



TFCA
TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Análisis ECCO PTCCO

2019 - 2024

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIAICÓN Y
ARBITRAJE

Dirección General de Administración





Contenido

- Introducción
- Resultados ECCO 2019-2023
- Resultados PTCCO 2019-2024
- Conclusiones
 - Factores mejor evaluados
 - Factores peor evaluados
 - Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023
 - ¿Cómo responde mi institución a los factores peor evaluados?
 - Cédula de programación de PTCCO 2025



TFCA
TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Introducción

La misión de este H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es impartir y procurar Justicia laboral burocrática con apego a derecho, en forma gratuita, pronta, completa e imparcial a las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, los Trabajadores al Servicio del Estado y sus organizaciones sindicales, con amplias facultades para intervenir como institución de orientación, consulta, asesoramiento y defensa para la solución de conflictos, con transparencia, eficacia y eficiencia, con la finalidad de mantener la paz social y consolidar un régimen de sana convivencia comunitaria e institucional.





TFCA
TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Introducción

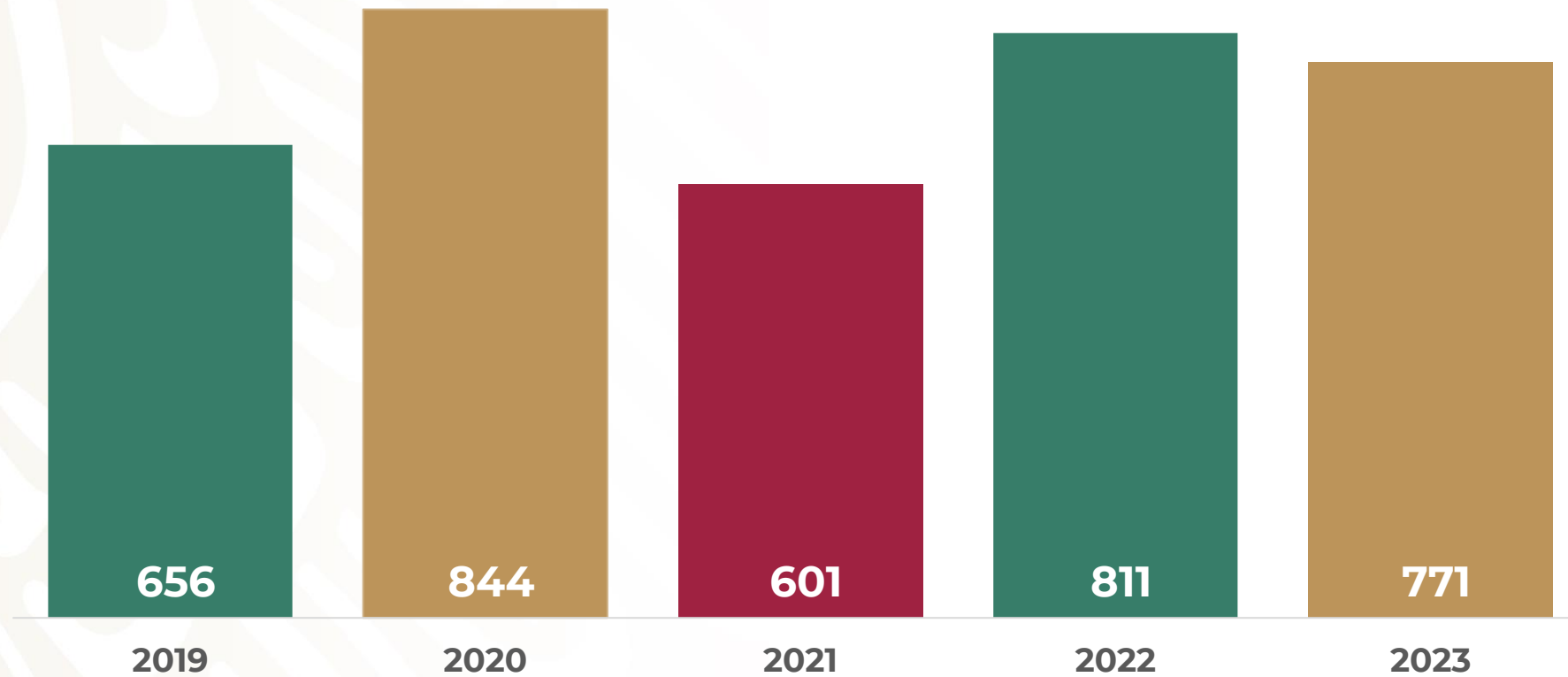
La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional tiene como objetivo medir la percepción sobre el clima y la cultura organizacional, a fin de continuar con lo establecido en el **Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024** y con el **Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024**, documentos regidores de esta Cuarta Transformación, por lo tanto el Tribunal desde el 2019 ha tenido la convicción de adaptar las medidas establecidas por la Secretaría de la Función Pública en razón de mejorar las condiciones laborales de las personas servidoras públicas de este Órgano Jurisdiccional para transitar y ser capaz de enfrentar los retos que están en la esfera pública.



Resultados ECCO 2019-2023

Participación

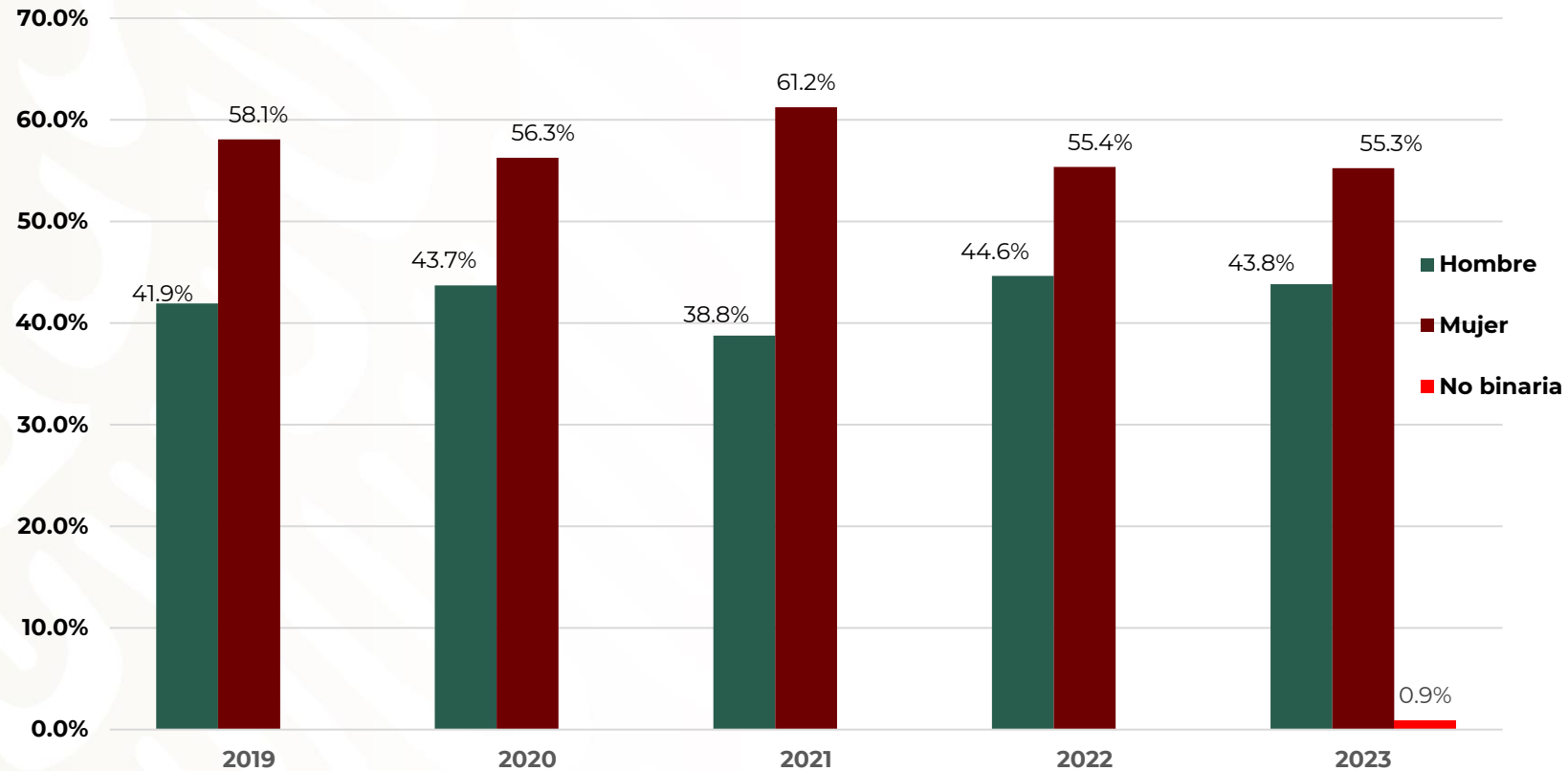
Participación TFCA 2019-2023





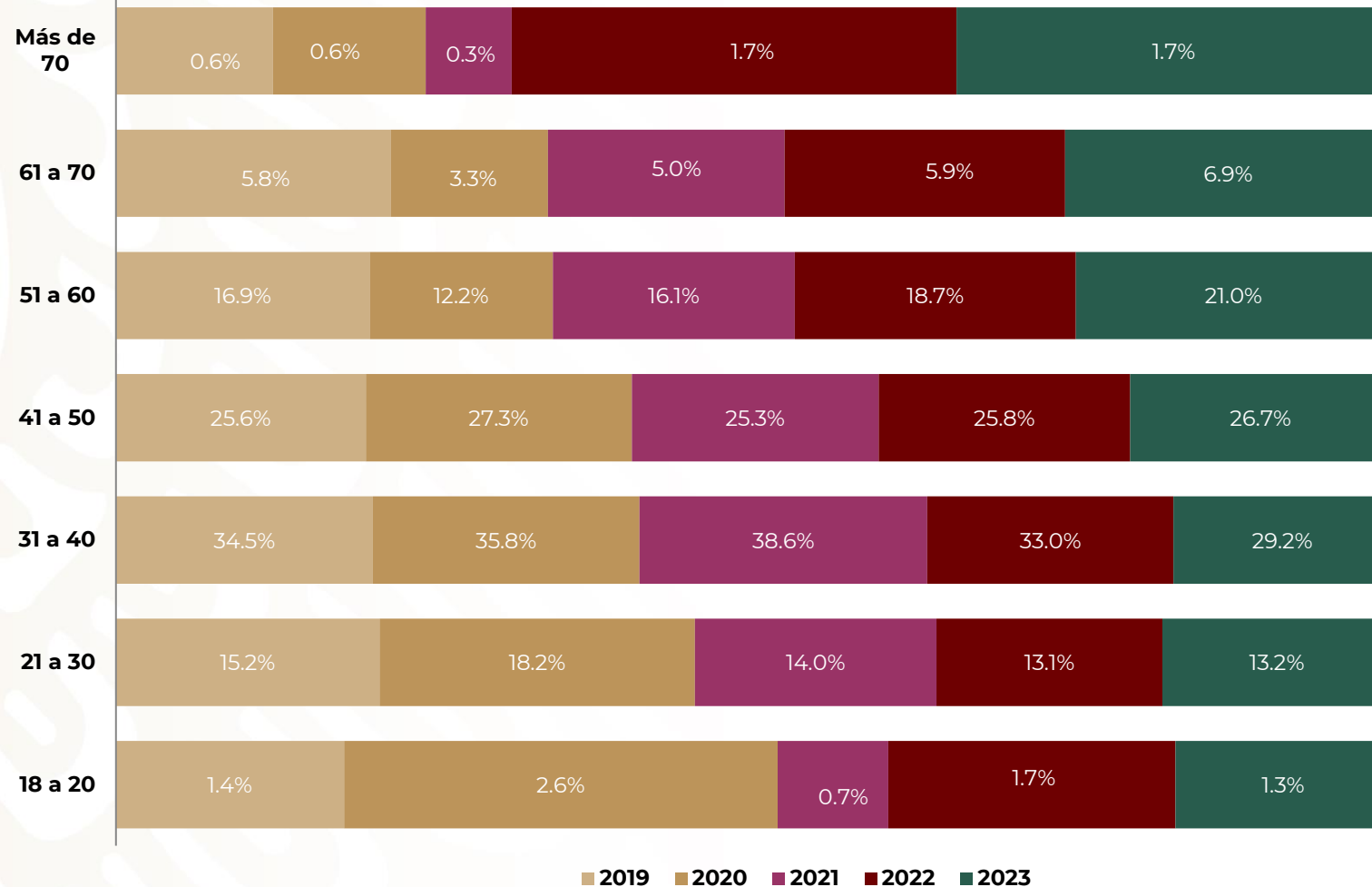
Sociodemográficos

Identidad sexual y género no binario 2019–2023



Sociodemográficos

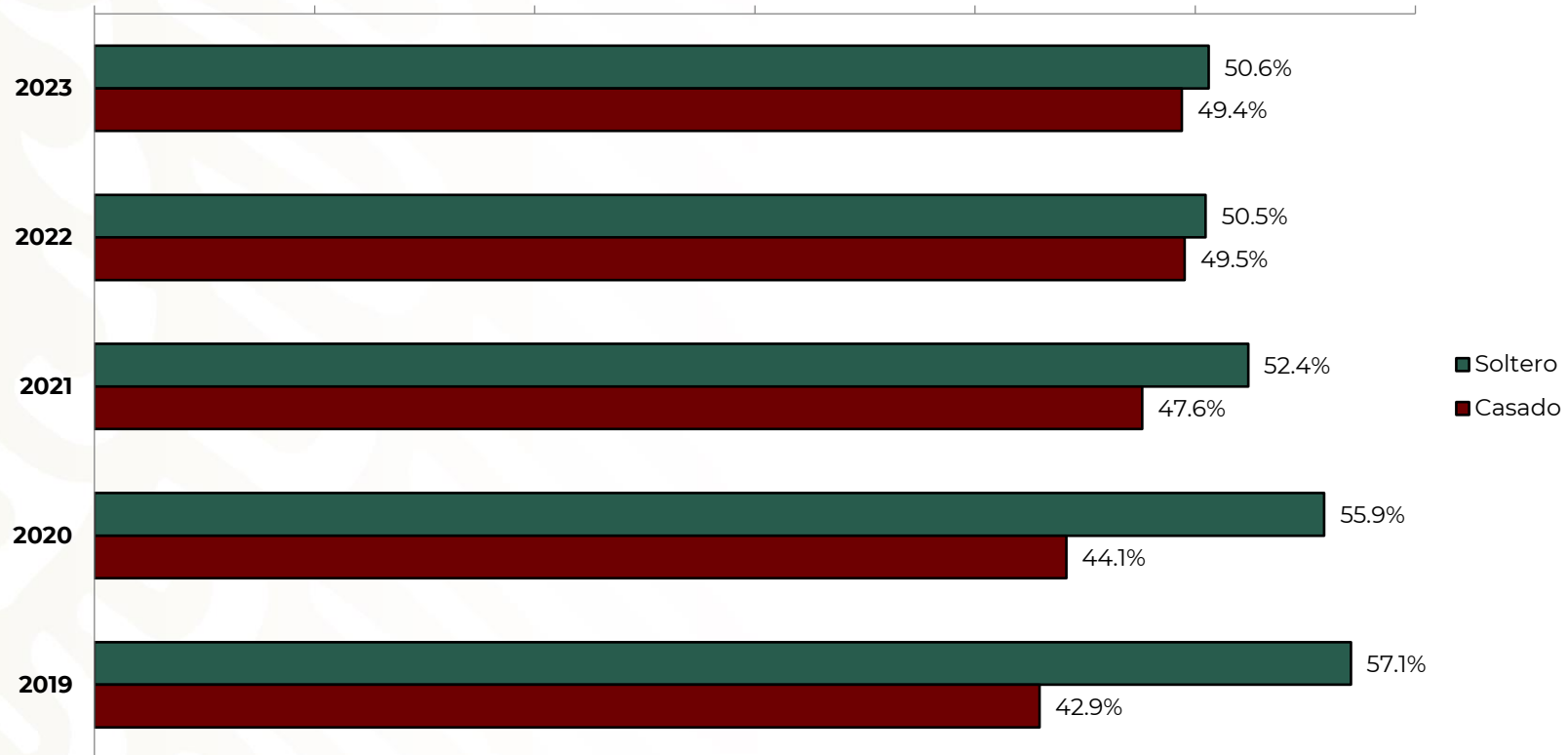
¿Cuántos años cumplidos tiene usted? 2019–2023





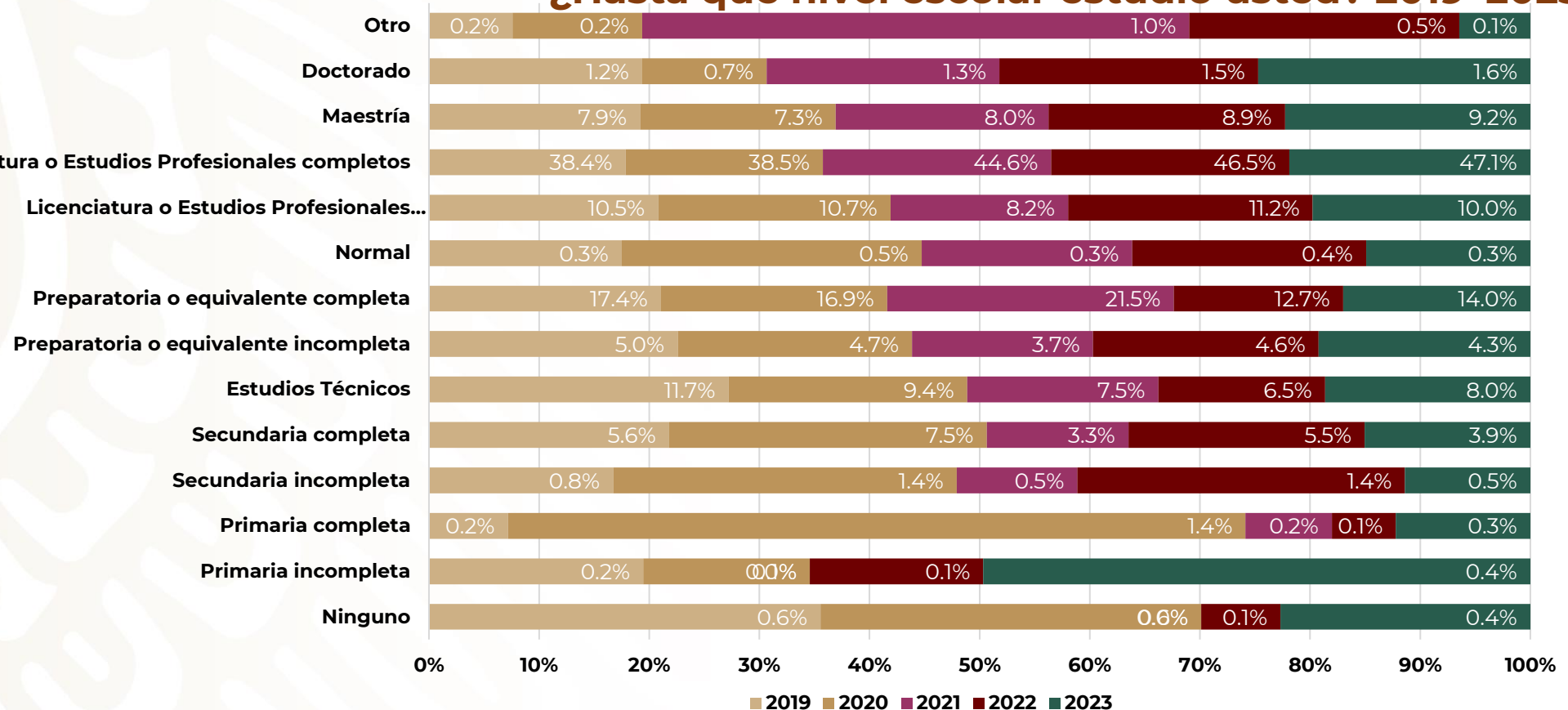
Sociodemográficos

¿Su estado civil es? 2019–2023



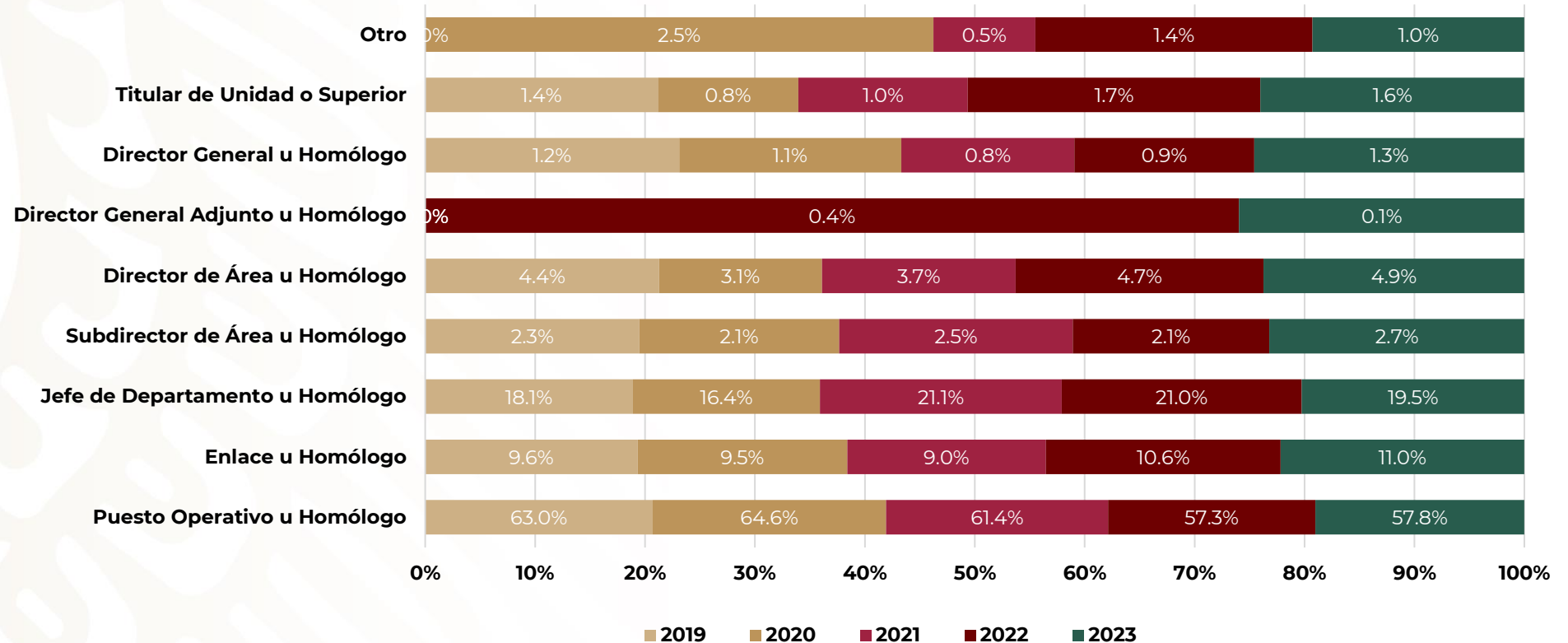
Sociodemográficos

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? 2019–2023



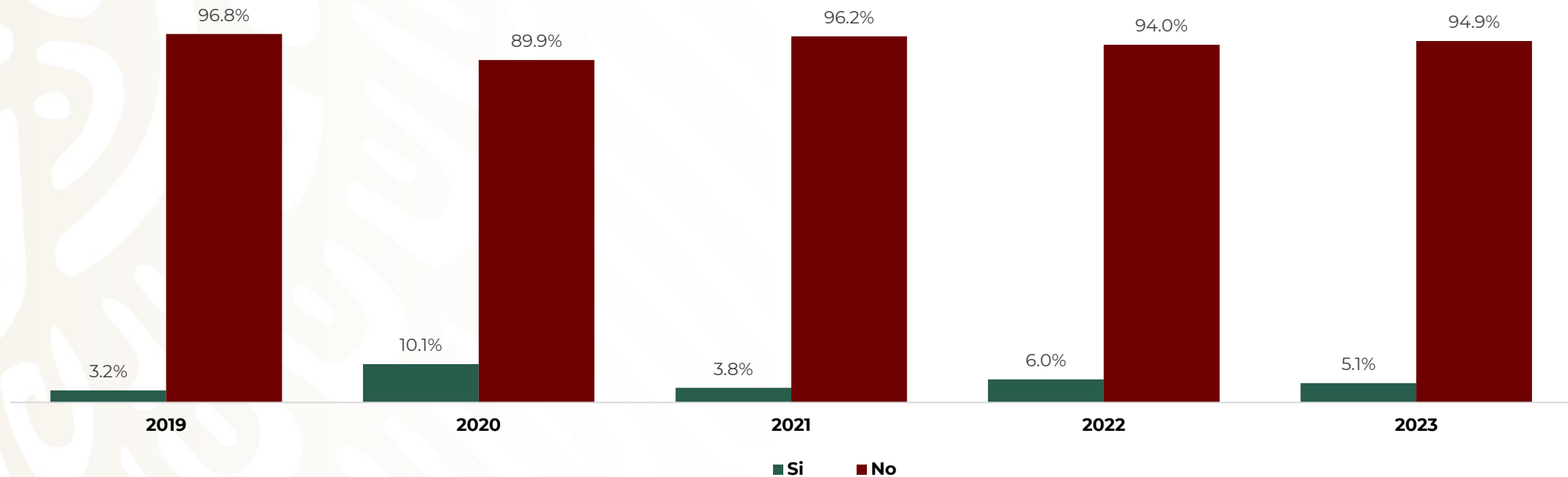
Sociodemográficos

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? 2019–2023



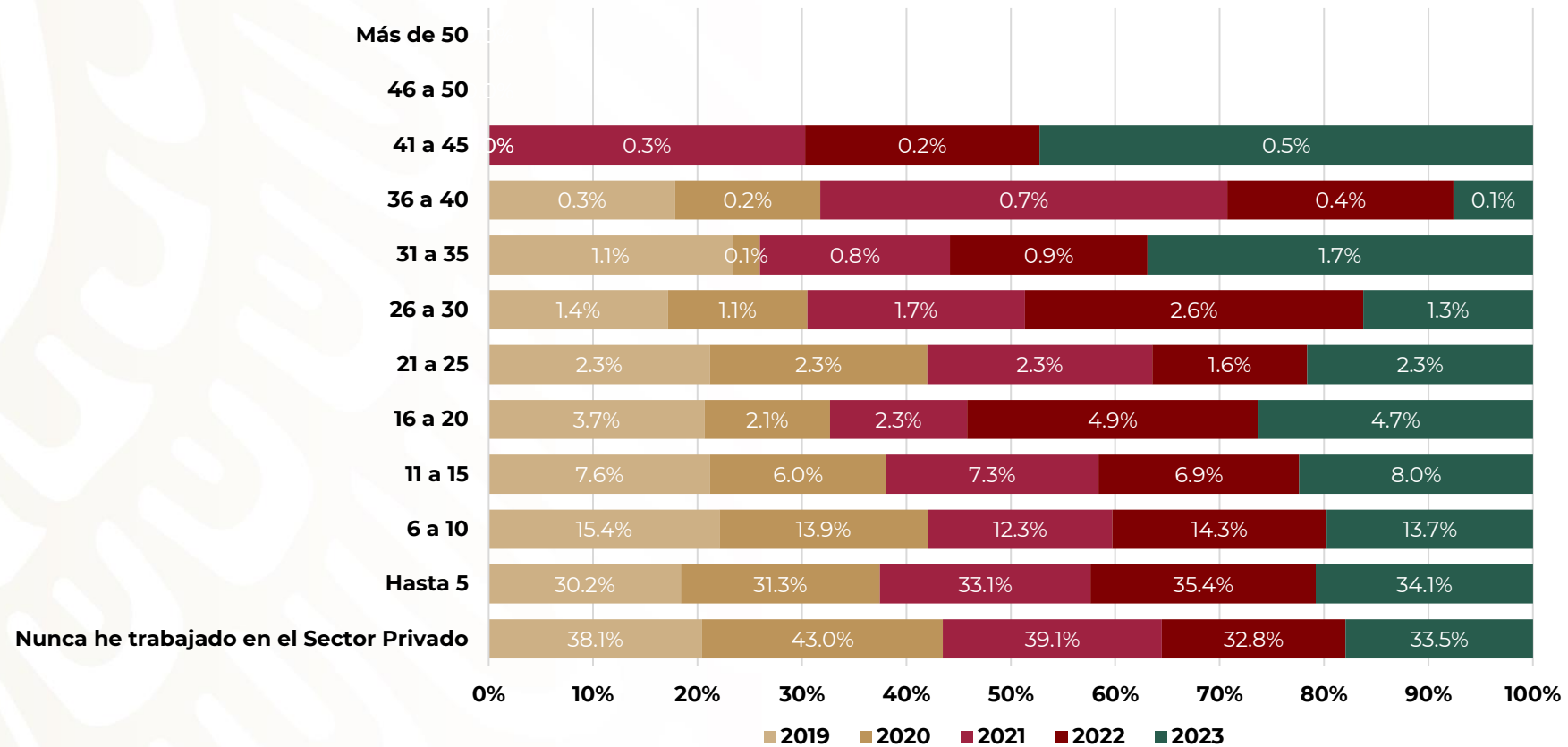
Sociodemográficos

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? 2019–2023



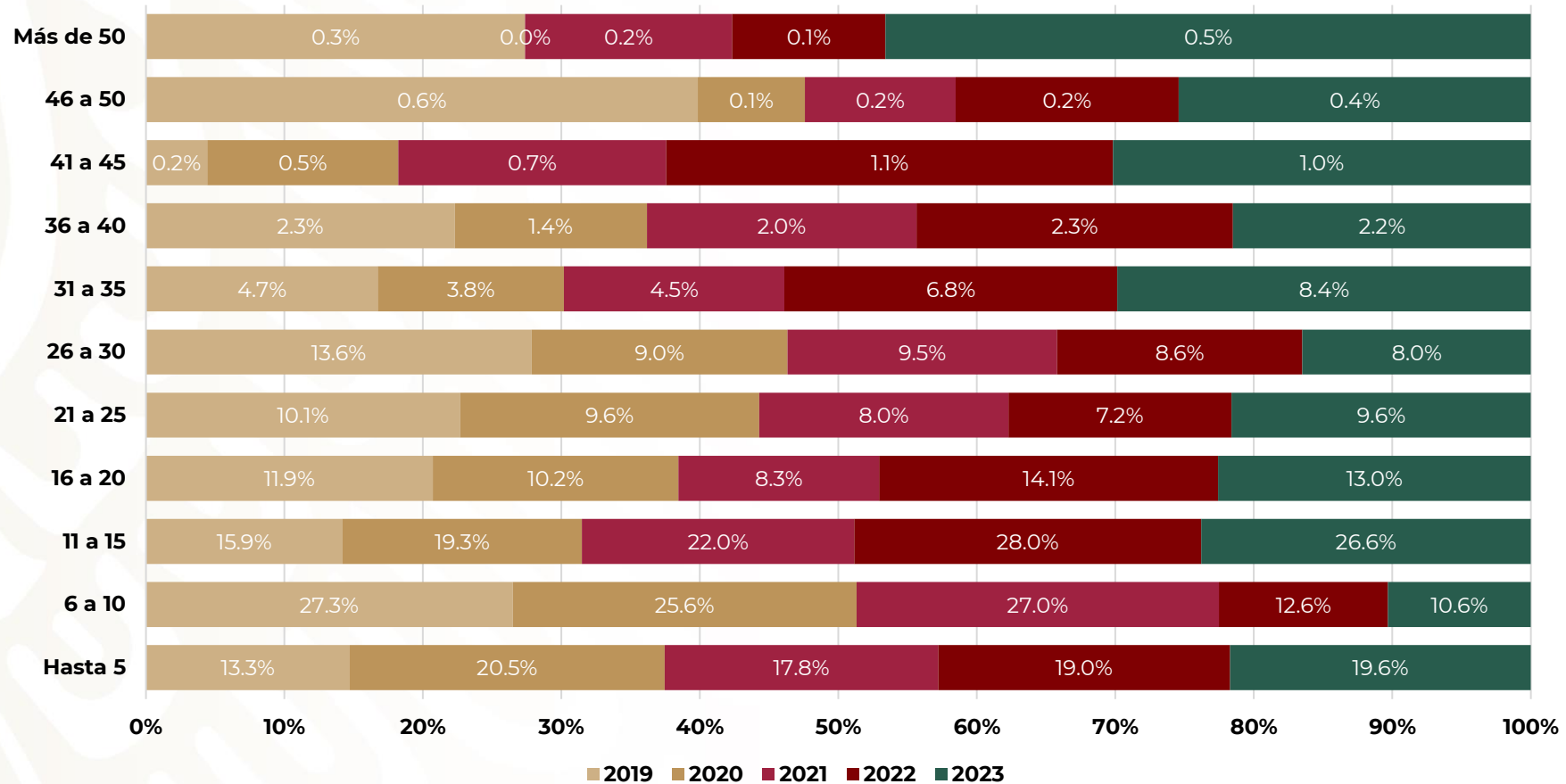
Sociodemográficos

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? 2019–2023



Sociodemográficos

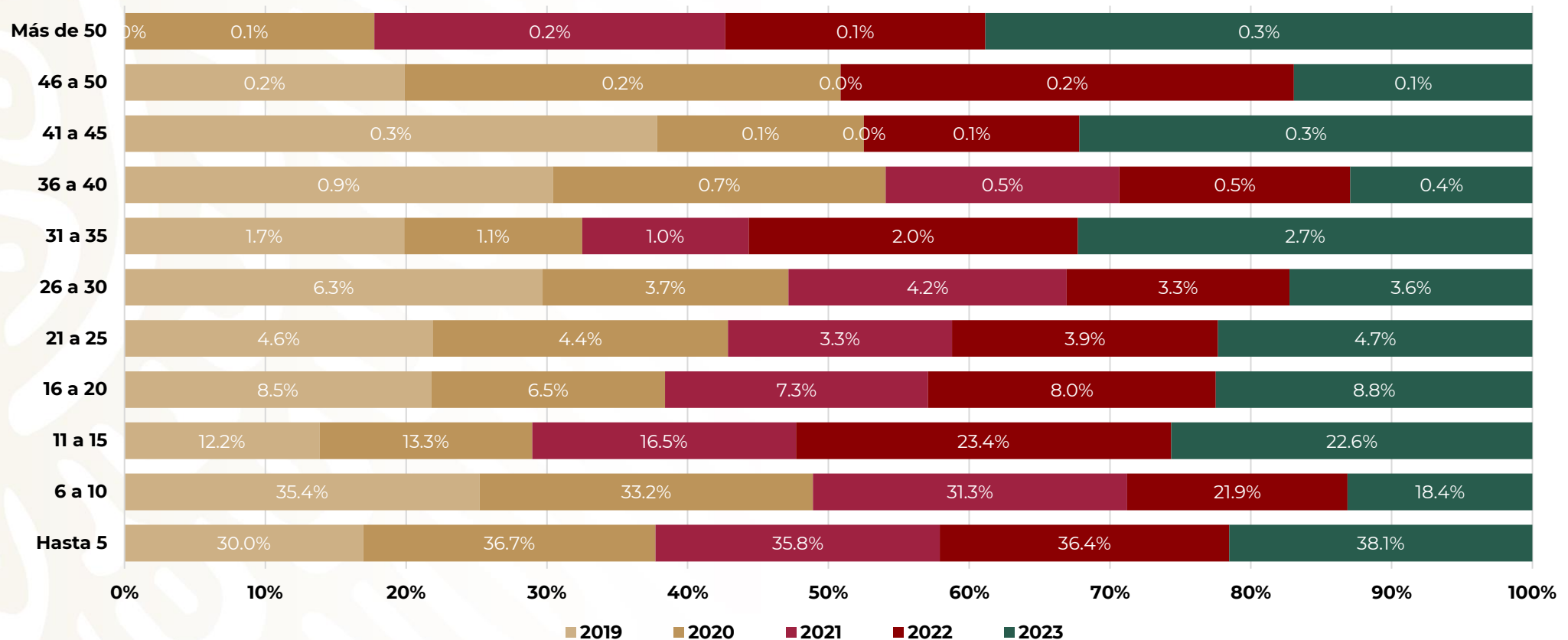
En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? 2019–2023





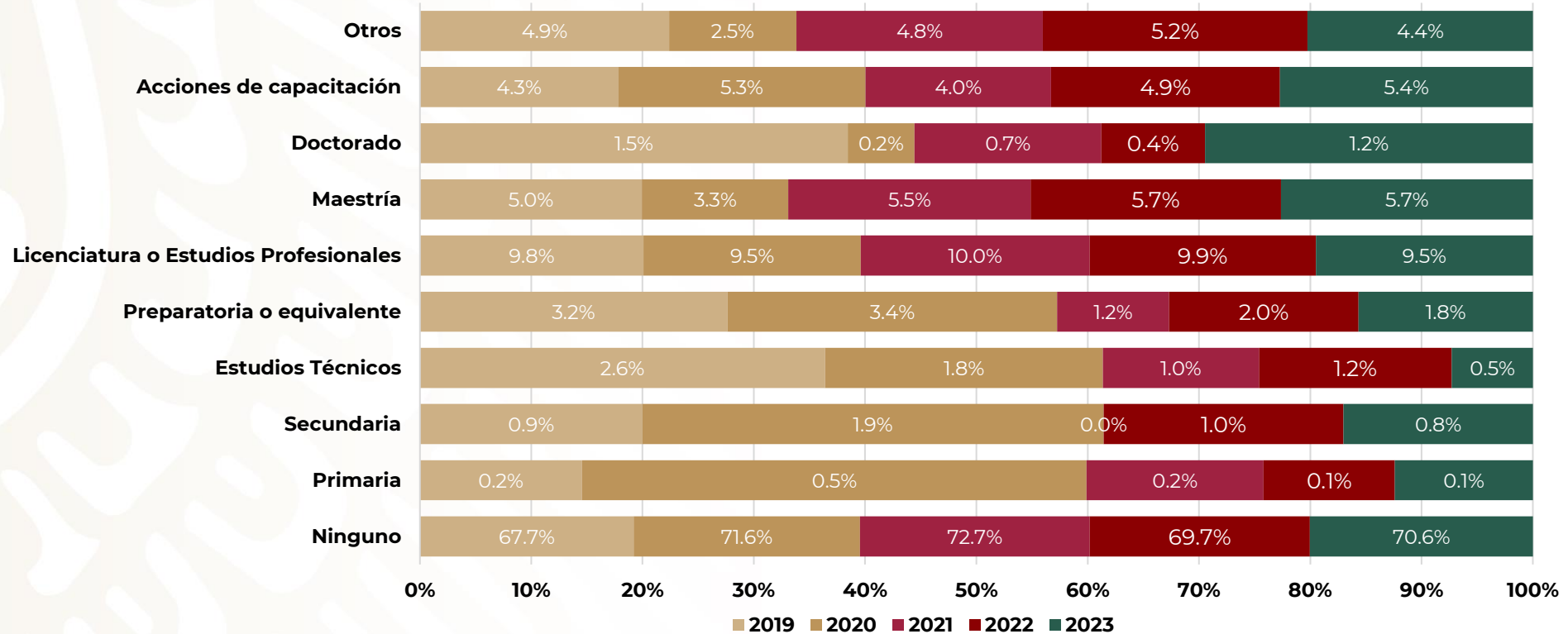
Sociodemográficos

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? 2019–2023

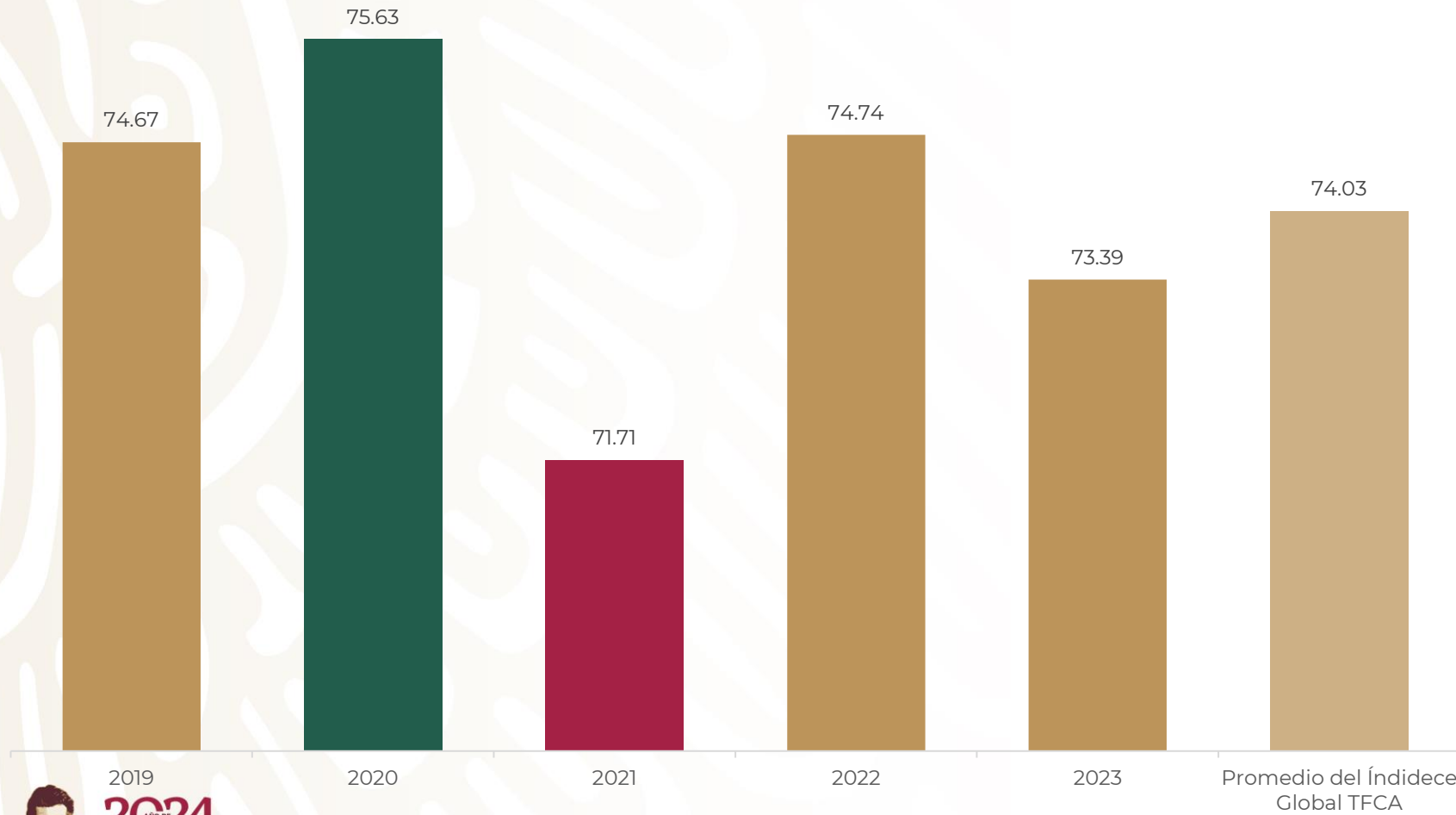


Sociodemográficos

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? 2019–2023



Índice Global

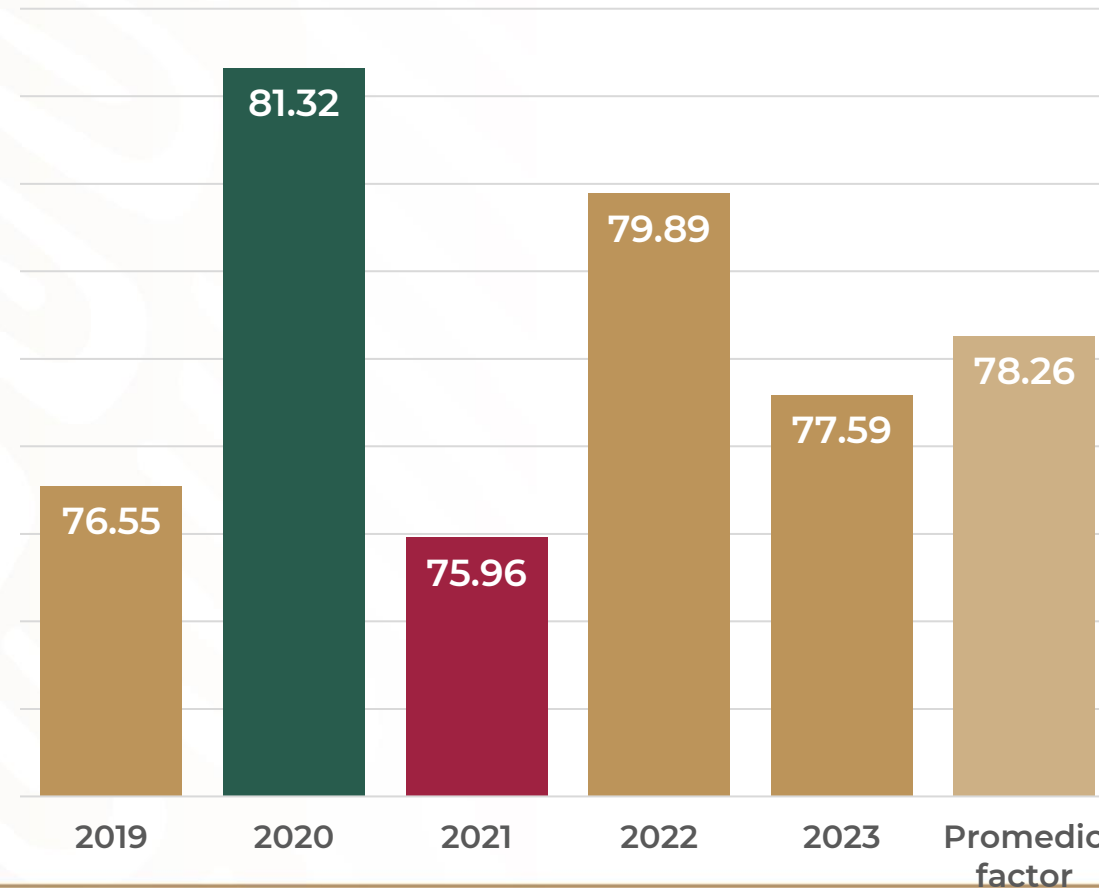


Promedio del índice global del TFCA 2019-2023:

74

Factores

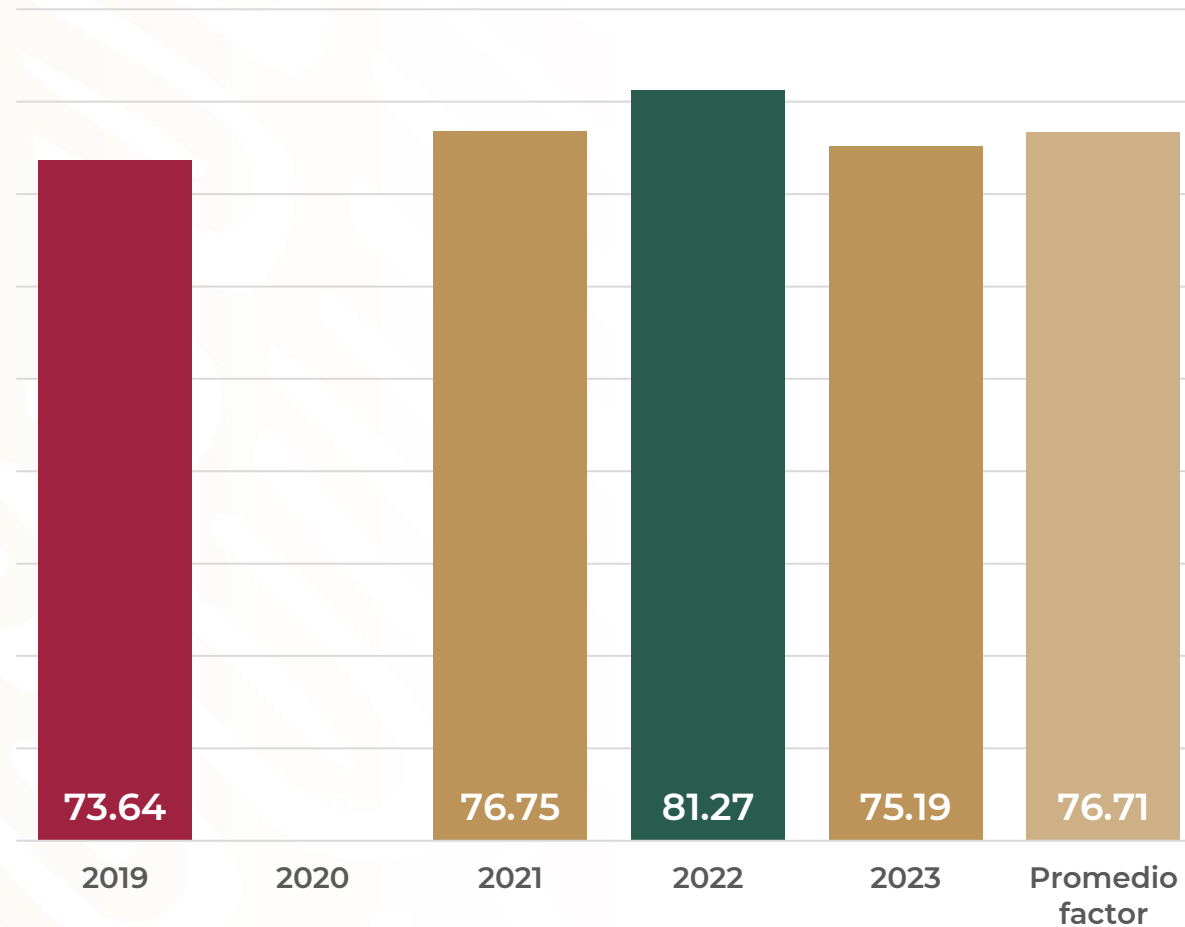
BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023





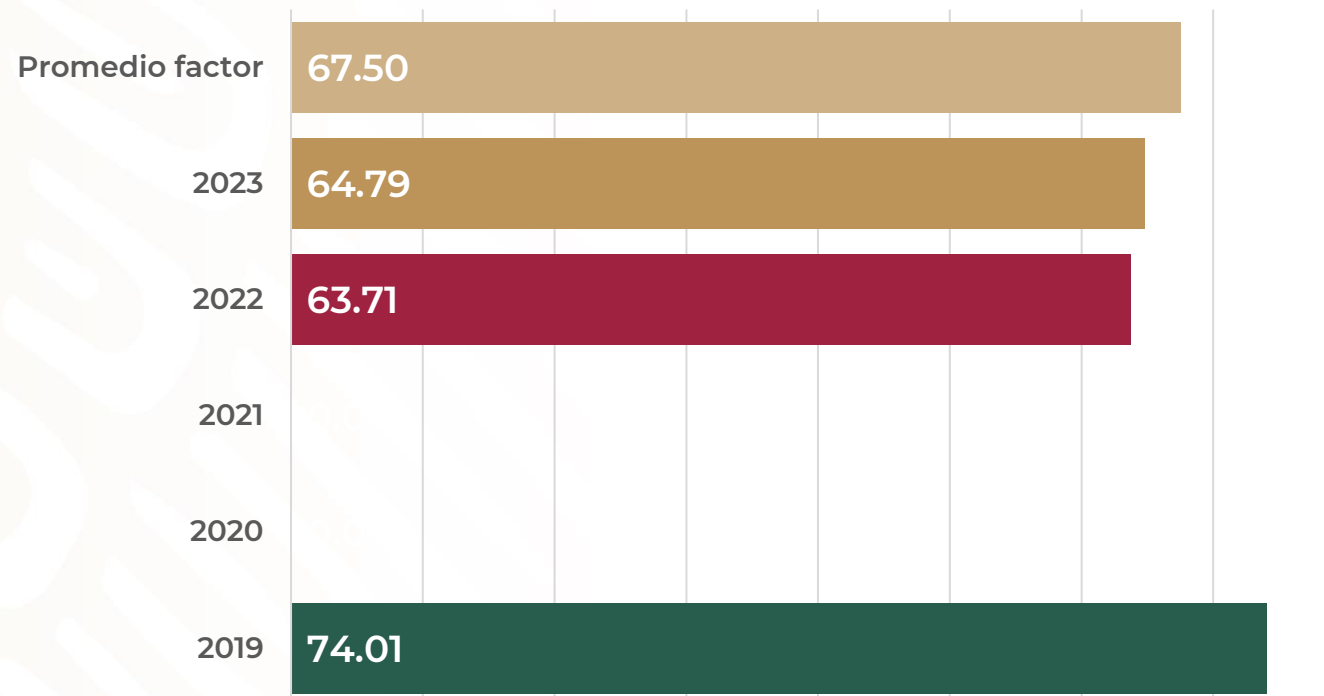
Factores

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS 2019–2023



Factores

CAPACITACIÓN 2019-2023





Factores

DERECHOS HUMANOS 2021-2023



Promedio factor

74.02

2023

73.25

2022

73.67

2021

75.14

2020

91.00

2019

91.00



Factores

EMERGENCIAS 2019–2023



Promedio factor

72.34

2023

70.60

2022

76.75

2021

68.08

2020

72.05

2019

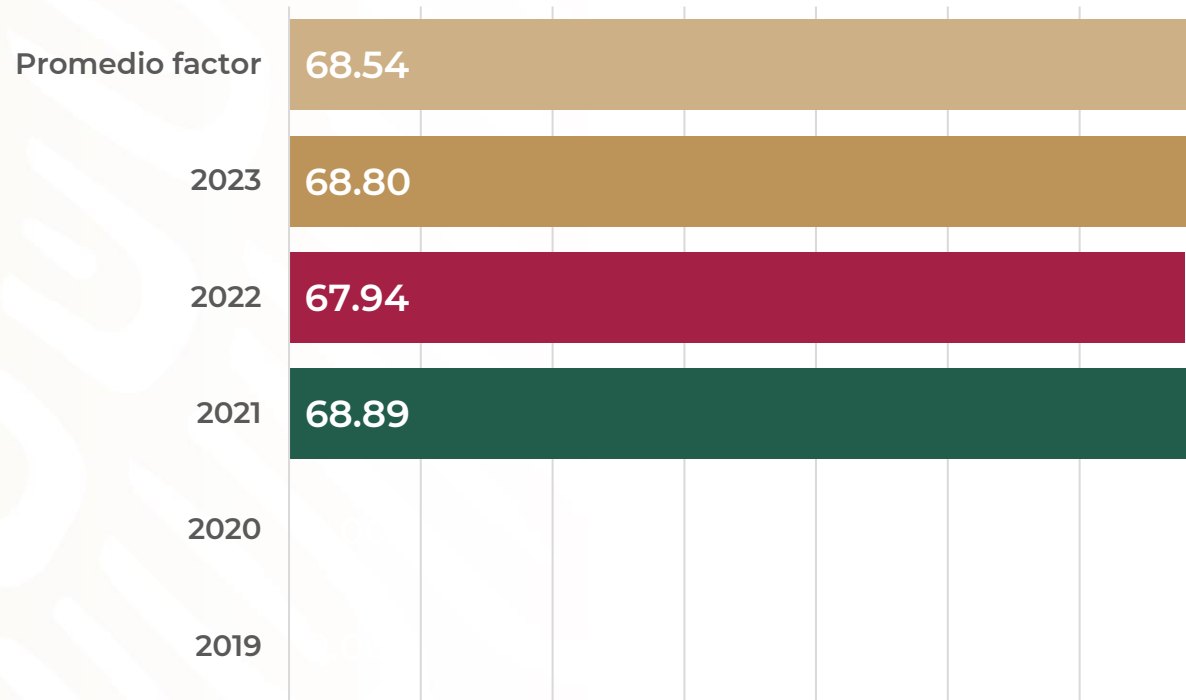
74.22

Factores

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2021-2023



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2021-2023

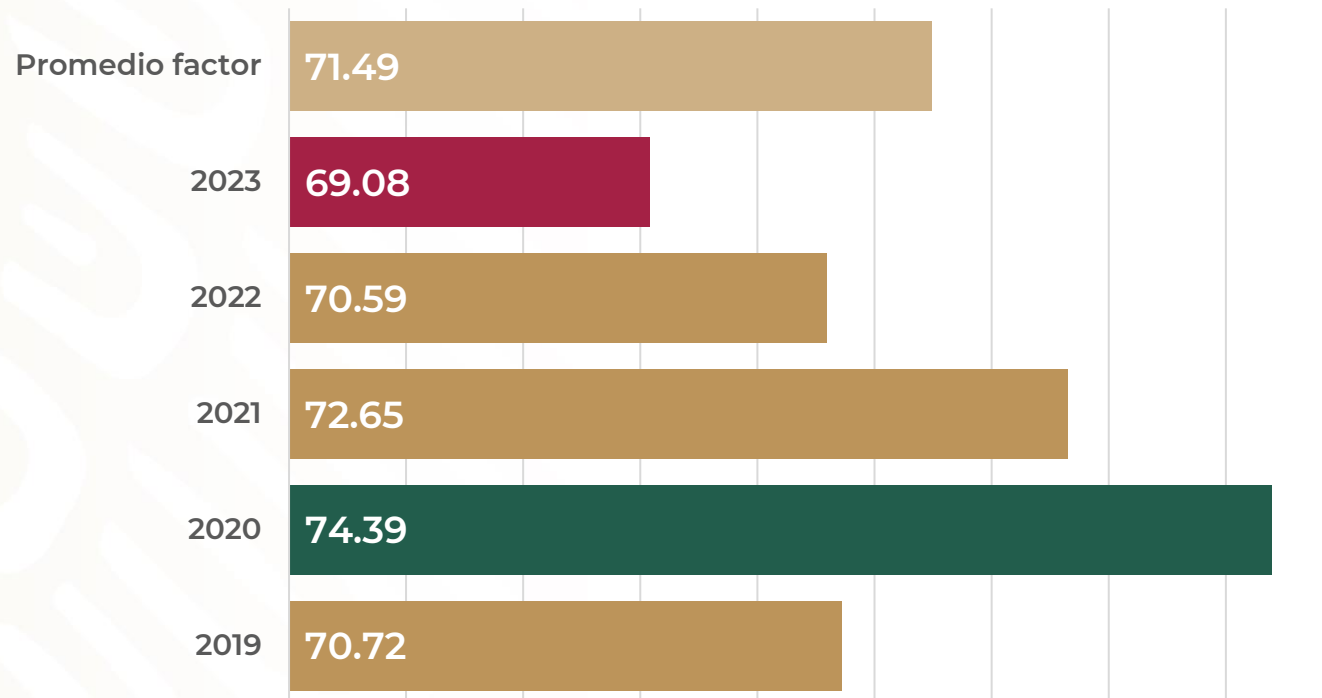


Factores

GESTIÓN PÚBLICA 2019–2023

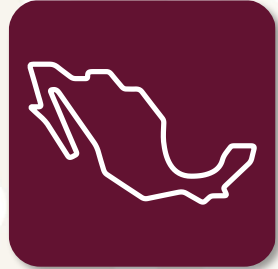


GESTIÓN PÚBLICA 2019–2023

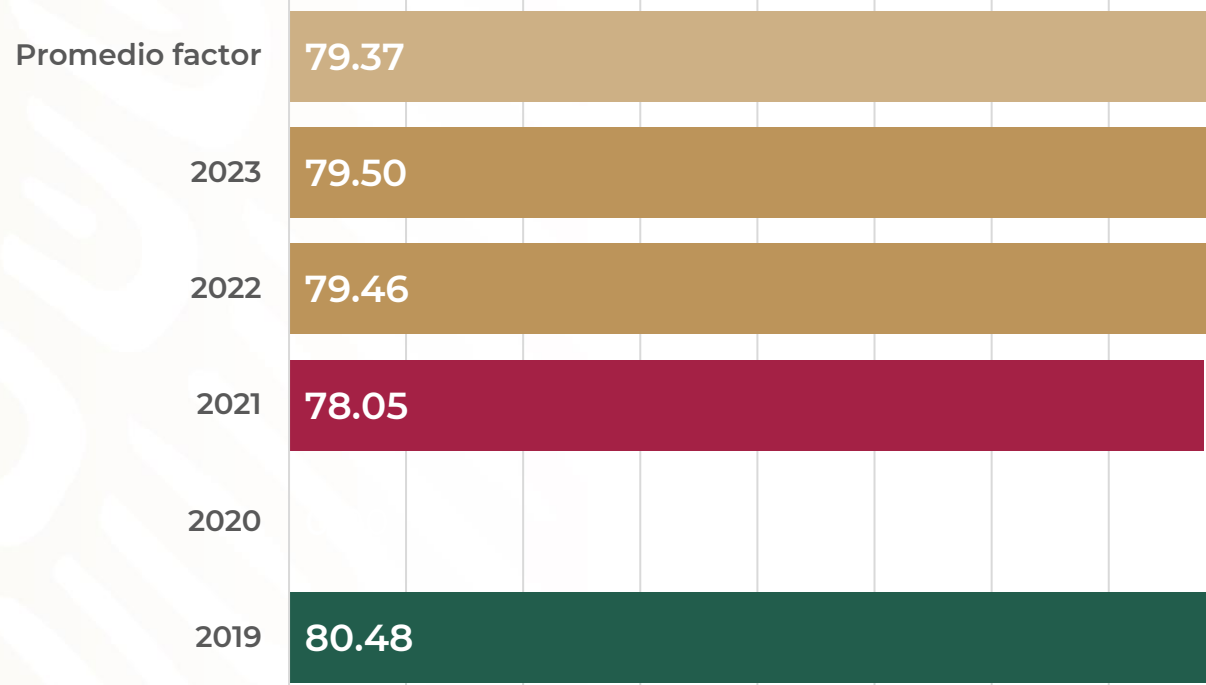


Factores

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019–2023



IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019–2023

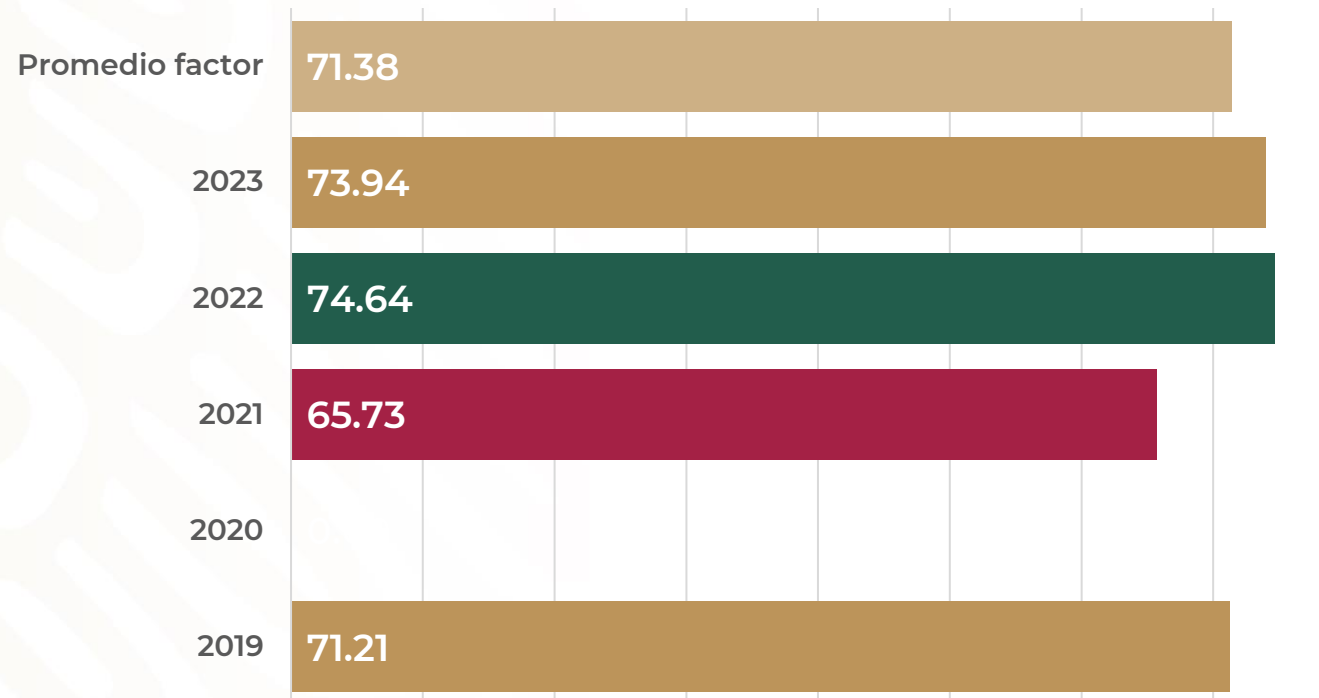


Factores

IGUALDAD DE GÉNERO 2019–2023

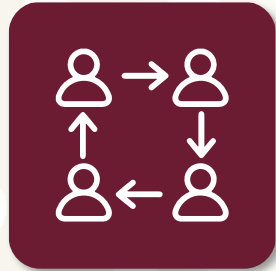


IGUALDAD DE GÉNERO /2019–2023

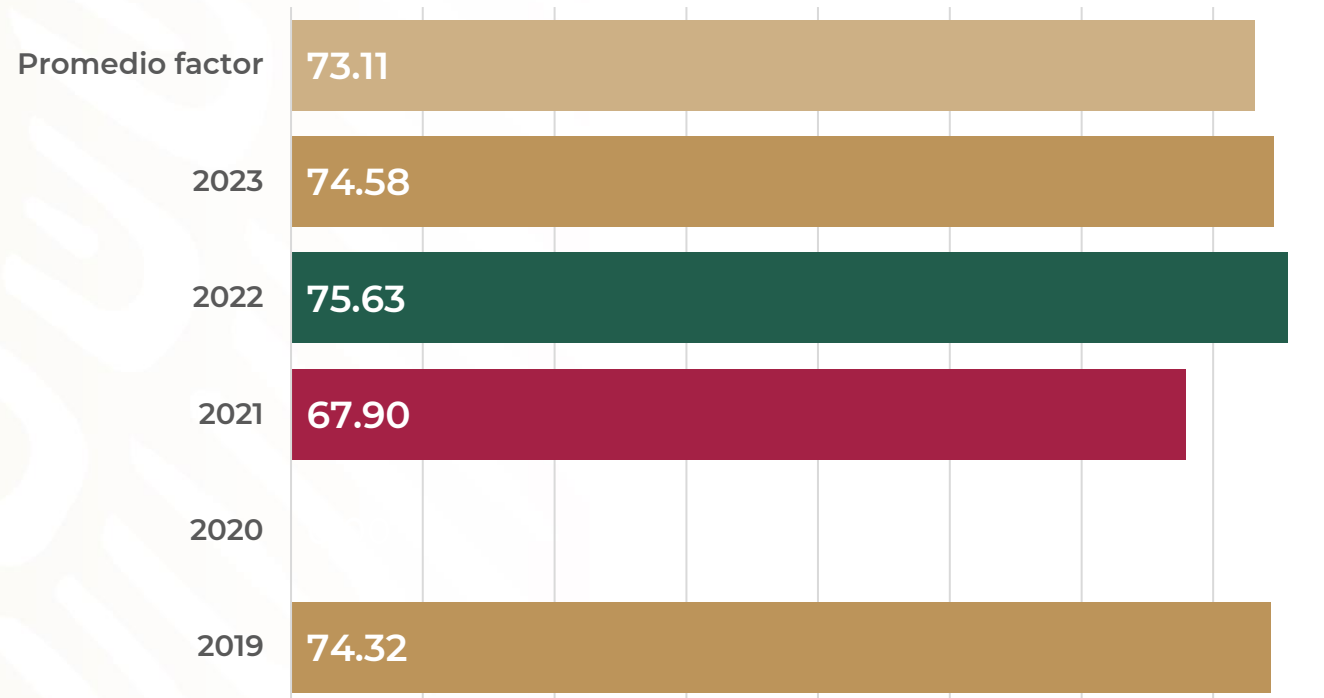


Factores

INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019–2023



INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019–2023

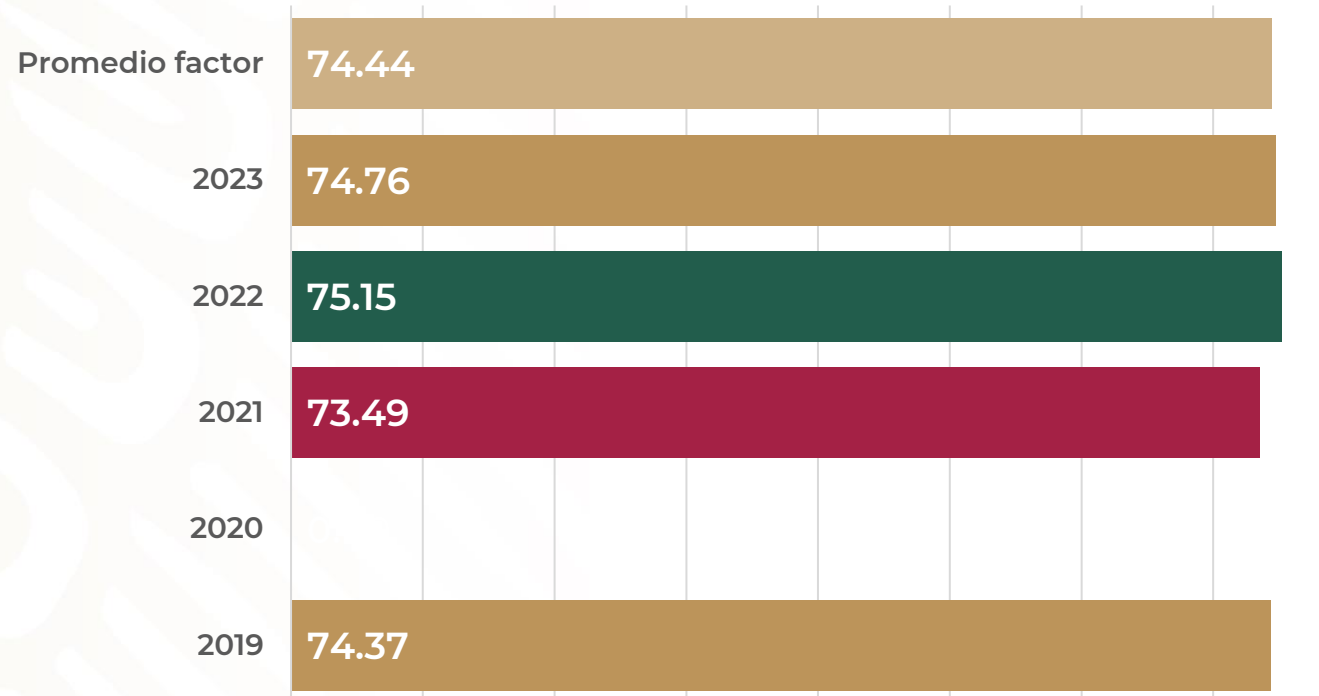


Factores

LIDERAZGO 2019–2023



LIDERAZGO 2019–2023



Factores

NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019–2023



NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019–2023

Promedio factor

74.44

2023

73.44

2022

74.54

2021

73.79

2020

2019

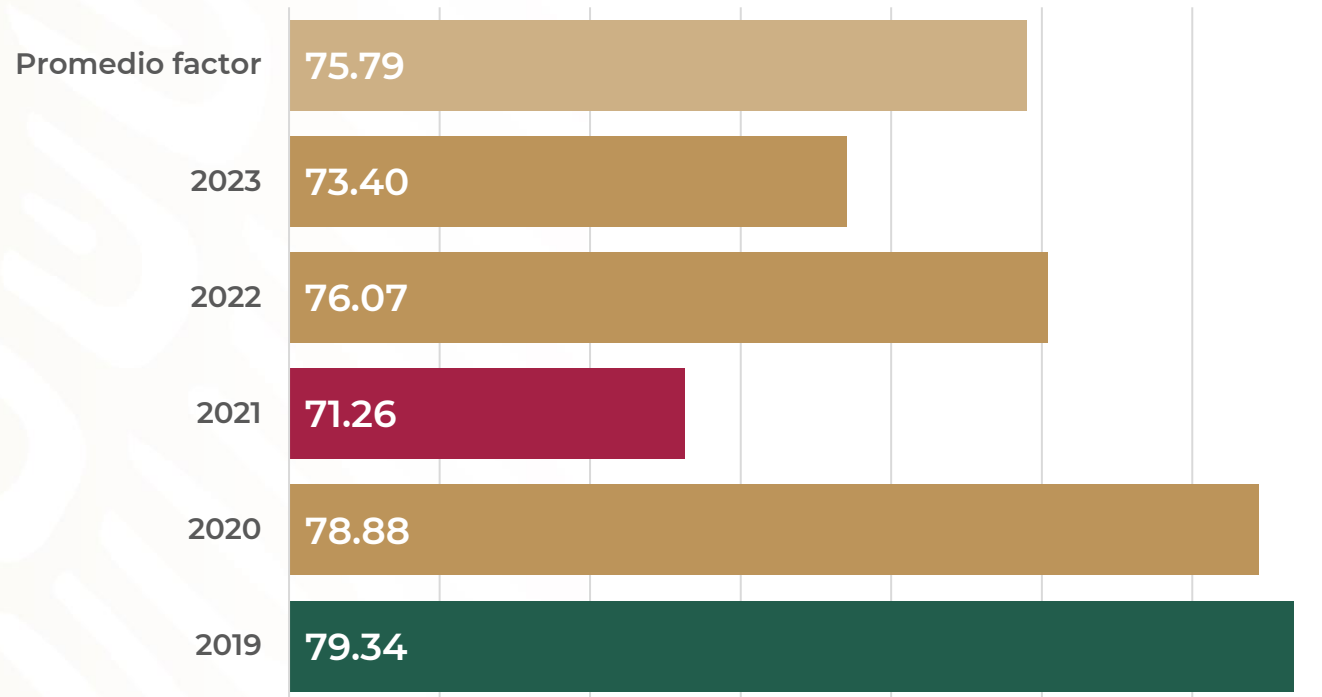
76.00

Factores

ORGANIZACIÓN 2019–2023



ORGANIZACIÓN 2019–2023

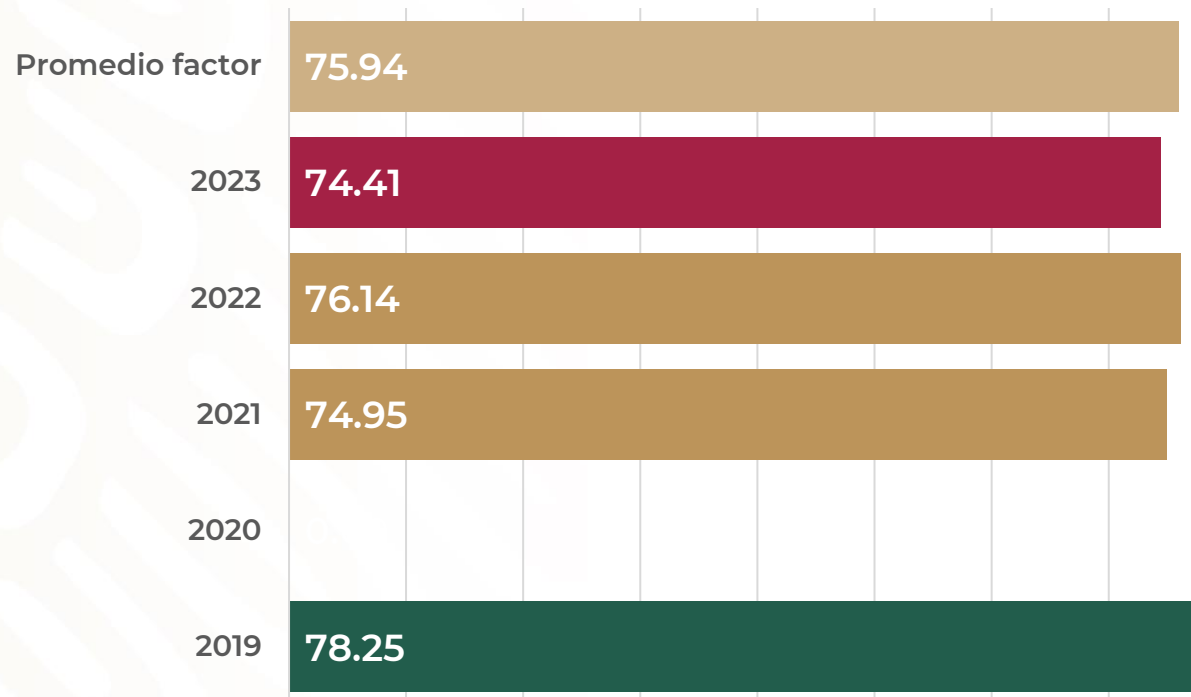


Factores

ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019-2023



ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019-2023

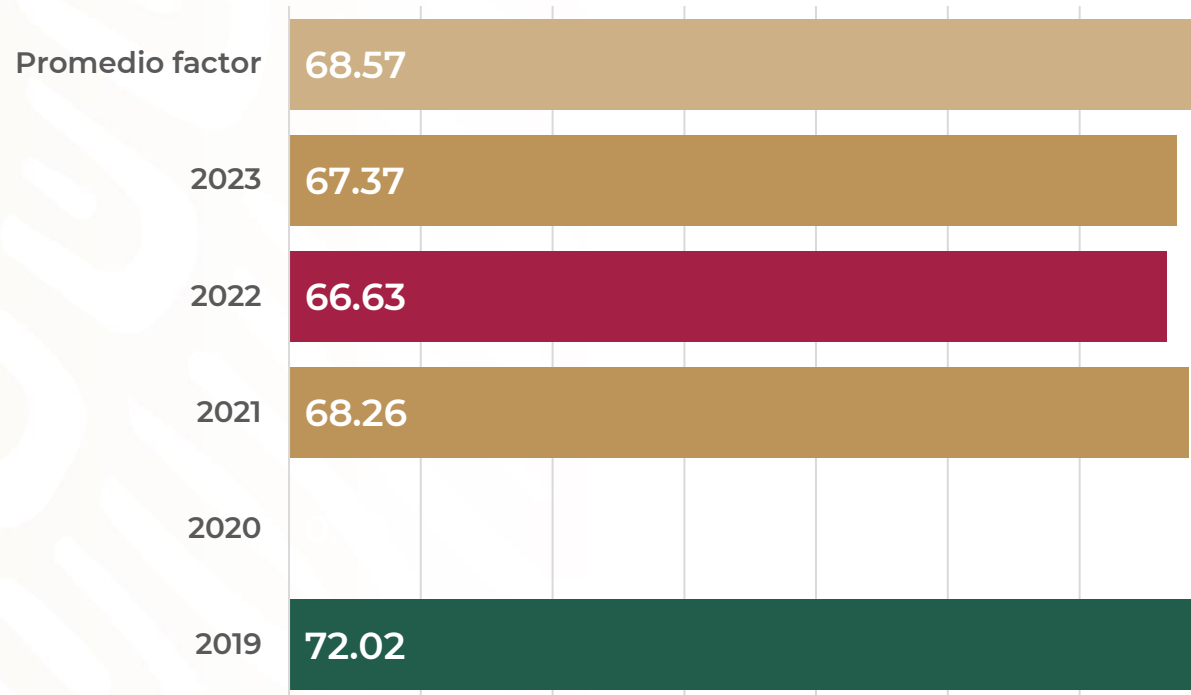


Factores

RECONOCIMIENTO LABORAL 2019-2023



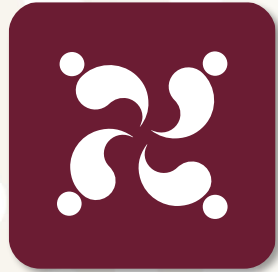
RECONOCIMIENTO LABORAL 2019-2023





Factores

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA 2019–2023



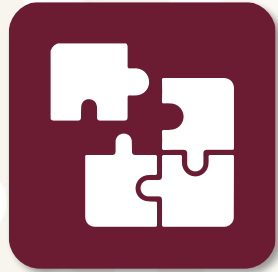
Promedio factor	2023	2022	2021	2020	2019
0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

En el catálogo de puestos del TFCA no cuenta con un ingreso y/o permanencia por Servicio Profesional de Carrera o equivalente.

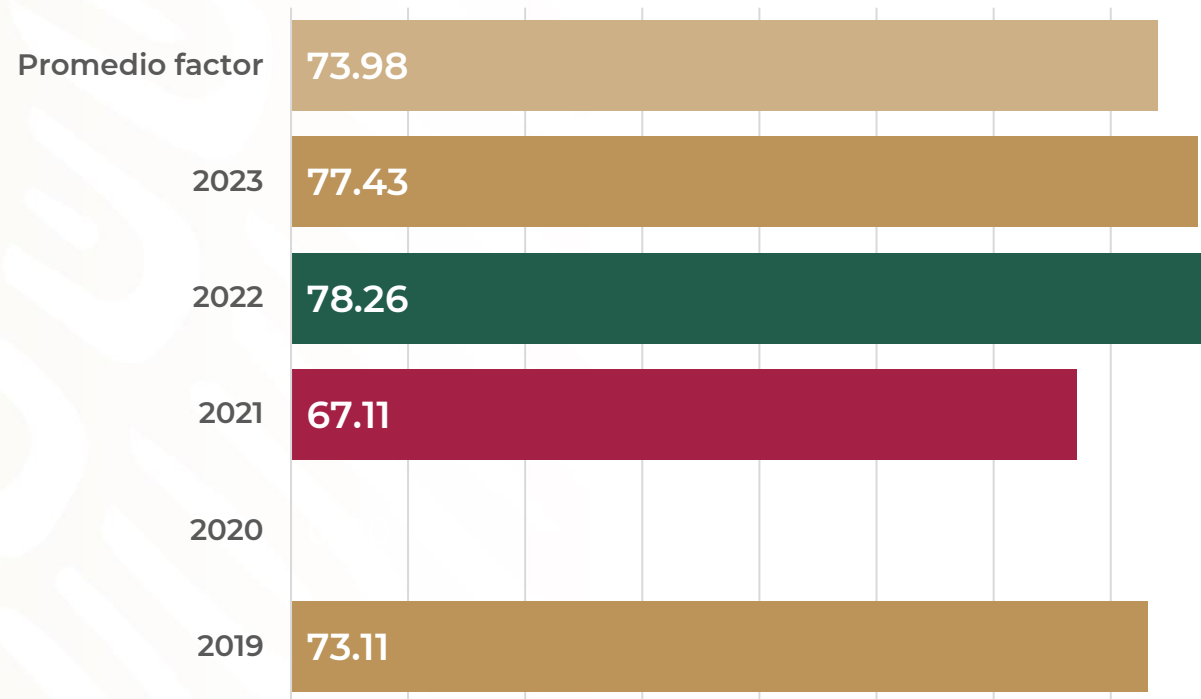
Razón por la cual este factor no ha sido evaluado desde 2019 hasta el año 2023.

Factores

TRABAJO EN EQUIPO 2019–2023



TRABAJO EN EQUIPO 2019–2023

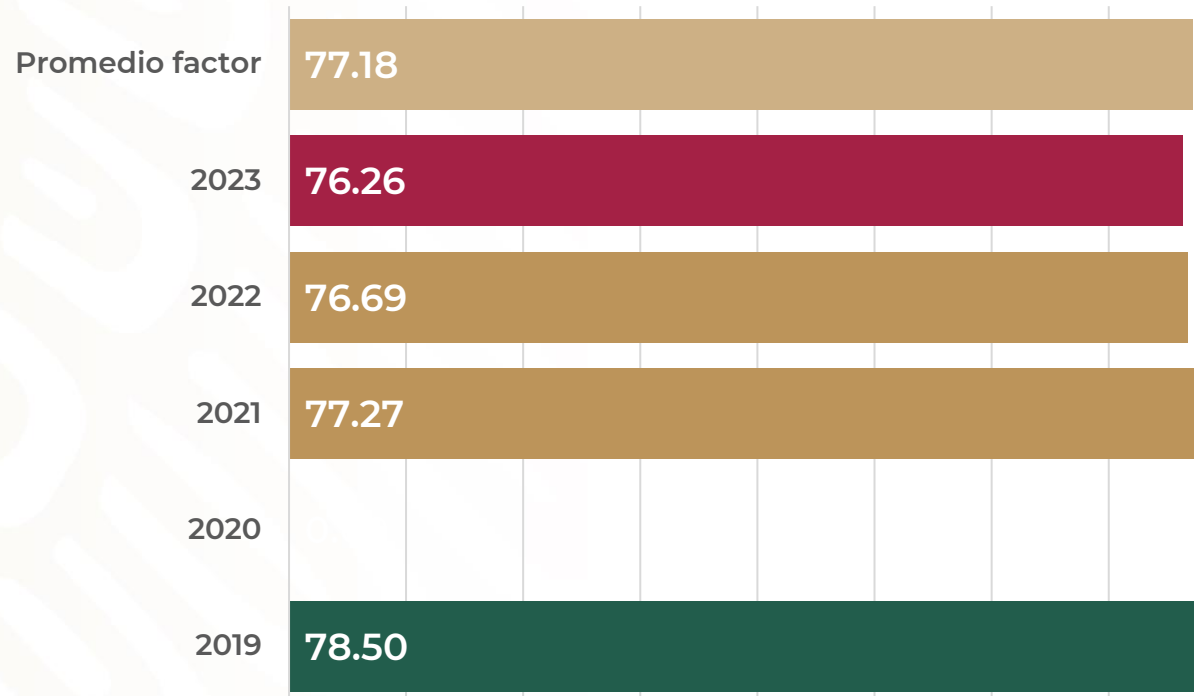


Factores

TRANSPARENCIA 2019–2023



TRANSPARENCIA 2019–2023

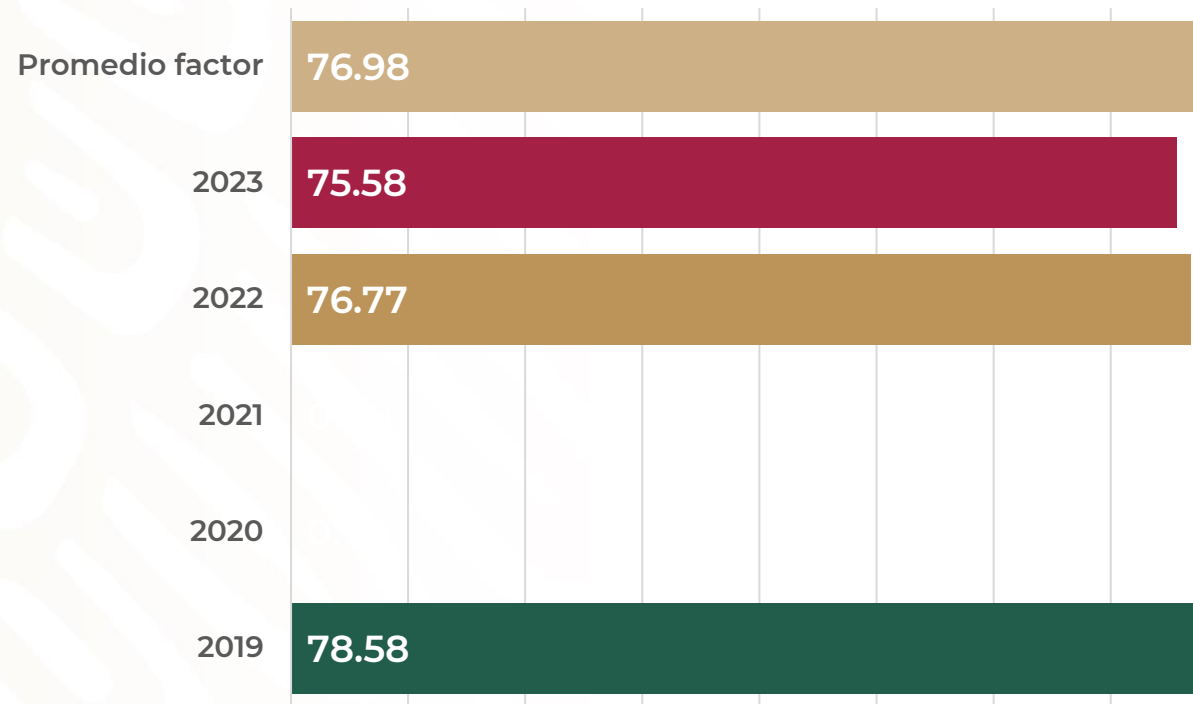


Factores

VALORES 2019–2023



VALORES 2019–2023

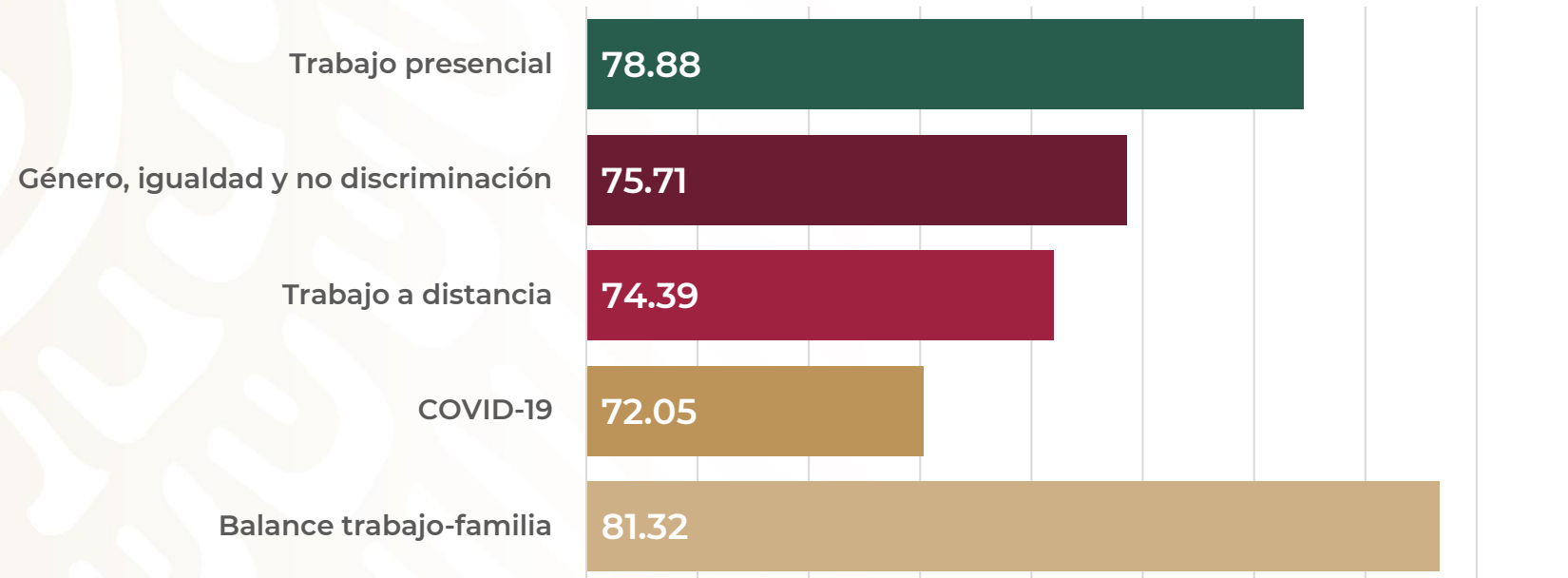




Factores

FACTORES PANDEMIA 2020

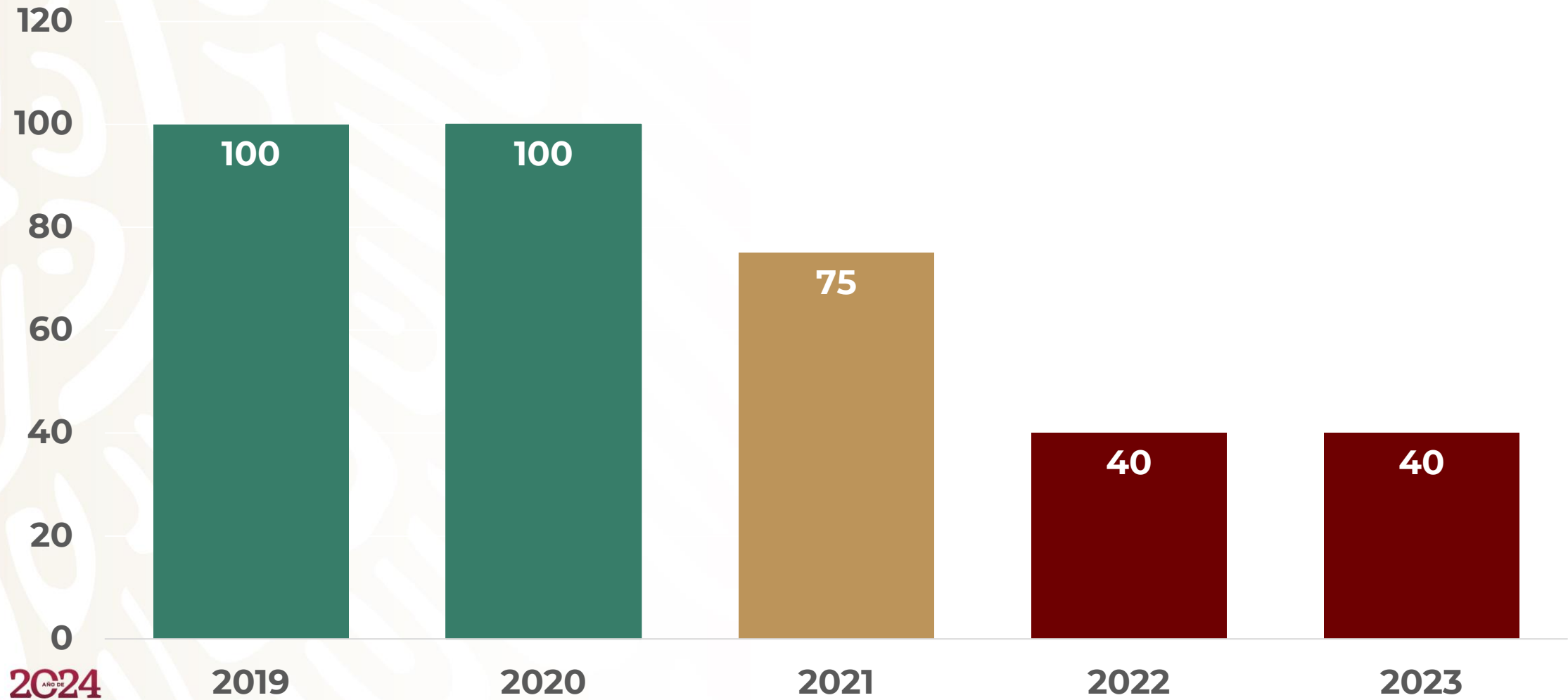
Factores pandemia 2020







Resultados PTCCO 2019-2024

CALIFICACIÓN GLOBAL PTCCO 2019-2023



Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	77.9	75.3	72.8 
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	76.7	78.9	78.7
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.8 	78.9	78.5



Conclusiones

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a participado activamente en los últimos años en la ECCO y en las PTCCO, sin embargo, el análisis de 2019 hasta el año de 2023 ha mostrado una reducción alarmante en cuanto a los índices obtenidos en la ECCO y en la PTCCO, razón por la cual este Órgano Jurisdiccional se compromete a mitigar y/o eliminar los factores que han afectado negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen institucional.

Conclusiones (sociodemográficas)

LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL TFCA EN LA ECCO EN LOS LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS HA SIDO DE AL MENOS EL 80%

El TFCA cuenta con 912 plazas autorizadas, lo que llevaría a pensar que en estos últimos cinco años el universo de encuestas aplicadas sería de 4,560, sin embargo, la participación del TFCA ha sido de 3683 encuestas, lo que refleja el 80% de la participación del personal activo en este periodo.

Como se observa en el rubro “Participación TFCA 2019-2023” este Órgano Jurisdiccional en 2019 y 2021 tuvo la participación más baja registrada en dicho periodo 2019, así mismo, en 2021, la participación bajó drásticamente por la Pandemia por SARS-Cov2 a nivel mundial.



Conclusiones (sociodemográficas)

Identidad sexual y género no binario

- Históricamente el TFCA ha tenido una mayor participación de mujeres en la ECCO en los últimos cinco, lo que presente un 57% en las encuestas realizadas.
- En 2023 por primera vez la APF reconoció a las personas no binarias, lo que refleja el compromiso para atender las políticas en igualdad de género.

Años cumplidos

- En los últimos cinco años de la aplicación de las ECCO, esta reflejó que la edad predominante de las personas servidoras públicas del TFCA es de 31 a 60 años.

Estado civil

- Del 2019 al 2023 la tendencia del estado civil de las personas públicas del TFCA ha sido que estas contraigan nupcias.



Conclusiones (sociodemográficas)

NIVEL DE ESTUDIO

- De 2019 a 2023 en el TFCA predominaron en un 43% en promedio las personas servidoras públicas con licenciatura o estudios profesionales completos, toda vez que en dicho Tribunal gran parte del personal debe de contar con un título en derecho.

NIVEL DE PUESTO

- Como en toda la APF predominan las personas servidoras públicas de nivel operativo y no es la excepción en el TFCA, ya que de 2019 a 2023 representaron en promedio el 60.8% de la plantilla ocupacional, seguidos por los jefes de departamentos, quienes representaron el 19.2%.

SERVICIO CIVIL O DE CARRERA

- Las personas servidoras públicas en el TFCA no han sido catalogados dentro de un sistema de servicio civil o de carrera.



Conclusiones (sociodemográficas)

AÑOS EN EL SECTOR PRIVADO

La mayoría de las personas servidoras públicas del TFCA nunca han trabajado en el sector privado representando el 37%, seguidos de los que solo han trabajado en el sector privado menos de cinco años con el 32.8%.

AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO

El personal del TFCA al menos han trabajado más de 15 años en sector público, representando el mayor porcentaje en los últimos cinco años, lo que coadyuva a la profesionalización de los procesos laborales burocráticos.

AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL

Las personas servidoras públicas del TFCA tienen menos de cinco años trabajando en su puesto actual, gran parte de esto se debe al gran número de personas contratados por interinato.



Conclusiones (sociodemográficas)

ESTUDIOS QUE REALIZAN ACTUALMENTE

El análisis indica que las personas servidoras públicas del TFCA no realiza ningún tipo de estudio actualmente, sin embargo, es menester incentivar y promover la profesionalización de la Administración Pública para alcanzar los estándares que propone la Secretaría de la Función Pública.



Conclusiones

Factores mejor evaluados

Índice global

1.

79.37

Identidad con la institución



2.

78.26

Balance trabajo-familia



3.

77.18

Transparencia



4.

76.98

Valores



5.

76.71

Calidad de vida laboral y estrés





Conclusiones

Factores mejor evaluados

Identidad con la institución

- Las personas servidoras públicas dentro del TFCA se sienten parte de la institución y que sus funciones coadyuvan a la justicia laboral burocrática pronta y expedita.

Balance trabajo-familia

- El horario oficial por las Condiciones Generales de Trabajo del TFCA es de 08:30 am a 02:30 pm, lo que facilita que las personas servidoras públicas puedan convivir más tiempo con su familia o en su defecto tener más tiempo para cualquier otra actividad.

Transparencia

- La Unidad de Transparencia del TFCA ha destacado por su proactividad y compromiso hacia la transparencia y rendición de cuentas, toda vez que motiva a las personas servidoras públicas para realizar cursos en materia de transparencia, rendición de cuentas, acceso a la información, protección de datos personales, etc.

Valores

- Dentro del TFCA se tiene el compromiso de tratar de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas servidoras públicas, motivo por el cual el Comité Ético siempre ha actuado de conformidad a los lineamientos establecidos en materia y dar solución a cualquier conflicto de su competencia.

Calidad de vida laboral y estrés

- Las personas servidoras públicas perciben estabilidad laboral dentro del TFCA, así mismo las Condiciones Generales de Trabajo dotan de apoyos y ayudas económicas al personal para que estas puedan solventar sus gastos.



Conclusiones

Factores peor evaluados

Índice global

1.

67.50 Capacitación



2.

68.54 Evaluación del desempeño



3.

68.57 Reconocimiento laboral



4.

71.38 Igualdad de género



5.

71.49 Gestión Pública





Conclusiones

Factores mejor evaluados

Capacitación

- Las personas servidoras públicas dentro del TFCA perciben que en la mayoría de los cursos que realizan no responden a sus necesidades y a temas actuales.

Evaluación del desempeño

- El TFCA no contemplaba como una prioridad la evaluación del desempeño a cada persona servidora pública, por lo cual no había una retroalimentación en las áreas de oportunidad.

Reconocimiento laboral

- Los mandos altos y medios se limitan a reconocer el desempeño del personal a su cargo con relación a los procesos y/o procedimientos ejecutados en las áreas sustantivas y adjetivas de este TFCA.

Igualdad de género

- Actualmente las Condiciones Generales de Trabajo del TFCA no provén o garantizan los derechos y obligaciones de las personas servidoras públicas en materia de igualdad de género.

Gestión Pública

- La LFTSE en su artículo 123 indica que el presupuesto del TFCA está consignado a la SEGOB, lo que imposibilita que este TFCA administre su presupuesto; en consecuencia, se limita dotar los recursos y herramientas necesarias para las actividades laborales.



Conclusiones

¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

FORTALEZAS

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

BALANCE TRABAJO – FAMILIA

TRANSPARENCIA

VALORES

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y
ESTRÉS

ÁREAS DE OPORTUNIDAD

CAPACITACIÓN

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

RECONOCIMIENTO LABORAL

IGUAL DE GÉNERO

GESTIÓN PÚBLICA

Con el propósito de que los factores peores evaluados tengan un impacto positivo en el clima y cultura organizacional el TFCA ha implementado a lo largo de estos últimos cinco años una serie de prácticas de transformación, las cuales tienen como objetivo específico ser pilares dentro de la atmósfera laboral.



Conclusiones

- A partir del análisis que se ha llevado año con año, este Tribunal ha definido varios objetivos estratégicos que tienen como fin mejorar la percepción de los siguientes cuadrantes:

112. Capacitación

Objetivo estratégico:

Capacitar al personal mediante talleres y cursos que le permitan al trabajador un mejor desempeño en sus actividades laborales dentro del TFCA.

Capacitar al personal del TFCA es imprescindible ya que los beneficios son tanto como para las personas servidoras públicas como a la propia institución, dado que esto ayudaría a establecer las bases de un servicio civil de carrera interno coadyuvando a la profesionalización de la administración pública federal.



Conclusiones

115. Evaluación del desempeño

Objetivo estratégico:

Evaluar el desempeño y el crecimiento profesional con igualdad y no discriminación.

- Como parte de la capacitación del personal del TFCA es importante evaluar a dichas personas servidoras públicas con la finalidad de detectar las áreas de oportunidad y consecuentemente elaborar un Programa Anual de Capacitación apegado a las necesidades y demandas de este Órgano Jurisdiccional.



Conclusiones

124. Reconocimiento laboral

**Objetivo estratégico:
Incentivar al personal del
TFCA para ser más
eficiente en su área.**

- Reconocer el cumplimiento de las metas y objetivos con base en sus funciones cotidianas del personal incita a trabajar con vocación al servicio público.



Conclusiones

118. Igualdad de género

Objetivo estratégico:

Impulsar a las personas servidoras públicas del TFCA a capacitarse en materia de igualdad de género.

La erradicación de la violencia en materia de género comienza con la concientización de dicho problema social, por tal motivo es importante que las personas servidoras públicas de este TFCA visualicen y entiendan el daño y las consecuencias de estas conductas y que los espacios laborales deben de ser lugares seguros libre de todo tipo de violencia.



Conclusiones

116. Gestión Pública

Objetivo estratégico:
Optimizar las herramientas necesarias para el buen funcionamiento del desempeño de las personas servidoras públicas.

Suministrar a las personas servidoras públicas los insumos necesarios para realizar las labores garantiza que el proceso laboral burocrático sea constante y continuo, con la menor posibilidad de contratiempos.



TFCA
TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2025

del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje





Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado
1 - Difundir a través de medios electrónicos el análisis de las ECCO de 2019 hasta el año 2023, para fomentar la participación del personal del TFCA.	1- Estratégica	Dar a conocer al personal el análisis de las ECCO de 2019 hasta el año 2023.	1- Todo el personal	01/01/2025	30/11/2025	Medios electrónicos (correo masivo, micrositio del análisis de las ECCO de 2019 hasta el año 2023 dentro de la página oficial del TFCA).	116 - Gestión pública	117 - Identidad con la institución	127 - Transparencia
2 - Dar a conocer las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO-2025.	1- Estratégica	Difusión de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO-2025.	1- Todo el personal	01/01/2025	30/11/2025	Medios electrónicos (correo masivo, micrositio del análisis de las ECCO de 2019 hasta el año 2023 dentro de la página oficial del TFCA).	116 - Gestión pública	117 - Identidad con la institución	127 - Transparencia
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	Establecer el Plan Anual de Capacitación (PAC) 2025 para las áreas sustantivas y adjetivas del TFCA.	1- Todo el personal	01/01/2025	30/11/2025	Medios Electrónicos (correo masivo y circulares administrativas).	112 - Capacitación	115 - Evaluación del desempeño	
4 - 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 los cursos establecidos en el Programa Anual de Capacitación (PAC) 2025.	1- Todo el personal	01/01/2025	30/11/2025	Medios Electrónicos (correo masivo y circulares administrativas).	112 - Capacitación	115 - Evaluación del desempeño	
5 - Evaluar el desempeño y el crecimiento profesional con igualdad y no discriminación.	1- Estratégica	Realizar la Evaluación del desempeño personal de enlace, mando medio y superior 2025 en el TFCA.	1- Todo el personal	01/01/2025	30/11/2025	Los Titulares de cada una de las áreas del TFCA realizarán la Evaluación del desempeño personal de enlace, mando medio y superior 2025.	115 - Evaluación del desempeño	112 - Capacitación	117 - Identidad con la institución
6 - Incentivar al personal del TFCA para ser más eficiente en su área.	2- Operativa	Entrega del incentivo económico del empleado del mes.	5- Operativos	01/01/2025	30/11/2025	Entrega de monedero electrónico junto al reconocimiento impreso y firmado por el superior jerárquico.	124 - Reconocimiento laboral	115 - Evaluación del desempeño	111 - Calidad de vida laboral y estrés
7 - Reconocer al personal del TFCA para ser más eficiente en su área.	2- Operativa	Reconocer y valorar los esfuerzos y aportaciones del personal al TFCA.	5- Operativos	01/01/2025	30/11/2025	Reconocer y hacer difusión del empleado del mes de cada área por sus esfuerzos y aportaciones.	124 - Reconocimiento laboral	115 - Evaluación del desempeño	111 - Calidad de vida laboral y estrés
8 - Impulsar a las personas servidoras públicas del TFCA a capacitarse en materia de igualdad de género.	1- Estratégica	Comunicar a través del Comité de Ética del TFCA los cursos en materia de igualdad de género disponibles en el SICAVISP.	1- Todo el personal	01/01/2025	30/11/2025	Campaña digital informativa por medios electrónicos.	118 - Igualdad de género	112 - Capacitación	116 - Gestión pública
9 - Difundir de los Comités y de la/las Comisiones que existen en el TFCA.	1- Estratégica	Compartir con todo el personal las atribuciones y funciones que realizan los Comités y Comisiones en materia de Ética, Transparencia, Igualdad y Derechos Humanos.	1- Todo el personal	01/01/2025	30/11/2025	Medios Electrónicos masivos e impresos (trípticos informativos).	118 - Igualdad de género	121 - Normativa y austeridad	111 - Calidad de vida laboral y estrés
10 - Promover aspectos de bienestar, salud y en general temas de interés para los trabajadores.	1- Estratégica	Programar campañas informativas de interés general para el personal del TFCA.	1- Todo el personal	01/01/2025	30/11/2025	Publicación de infografías a nivel masivo en medios electrónicos.	111 - Calidad de vida laboral y estrés	114 - Emergencias	
11 - Fomentar la cultura financiera en las personas servidoras públicas del Tribunal.	1- Estratégica	Programar campañas informativas de interés general para el personal del TFCA.	1- Todo el personal	01/01/2025	30/11/2025	Publicación de infografías a nivel masivo en medios electrónicos.	111 - Calidad de vida laboral y estrés	114 - Emergencias	
12 - Optimizar las herramientas necesarias para el buen funcionamiento del desempeño de las personas servidoras públicas.	1- Estratégica	Proporcionar de manera racional y austera los insumos necesarios a todas las áreas del TFCA para el buen funcionamiento de estas.	1- Todo el personal	01/01/2025	30/11/2025	Entrega de manera racional y austera los insumos de fotocopiado, papelería, mensajería, transporte, informáticos y viáticos a las personas servidoras públicas del TFCA para su buen desempeño.	116 - Gestión pública	122 - Organización	
13 - Asegurar la difusión de medidas de ahorro que coadyuven al ambiente laboral en el TFCA.	1- Estratégica	Compartir por el correo institucional las medidas que generen ahorros en energía, recursos materiales, agua y uso de vehículos en beneficio con el ambiente laboral.	1- Todo el personal	01/01/2025	30/11/2025	Medios Electrónicos (correo masivo y circulares administrativas).	121 - Normativa y austeridad		



CONOCE LA CEDULA OFICIAL DE PROGRAMACIÓN DE LAS PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2025

AQUÍ

http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/etica/Cedula_PTCCO_2025-F00_TFCA.pdf

¡EL TRIBUNAL AGRADECE TU
PARTICIPACIÓN DURANTE
ESTOS 5 AÑOS!