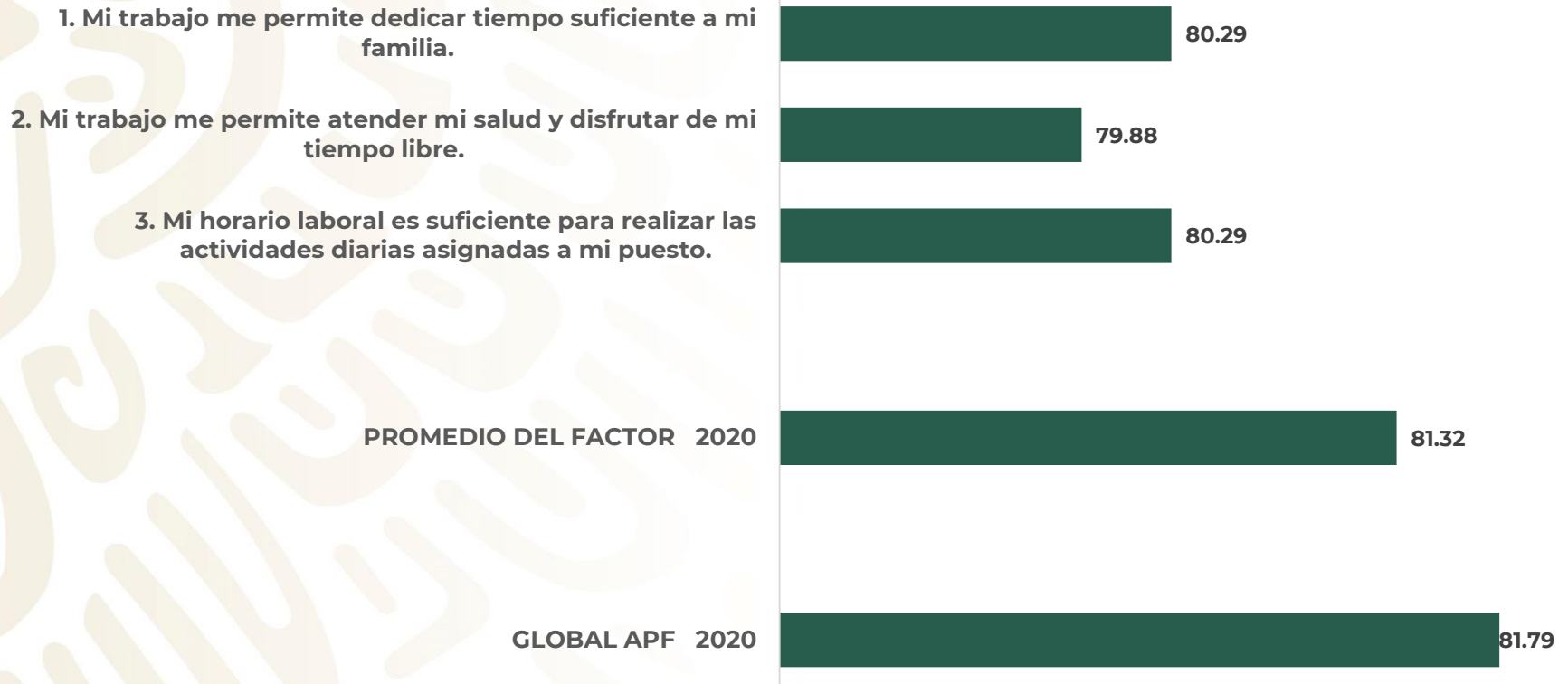
TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



FACTOR I BALANCE TRABAJO-FAMILIA.

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.





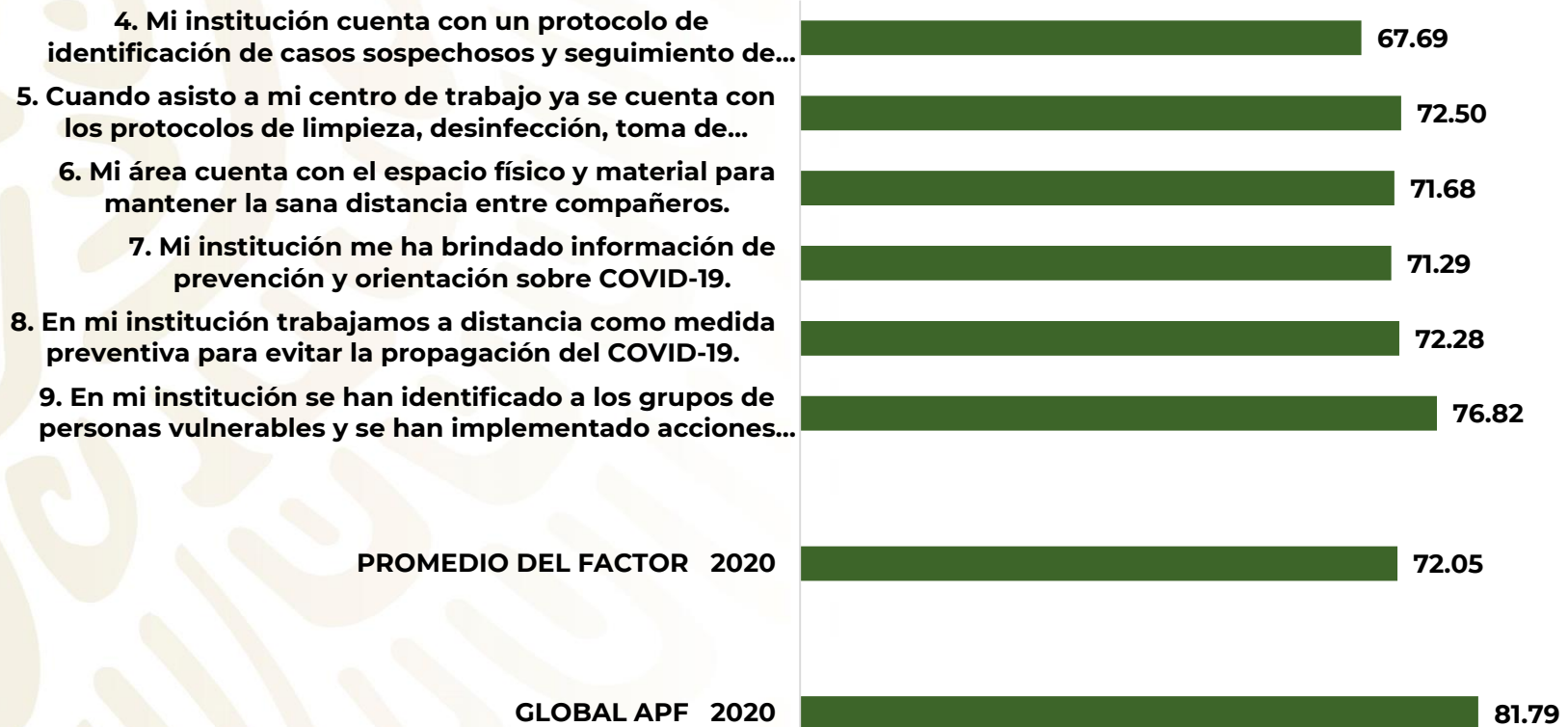
TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



FACTOR II COVID-19.

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19





FACTOR III

GENERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMANCIÓN.

Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de la equidad.





TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



FACTOR IV TRABAJO A DISTANCIA.

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.





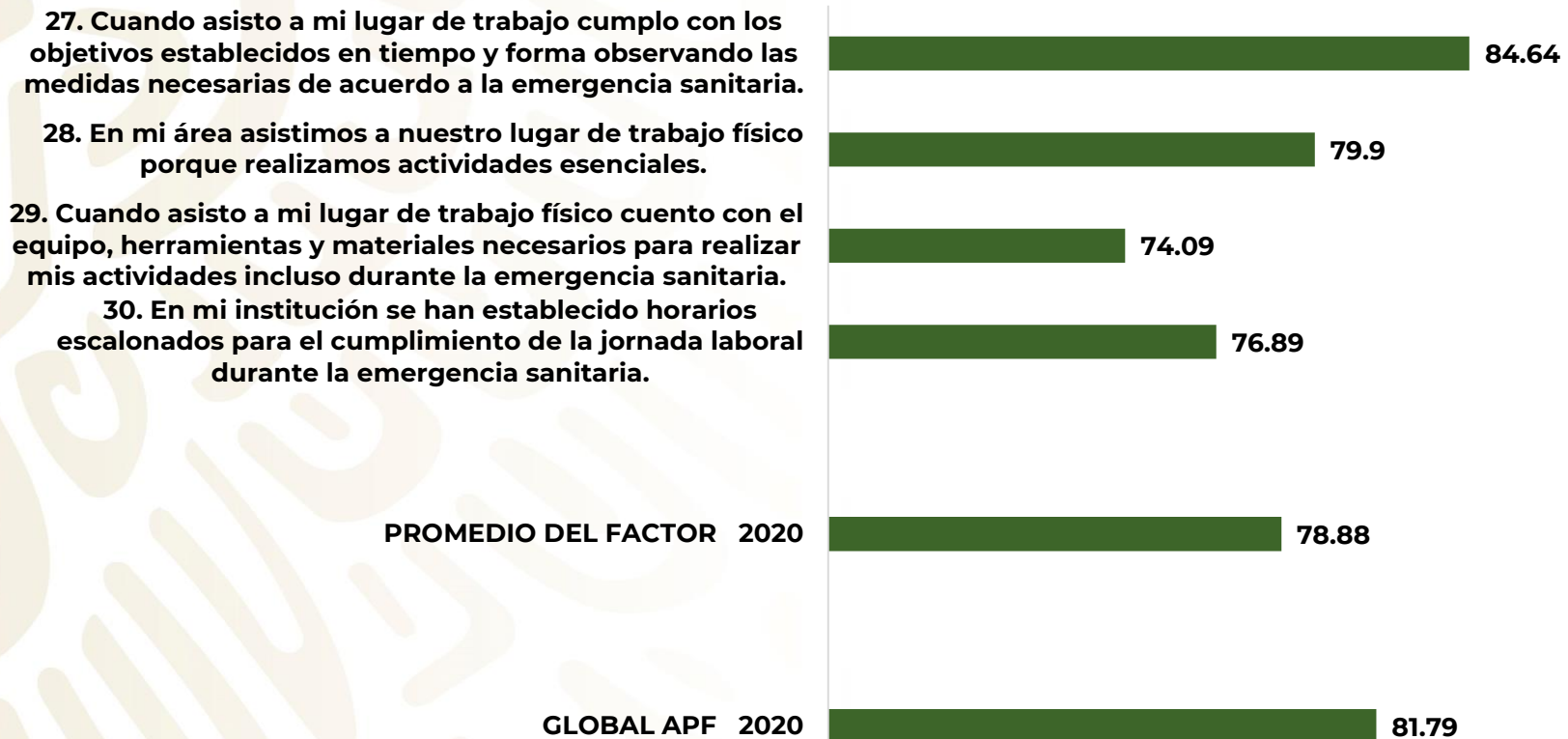
TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



FACTOR V TRABAJO A PRESENCIAL.

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante en esta emergencia sanitaria.



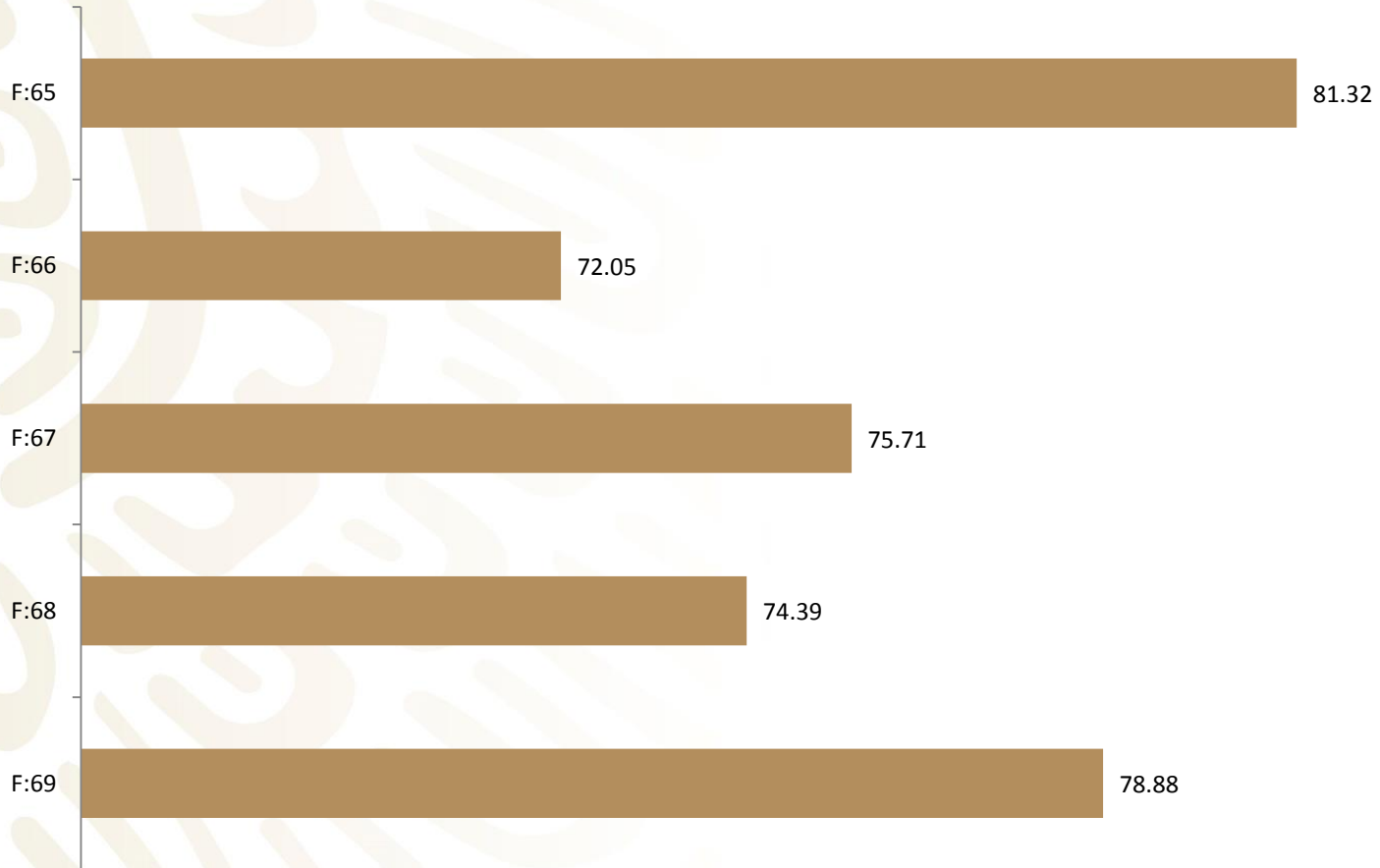


TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



Factor Específico por Ramo



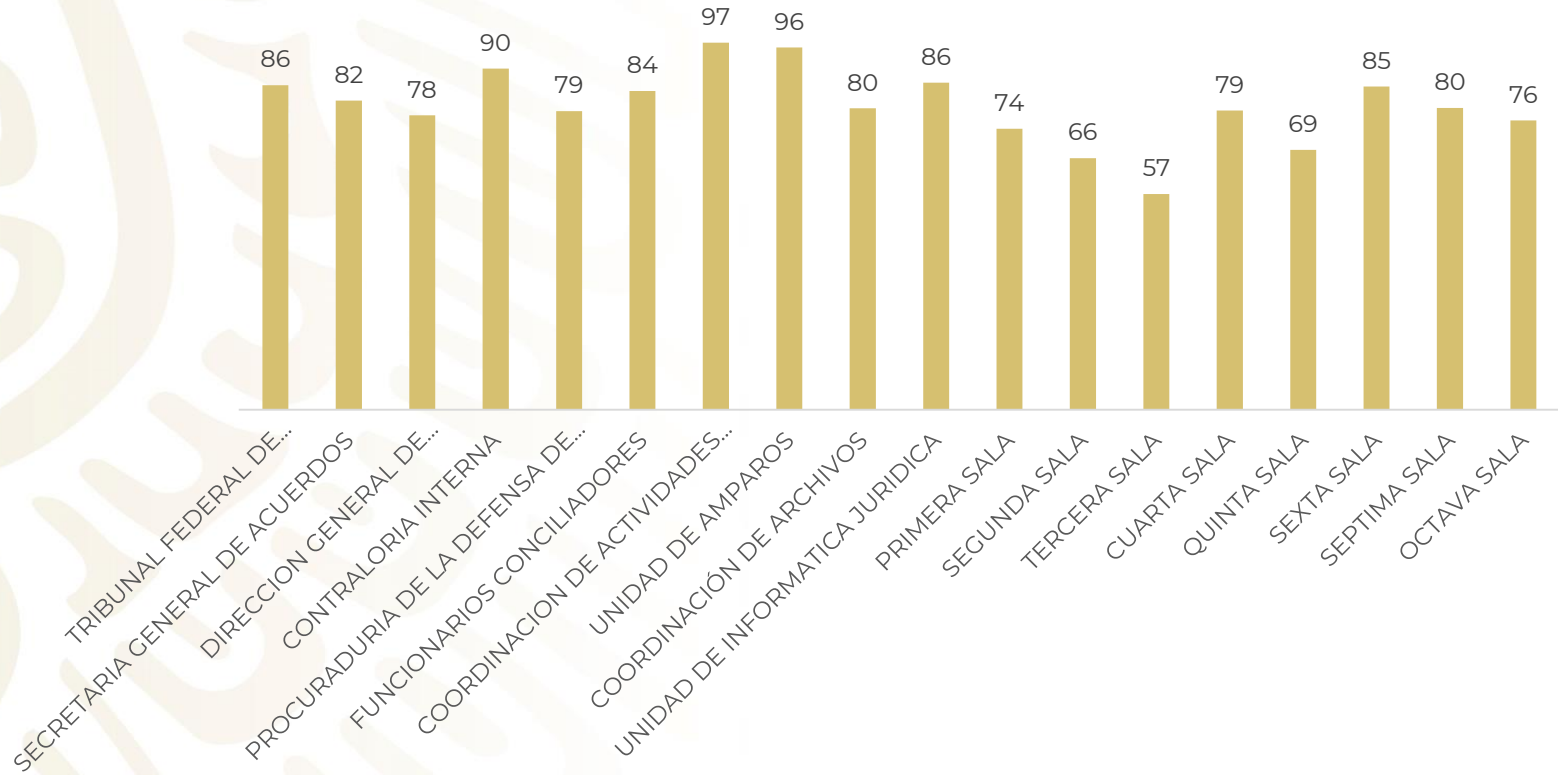


TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

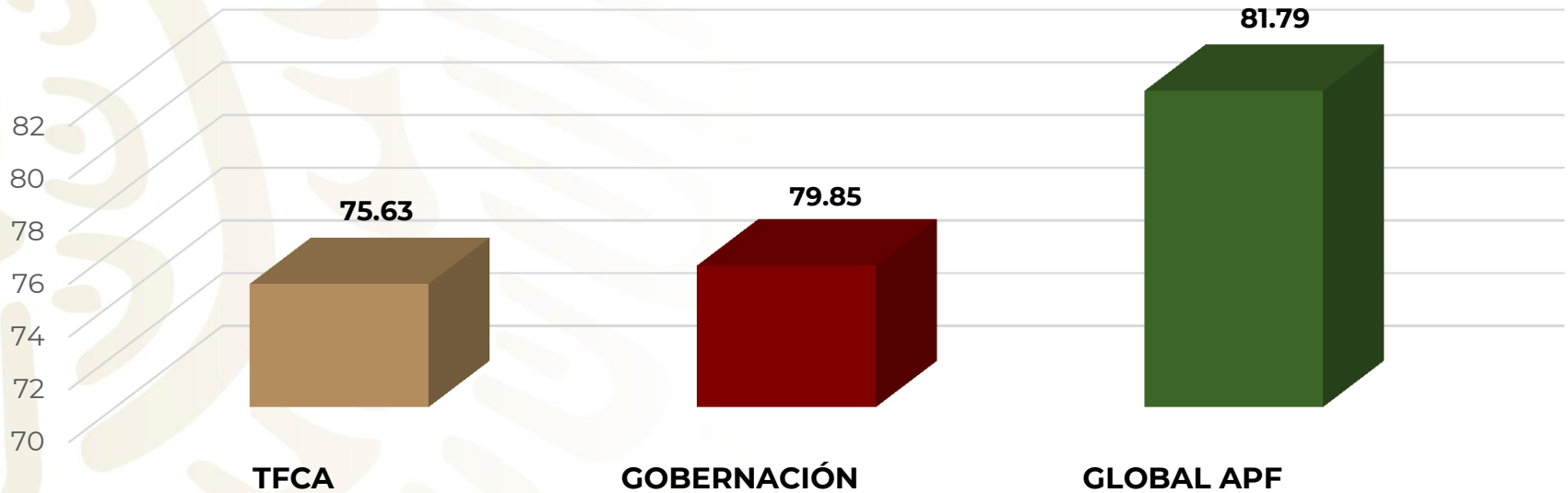


Factor Específico por Ramo (resultado por áreas del TFCA)





Comparativa TFCA-SEGOB-APF



Este gráfico hace referencia a la situación del TFCA en relación a la calificación que obtuvo la Secretaría de Gobernación y la calificación obtenida en el global de la Administración Pública Federal.

La participación que se registro en esta versión de la ECCO es del 100% es así tiene un valor significativo para la elaboración del Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO 2020-2021).



TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



**A continuación se presentan los reactivos
mejor y menos calificados durante la
ECCO 2019.**



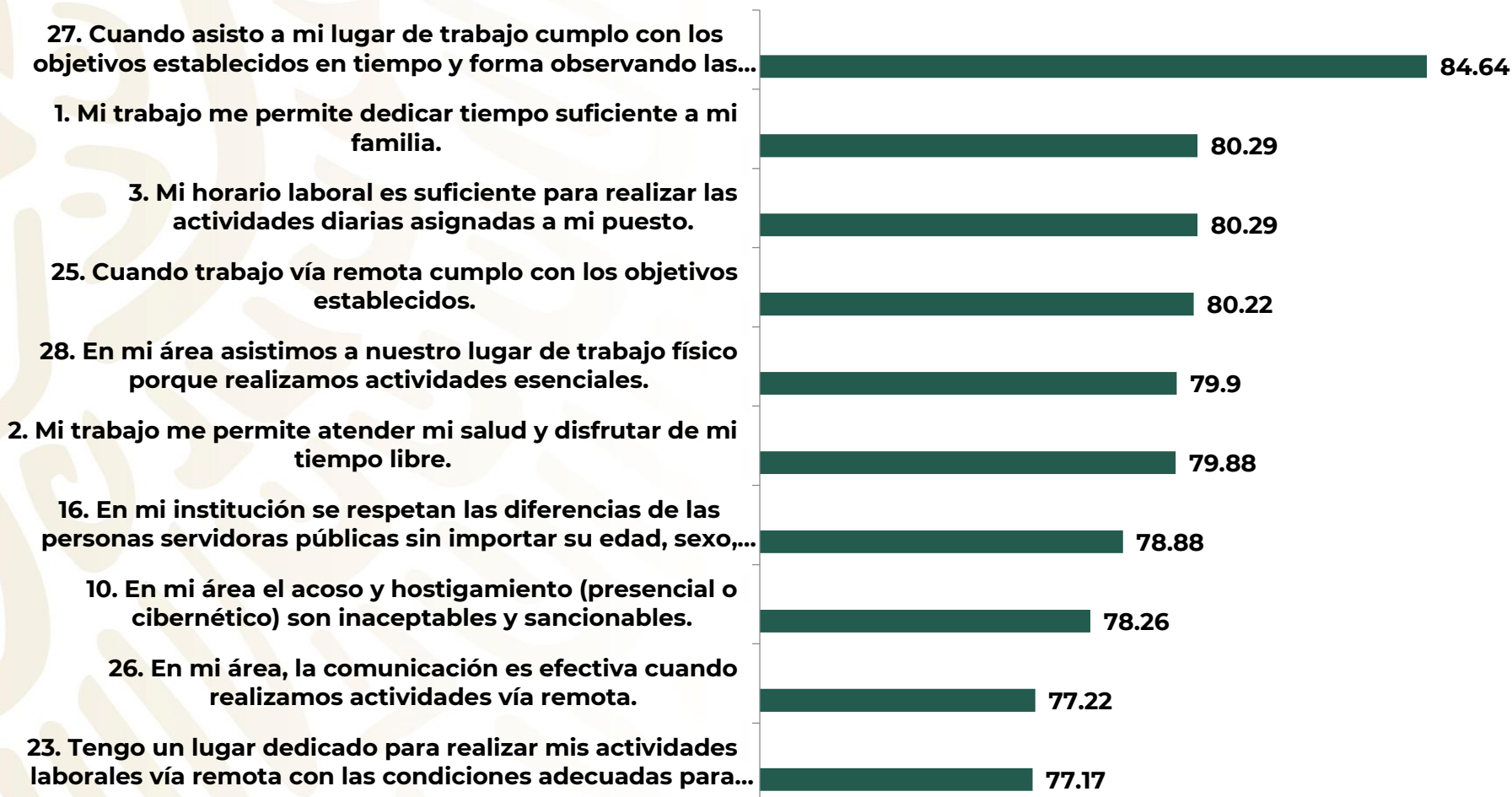
TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



Reactivos mejor calificados.

Los 10 reactivos que representan los puntos fuertes de nuestra institución, son:





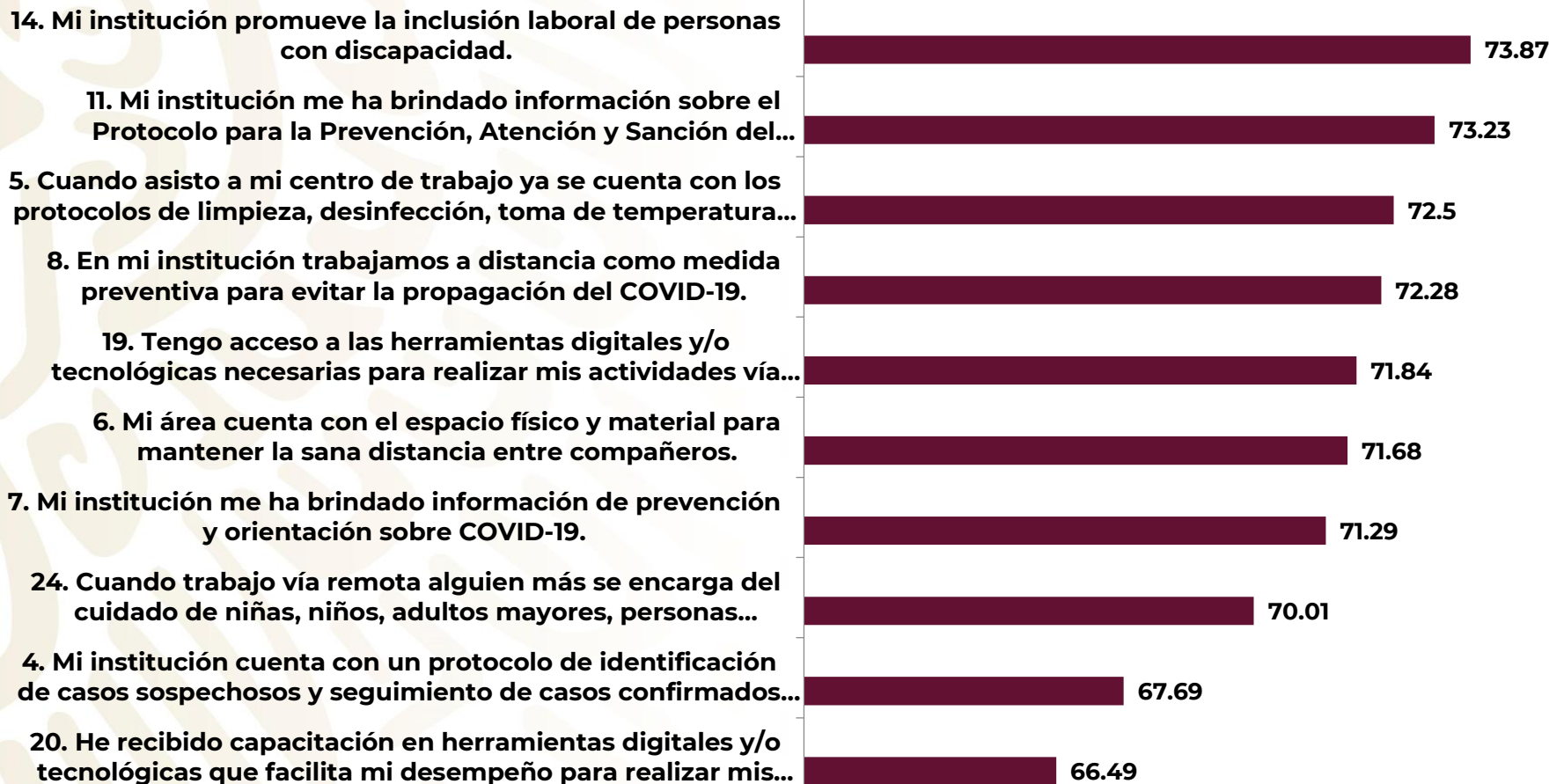
TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



Reactivos con menor calificación.

Los 10 reactivos que representan los puntos a reforzar en nuestra institución, son:

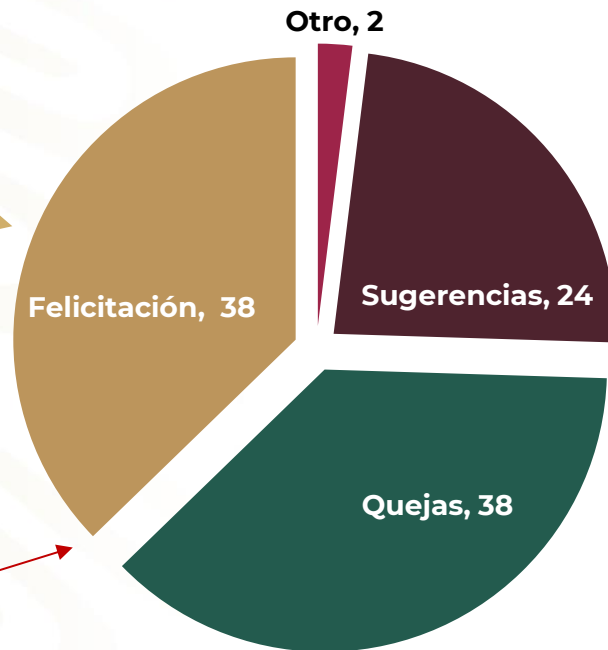


ANÁLISIS CUALITATIVO

Análisis de comentarios y sugerencias.

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

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



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



TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



Gracias a la información obtenida en la Encuesta de clima y Cultura organizacional se ofrece una percepción del clima laboral así como las prioridades para la mejora del mismo.

Es conveniente destacar que el liderazgo por su papel fundamental en el cumplimiento de actividades y metas, debe ser considerado como uno de los aspectos más relevantes dentro de cualquier organización.

Respecto a los comentarios de felicitación se observa el apoyo de directivos de reconocimiento y liderazgo para participar activamente en las acciones que mejoran el clima laboral.

De acuerdo a la percepción los factores que afectan el entorno de trabajo se infiere que no se siguen protocolos de atención a la situación actual en referencia a la pandemia mundial SARs- CoV2 (COVID19), no existen medidas preventivas ni de atención a casos de contagio y así refieren que las actividades laborales no son tan seguras.



EFFECTIVIDAD PTCCO 2019-2020



Ramo
UR Sigla
UR Nombre
Códigos de Ramo - UR

04- Gobernación
FDD
FDD: Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
04- FDD

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

Reporte PTCCO												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Descripción	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1- Difundir a través de medios electrónicos los resultados de la ECCO, para fomentar la participación del personal del TFCA.	1- Estratégica	Dar a conocer al personal los resultados de la ECCO	1- Todo el personal	17/02/2020	02/03/2020	31/12/2020	Medios electrónicos (correos y boletines en sitio oficial del TFCA)	14- Enfoque a resultados y productividad	17- Impacto de la encuesta en mi institución	13- Transparencia y Combate a la corrupción	Alto
2	2- Incentivar al trabajador para ser más eficiente en su área.	1- Estratégica	Difundir el objetivo de la Evaluación del Desempeño por medio de la cual los trabajadores operativos pueden obtener 10 días extraordinarios de vacaciones, por su alto desempeño	18- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	17/02/2020	04/05/2020	31/12/2020	Comunicar a través de circular y medios electrónicos (correos oficiales del TFCA), los jefes inmediatos tendrán reuniones con su personal para dar a conocer el objetivo e incentivarlos	1- Reconocimiento laboral	11- Liderazgo y participación	14- Enfoque a resultados y productividad	Medio
3	3- Incentivar al trabajador para ser más eficiente en su área.	2- Operativa	Entrega del incentivo económico	18- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	17/02/2020	31/01/2020	31/12/2020	Entrega de monedero electrónico como reconocimiento.	1- Reconocimiento laboral	11- Liderazgo y participación	14- Enfoque a resultados y productividad	Bajo
4	4- Incentivar al trabajador para ser más eficiente en su área.	1- Estratégica	Reconocimiento Institucional por las autoridades del TFCA	1- Todo el personal	17/02/2020	07/01/2020	31/12/2020	Reconocimiento Institucional por las autoridades del TFCA, al personal destacado (Integridad, Liderazgo o trabajo en equipo) en eventos internos.	1- Reconocimiento laboral	12- Identidad con la institución y valores	22- Actuar con valores en la Administración Pública	Alto
5	3- Capacitar al personal mediante talleres y cursos que le permitan al trabajador un mejor desempeño en sus actividades laborales dentro del TFCA.	1- Estratégica	Difundir la calendarización de los cursos resultantes de la Detección de Necesidades de Capacitación.	1- Todo el personal	17/02/2020	03/02/2020	31/12/2020	Medios electrónicos (correos y circulares).	2- Capacitación especializada y desarrollo	18- Profesionalización de la Administración Pública Federal	24- Impulsar el cambio en la Administración Pública	Alto
6	4- Gestionar a través del Comité de Equidad y Género, la participación de Instituciones especializadas en la materia.	1- Estratégica	Participar en los cursos que emben las Instituciones especializadas en los temas de equidad de género, igualdad, no discriminación y derechos humanos.	1- Todo el personal	17/02/2020	02/03/2020	31/12/2020	Promoción por medios electrónicos y recursos impresos para la participación en cursos y talleres.	5- Equidad y género	27- Igualdad y No Discriminación	3- Mejora y cambio	Alto
7	5- Sensibilizar en temas sobre Inclusión, no Discriminación, enfoque de Género y Derechos Humanos	1- Estratégica	Organización de eventos con típicos atiales a la Inclusión, género y derechos humanos, a fin de sensibilizar al personal.	1- Todo el personal	17/02/2020	03/02/2020	31/12/2020	Difusión e invitación a los eventos a través de medios electrónicos y material impreso.	5- Equidad y género	27- Igualdad y No Discriminación	24- Impulsar el cambio en la Administración Pública	Alto
8	6- Promover campañas para la salud y el bienestar de los trabajadores del TFCA.	1- Estratégica	Planificación de programas enfocados a la salud y el bienestar de los servidores públicos.	1- Todo el personal	17/02/2020	02/01/2020	31/12/2020	Difusión de las campañas salud y bienestar para que participen los trabajadores a través de medios electrónicos, material impreso y circulares.	8- Calidad de vida laboral	9- Balance trabajo- familia	3- Mejora y cambio	Alto
9	7- Promover el cuidado al patrimonio institucional y la cultura de protección al medio ambiente	1- Estratégica	Implementar acciones encaminadas al cuidado del medio ambiente y del patrimonio institucional.	1- Todo el personal	17/02/2020	02/01/2020	31/12/2020	Difundir información y recomendaciones para el cuidado de los recursos materiales institucionales y sobre la preservación del medio ambiente.	3- Mejora y cambio	8- Calidad de vida laboral	7- Disponibilidad de recursos	Alto

Firma:
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: MTR. RAFAEL SÁNCHEZ MORALES
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL TFCA

Fecha: 17 de febrero de 2020
Prácticas cumplidas. 9

Efectividad de la PTCCO 2019-2020: 100 %

La carga de evidencias en el portal rhnet.gob.mx muestra documentos y fotografías que representan la implementación de las practicas de transformación.



PTCCO 2020-2021



Ramo	04- Gobernación
UR Siglos	TF00
UR Nombre	TF00 - Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
Códigos de Ramo - UR	04 - TF00

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)	
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)	/Resorte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Descripción	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Difundir mediante los medios electrónicos los resultados de la ECCO, para fomentar la participación del personal.	1- Estratégica	Dar a conocer al personal los resultados de la ECCO	1- Todo el personal	12/03/2021	16/03/2021	31/12/2021	Medios electrónicos (correos, boletines en página web del TFCA)	1 - Reconocimiento laboral	3 - Mejora y cambio	71 - Comunicación	Alto
2	2 - Incentivar al trabajador a ser competente en su área.	1- Estratégica	Entrega del incentivo económico	8- Enlaces y Operativos	12/03/2021	31/03/2021	31/12/2021	Reconocimiento económico.	69 - Trabajo presencial	68 - Trabajo a distancia		Medio
3	3 - Difusión información oficial del área de RH mediante un medio electrónico y la red social "Facebook fan page"	1- Estratégica	Dar a conocer al personal oficinas emitidas por el área de Recursos Humanos de nuestra dependencia	1- Todo el personal	12/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	Medio electrónico red social	65 - Balance trabajo-familia	66 - COVID-19	68 - Trabajo a distancia	Alto
4	4 - Modernización del área de tecnología informática jurídica mediante el portal	2- Operativa	En este portal se podrán presentar demandas, promociones y consultar los expedientes electrónicos; recibir notificaciones, atender a los requerimientos formulados electrónicamente, así como realizar trámites mediante herramientas tecnológicas de fácil acceso a los juzgadores y usuarios del citado tribunal.	1- Todo el personal	12/03/2021	31/03/2021	31/12/2021	Modernización de la Página oficial del TFCA, promoción de la modernización por medios electrónicos y redes sociales institucionales.	68 - Trabajo a distancia	69 - Trabajo presencial	66 - COVID-19	Medio
5	5 - Colaborar con instituciones especializadas sobre Equidad y Género.	1- Estratégica	Promover la participación en los cursos que emiten las instituciones especializadas en los temas de equidad de género e igualdad y no discriminación y derechos humanos.	1- Todo el personal	12/03/2021	31/03/2021	31/03/2021	Promoción por medios electrónicos y recursos impresos a la participación en cursos y talleres que promuevan la equidad y género.	68 - Trabajo a distancia	69 - Trabajo presencial	67 - Género, igualdad y no discriminación	Alto
6	6 - Sensibilizar en temas sobre Inclusión, no Discriminación, enfoque de Género y Derechos Humanos	1- Estratégica	Organización de eventos con tópicos afines a la inclusión, género y derechos humanos, a fin de sensibilizar al personal.	1- Todo el personal	12/03/2021	31/03/2021	31/12/2021	Difusión e invitación a los eventos a través de medios electrónicos y material impreso.	68 - Trabajo a distancia	67 - Género, igualdad y no discriminación	69 - Trabajo presencial	Alto
7	7 - Promover aspectos como bienestar y salud	1- Estratégica	Planificación de programas enfocados a la salud y bienestar de los servidores públicos abordando los protocolos de atención a la actual pandemia SARS-CoV2 (COVID19).	1- Todo el personal	12/03/2021	01/02/2021	31/03/2021	Difusión e invitación a la participación de los programas de salud y bienestar a través de medios electrónicos y material impreso.	66 - COVID-19	68 - Trabajo a distancia	69 - Trabajo presencial	Alto

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: _____

Fecha: 12 de Marzo de 2021