

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL  
ECCO 2015



TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Como cada año, en el mes de septiembre, se llevó a cabo entre el personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, en su tercera edición de manera independiente a la Secretaría de Gobernación.

Actualmente se cuenta con un panorama más amplio de las necesidades que aquejan al capital humano de este Órgano Jurisdiccional.

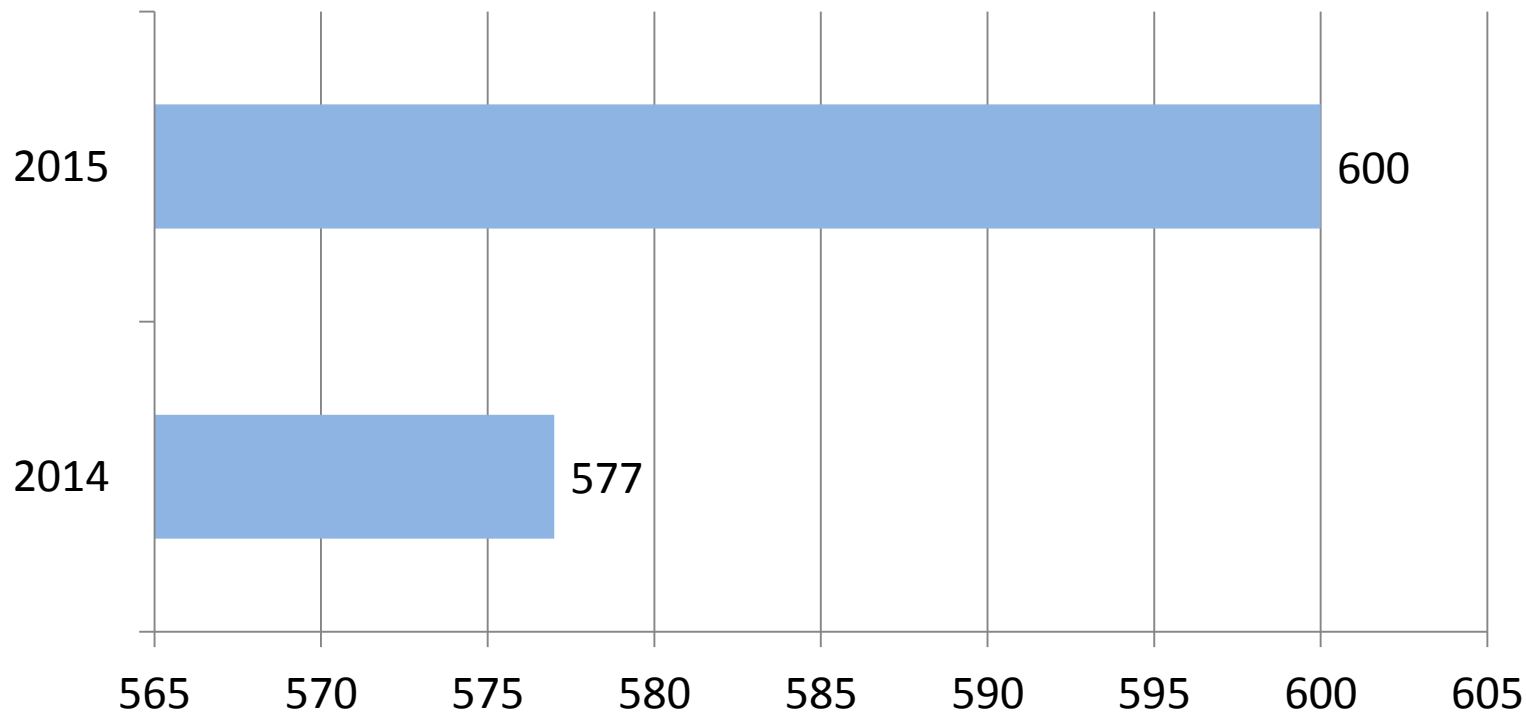
## Estadísticos Socio-demográficos

Este año se realizaron un total de 600 encuestas al personal de todos los niveles de este Órgano Colegiado.

Estas encuestas provienen de las 22 diferentes Áreas que conforman este Tribunal, lo cual nos dará a conocer la situación que prevalece actualmente entre los servidores públicos.

## Estadísticos Socio-demográficos

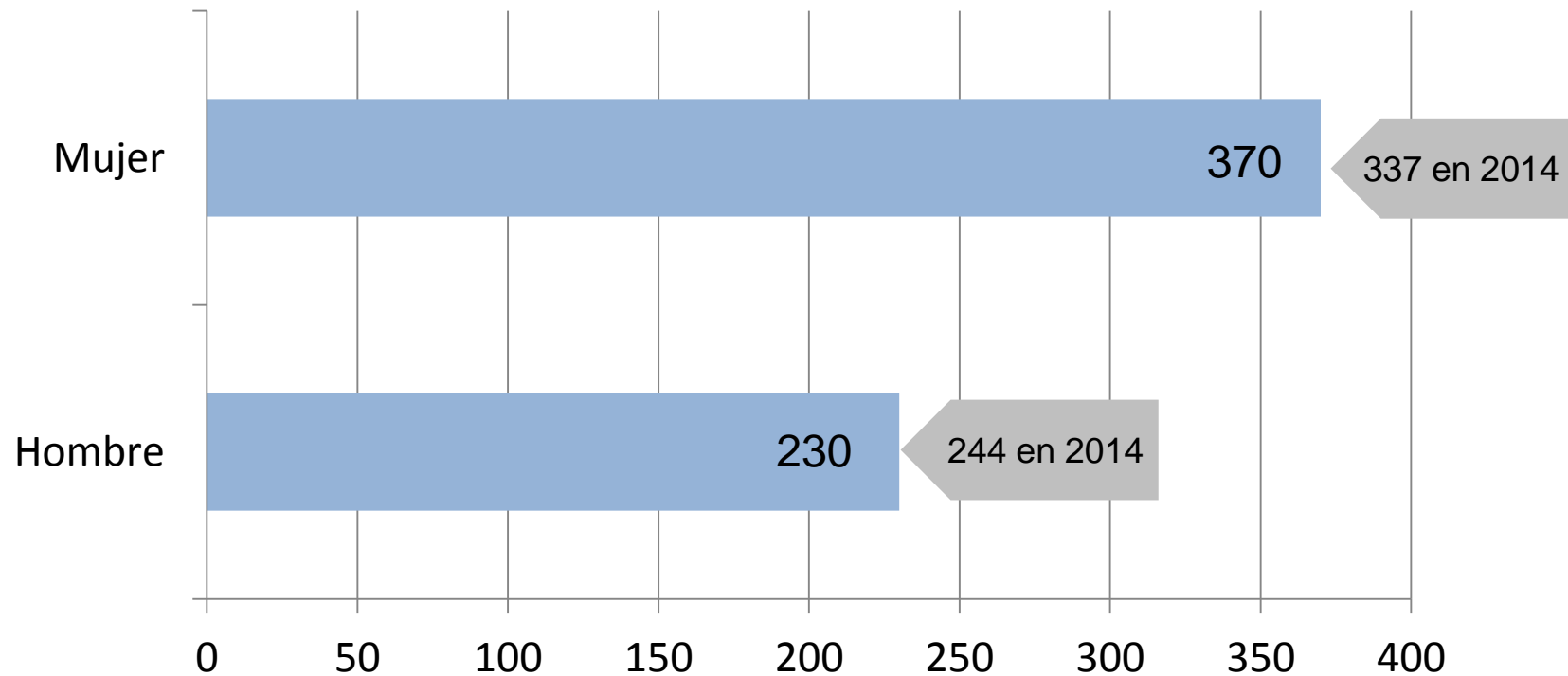
### Comparativo de aplicación 2014 – 2015.



En 2015 se recibió en total 600 encuestas, a diferencia de 2014 donde se recibieron 577, esto representa un incremento de participación en relación al año anterior.

## Estadísticos Socio-demográficos

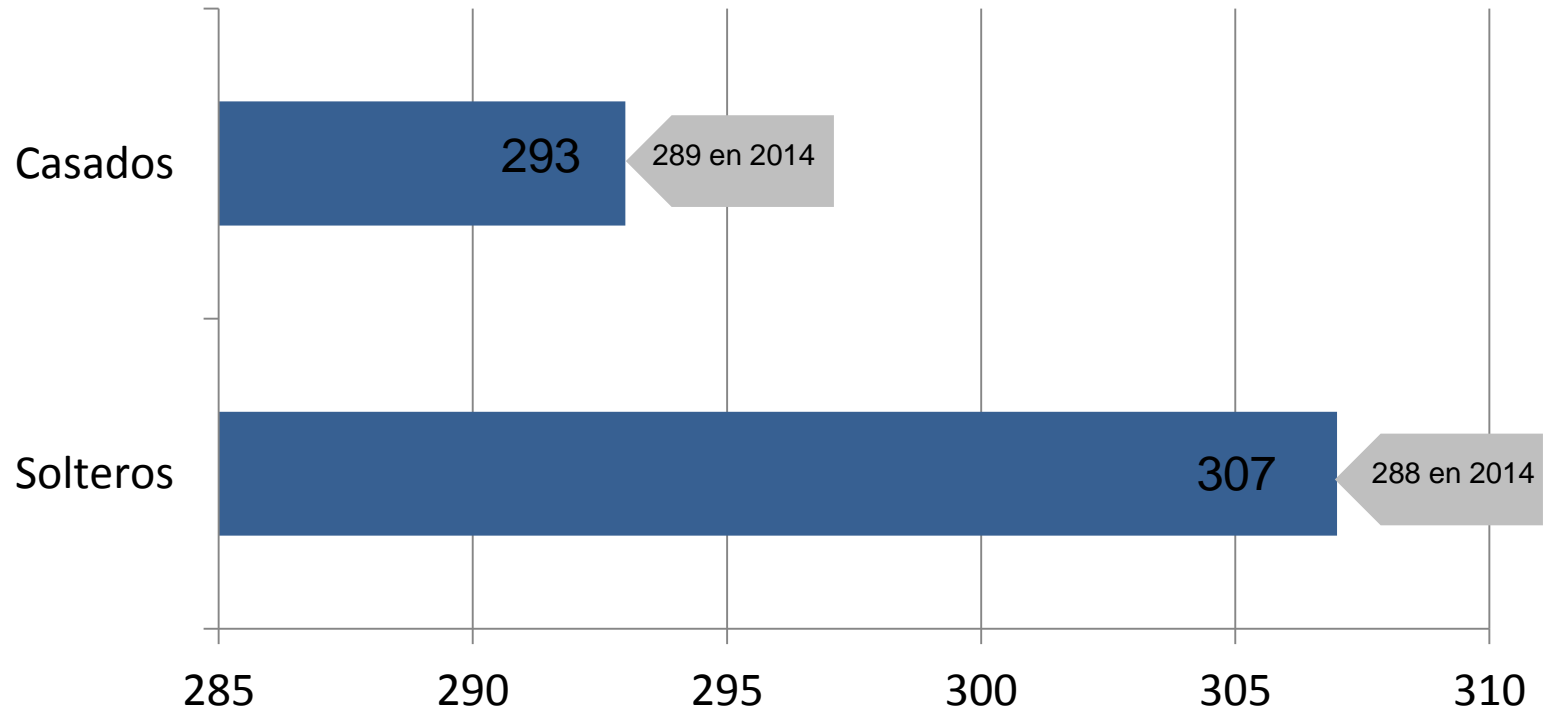
### Participación por género.



En la aplicación de la ECCO, hubo mayor participación en este año por parte de las mujeres con respecto a otros años.

## Estadísticos Socio-demográficos

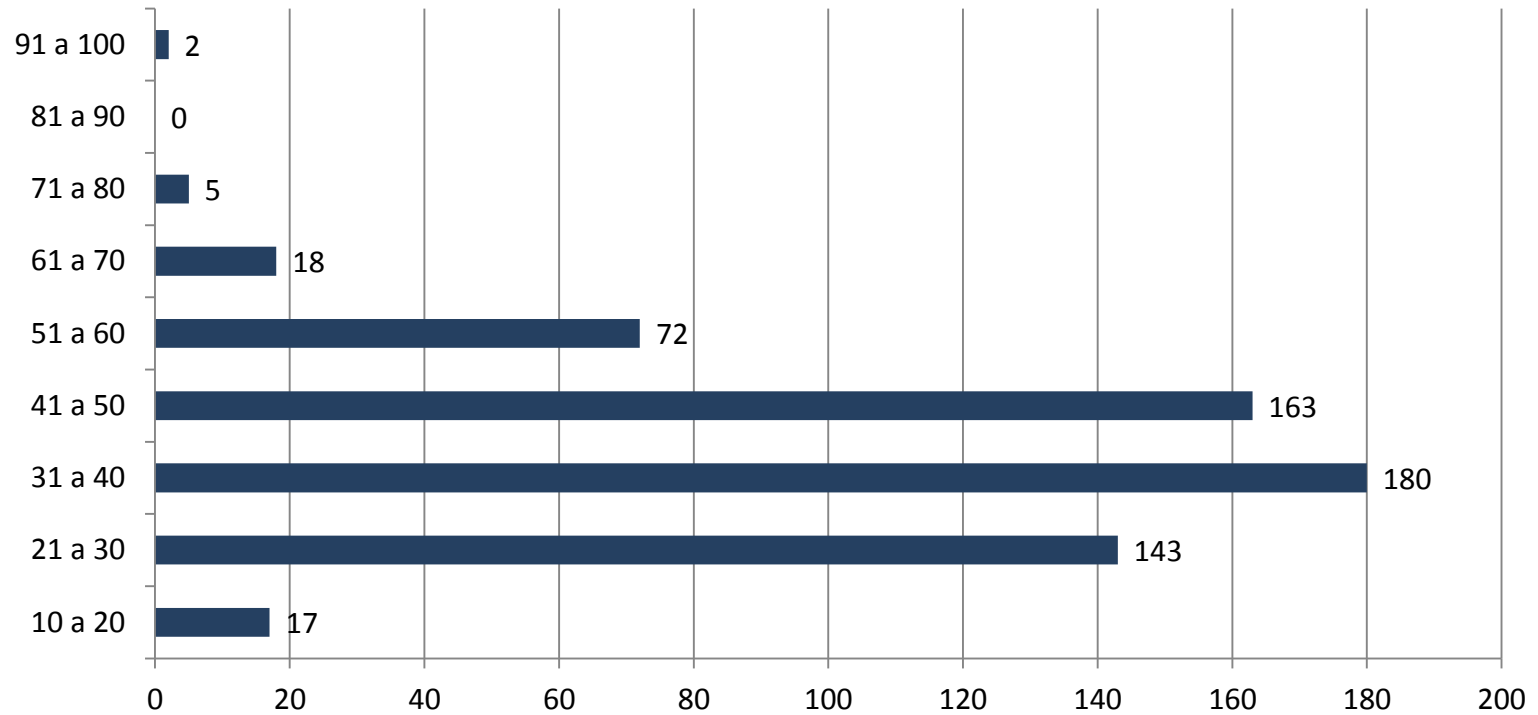
### Participación por estado civil.



Este año la diferencia en la participación entre los servidores públicos solteros y casados es mínima, y se mantiene constante en relación años anteriores.

# Estadísticos Socio-demográficos

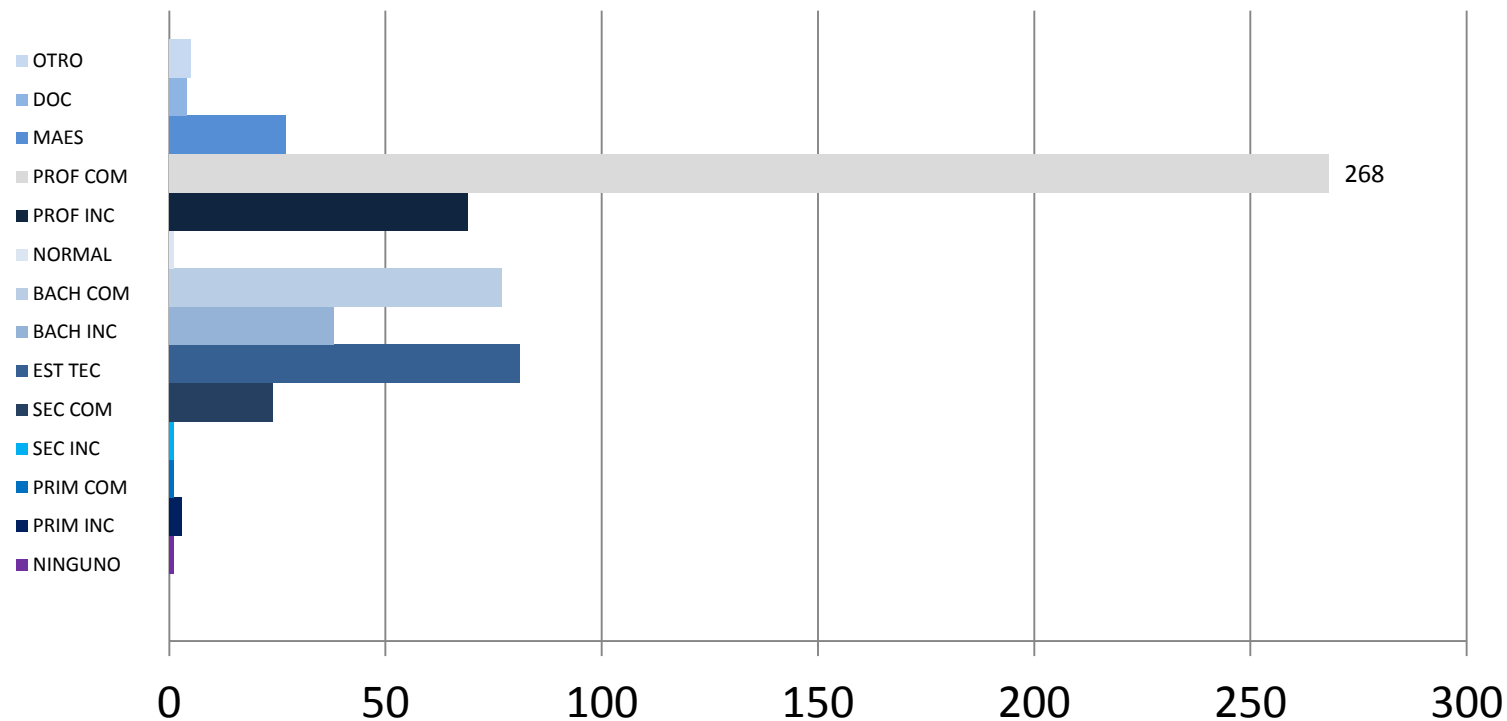
## Participación por edad.



En esta edición de la ECCO, la participación más considerable del personal se encuentra en edades de los 31 a 40 años.

# Estadísticos Socio-demográficos

## Participación por nivel educativo.

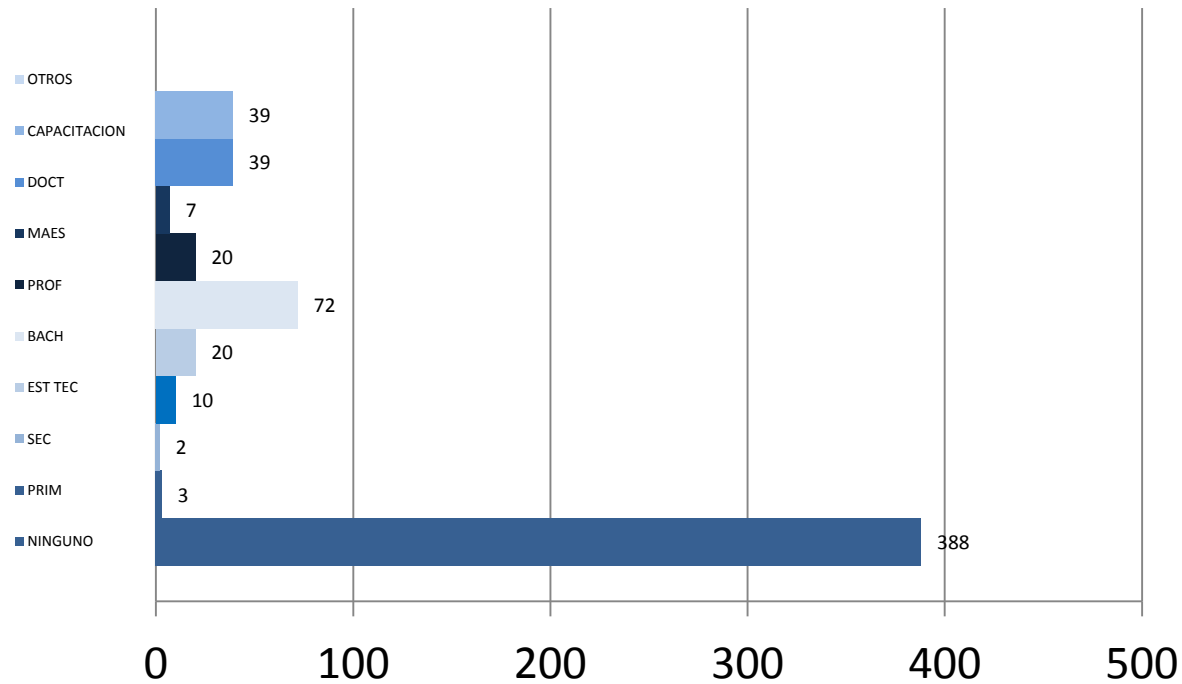


El mayor porcentaje del personal de TFCA cuenta con una licenciatura concluida.



# Estadísticos Socio-demográficos

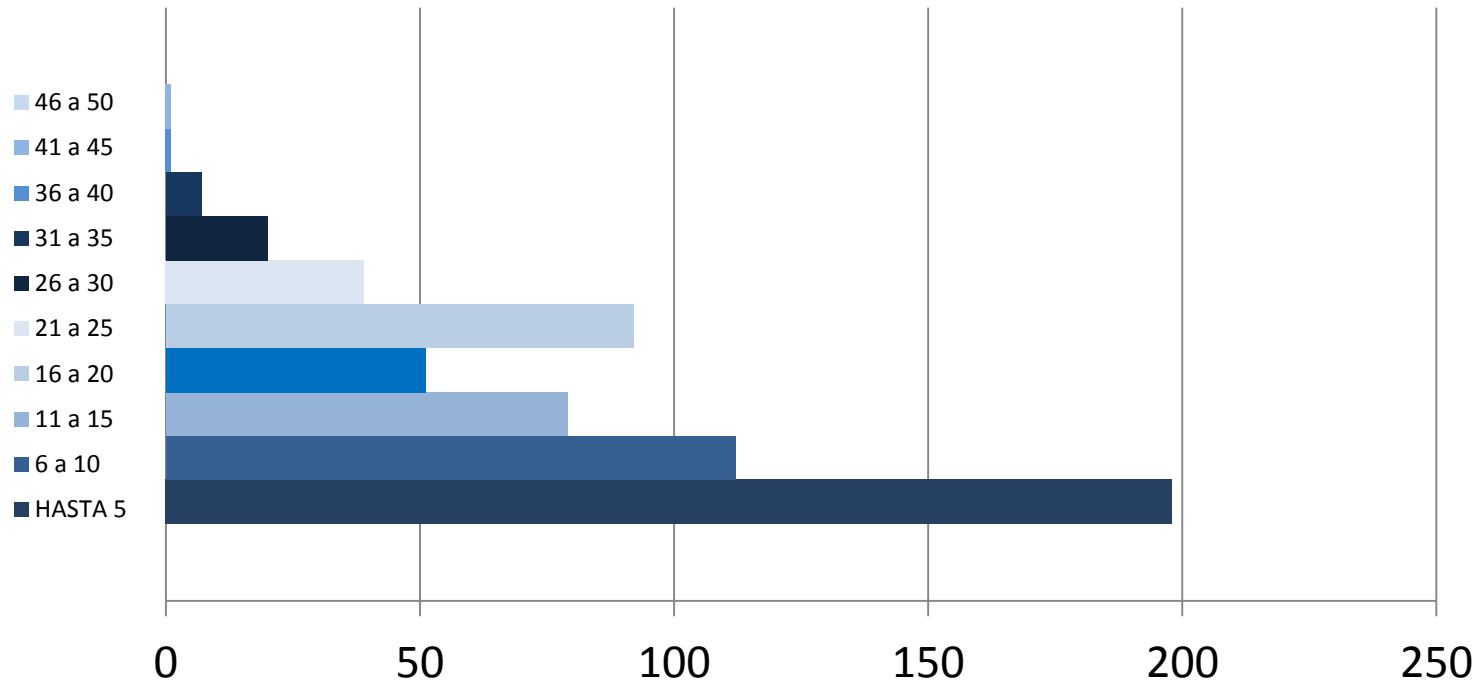
## Participación por actualización educativa.



La mayoría del personal que participó en la ECCO no está realizando alguna actualización educativa, sin embargo la capacitación sigue siendo considerada como una opción para la mejora continua para el desempeño de sus funciones.

# Estadísticos Socio-demográficos

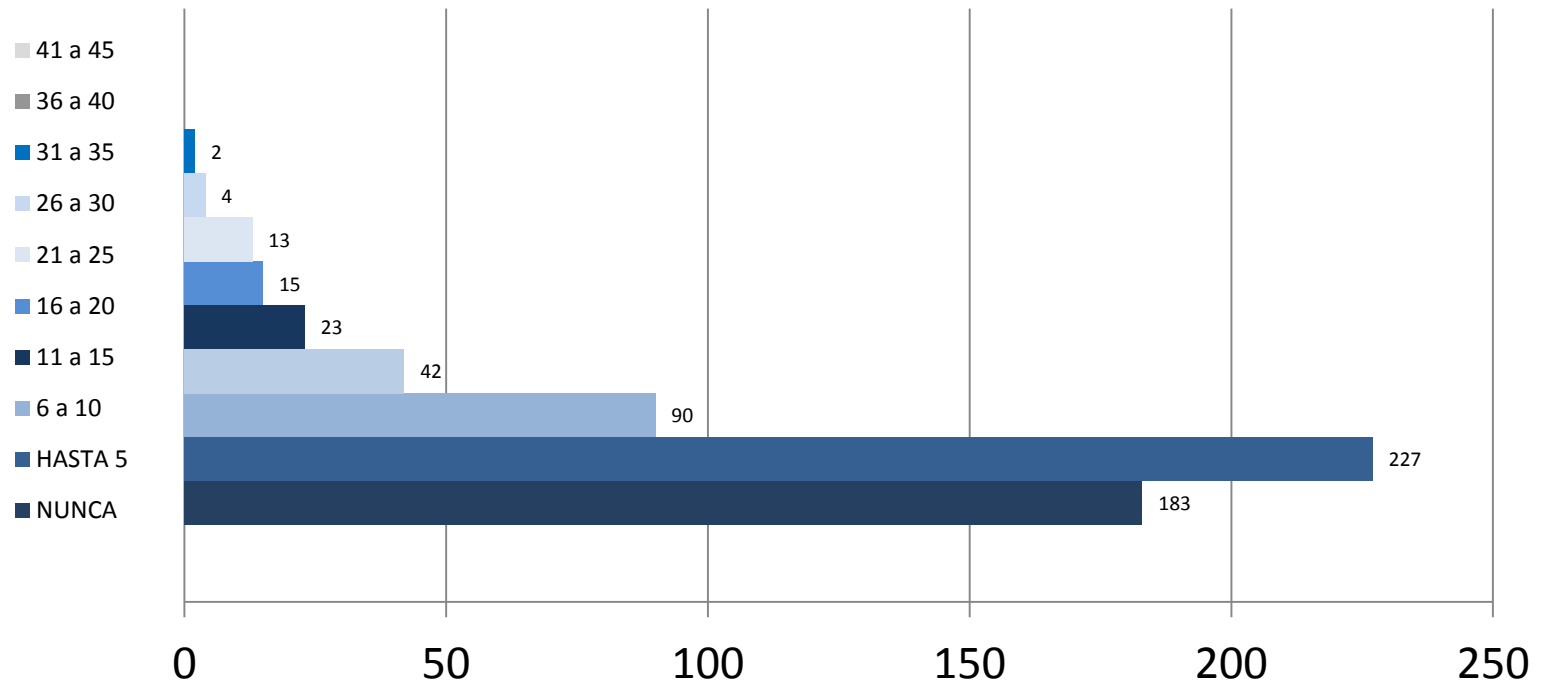
## Participación por antigüedad en la APF.



Este año incremento el porcentaje de personal que cuenta con menos de 5 años en la APF en su participación en la ECCO.

# Estadísticos Socio-demográficos

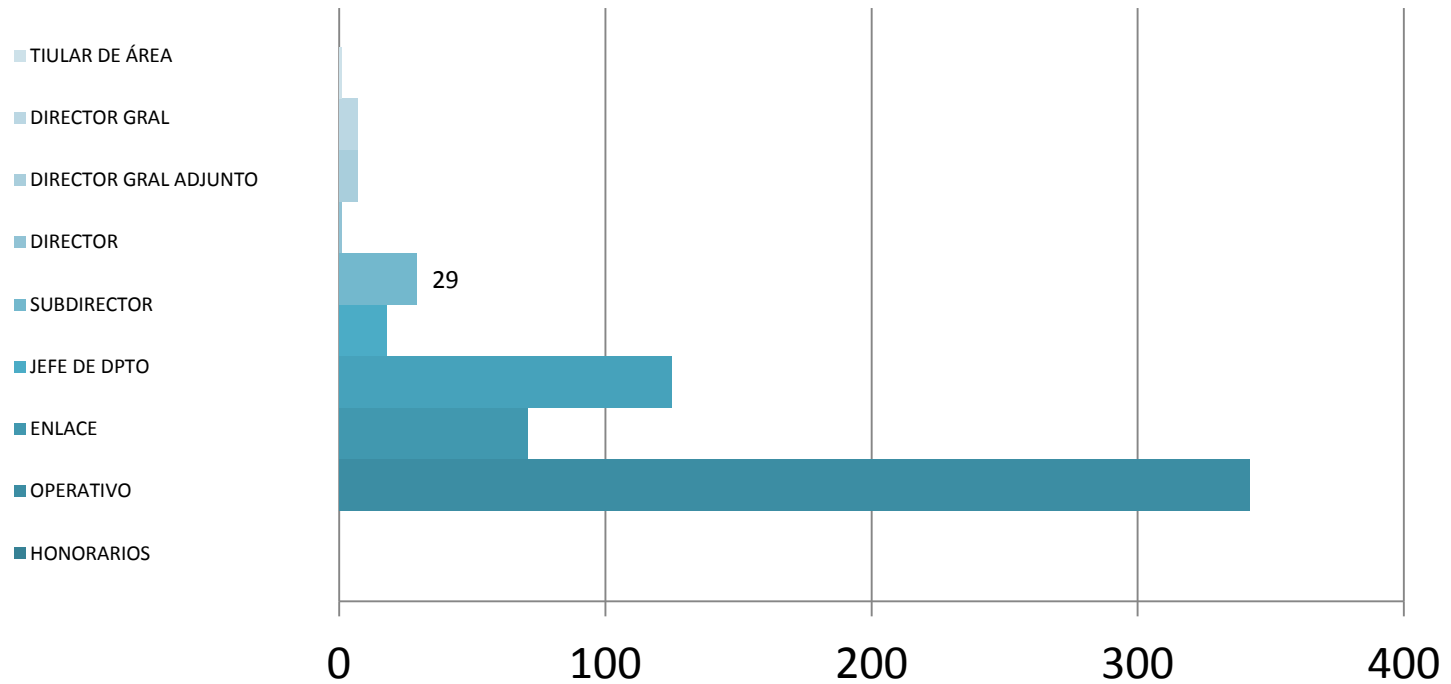
Participación por experiencia en la iniciativa privada.



Este indicador se mantiene estable con relación a años anteriores.

# Estadísticos Socio-demográficos

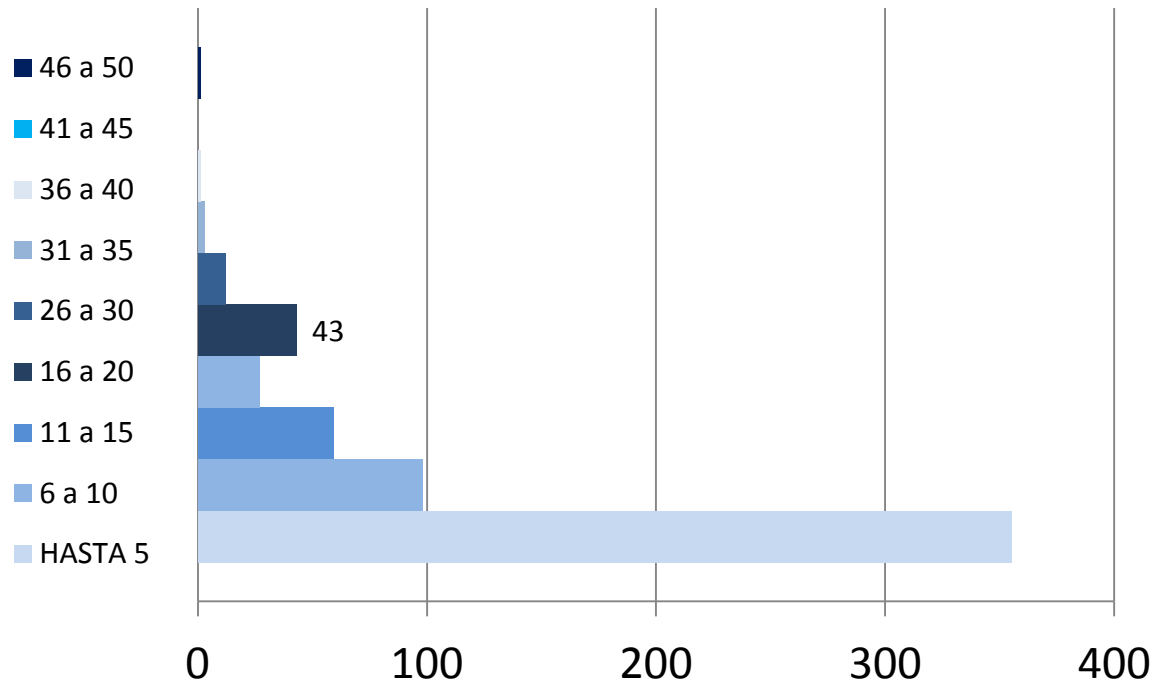
## Participación por nivel de estructura.



Este indicador es muy significativo a niveles de Dirección de Área, cuya participación incrementa año con año.

# Estadísticos Socio-demográficos

Participación por permanencia en puesto actual.

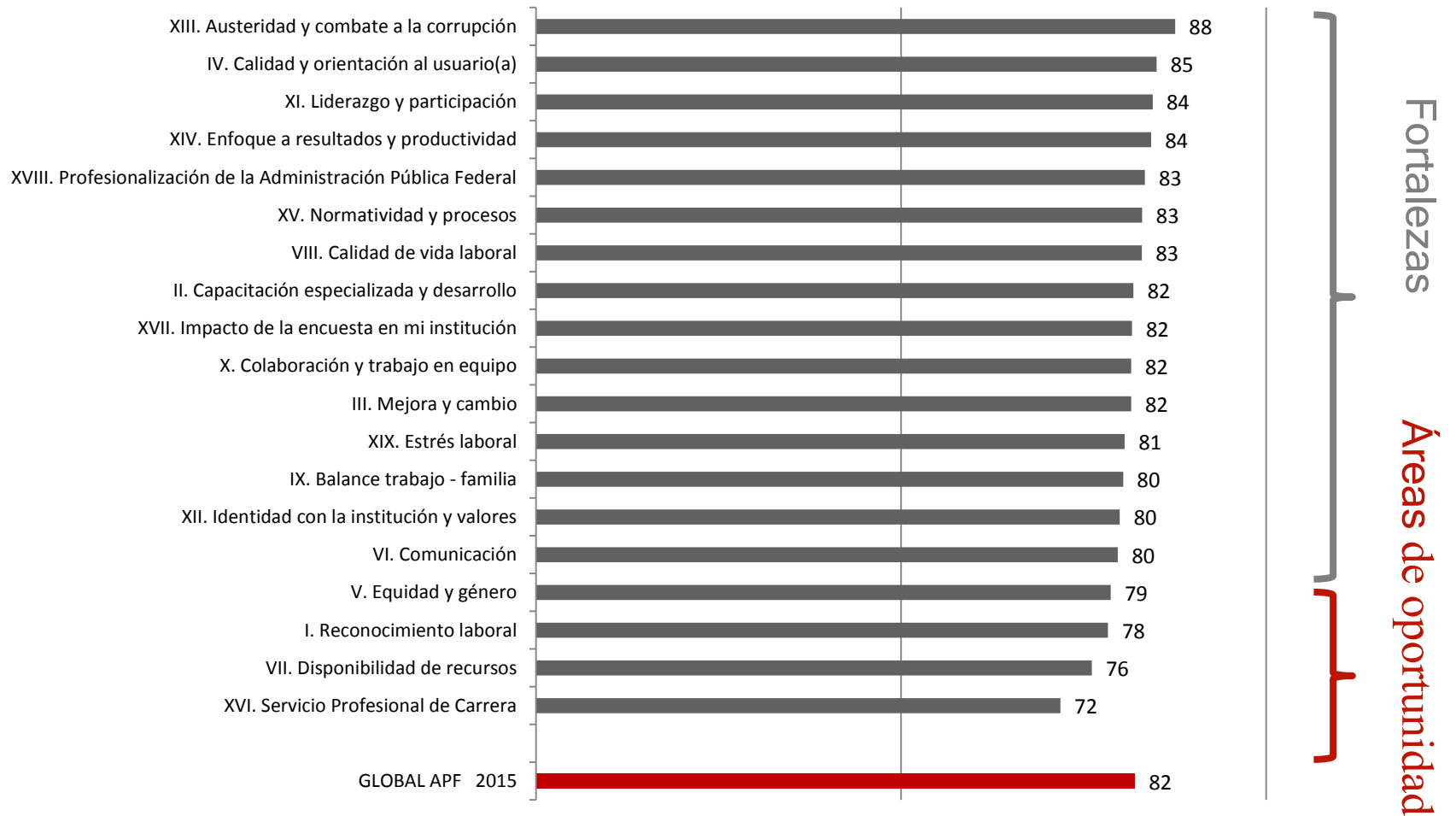


El indicador con variación más significativa en relación al 2014, es el de permanencia en el puesto de 16 a 20 años, el cual presenta un decremento de 23 puntos.

## RESULTADOS POR FACTOR

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el orden prediseñado para la encuesta, donde primero observaremos los factores de Clima y Cultura y posteriormente los de competencia, de los cuales se realiza el comparativo con el año anterior, que fue el primero en reflejarse dentro de la ECCO.

# Factores Clima y Cultura organizacional 2015



## Reconocimiento laboral

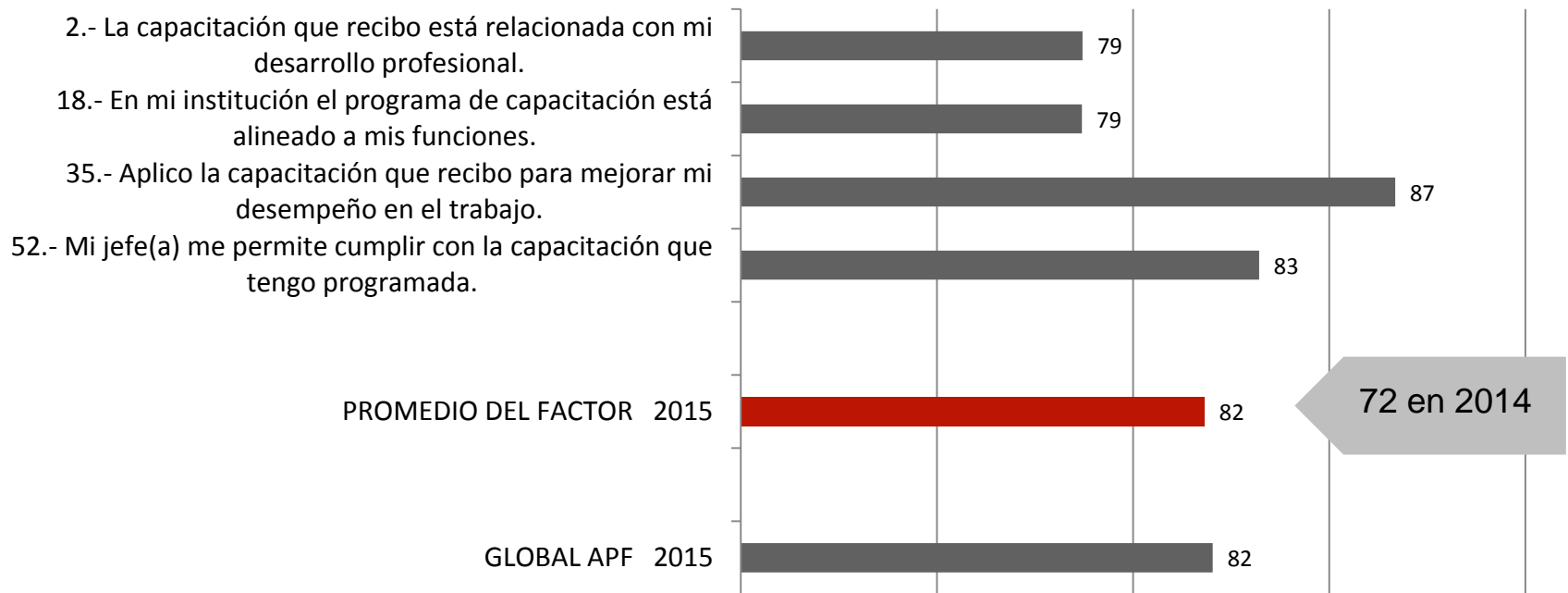
Durante 2015 se dio énfasis a los sistemas de reconocimiento del desempeño entre el personal.





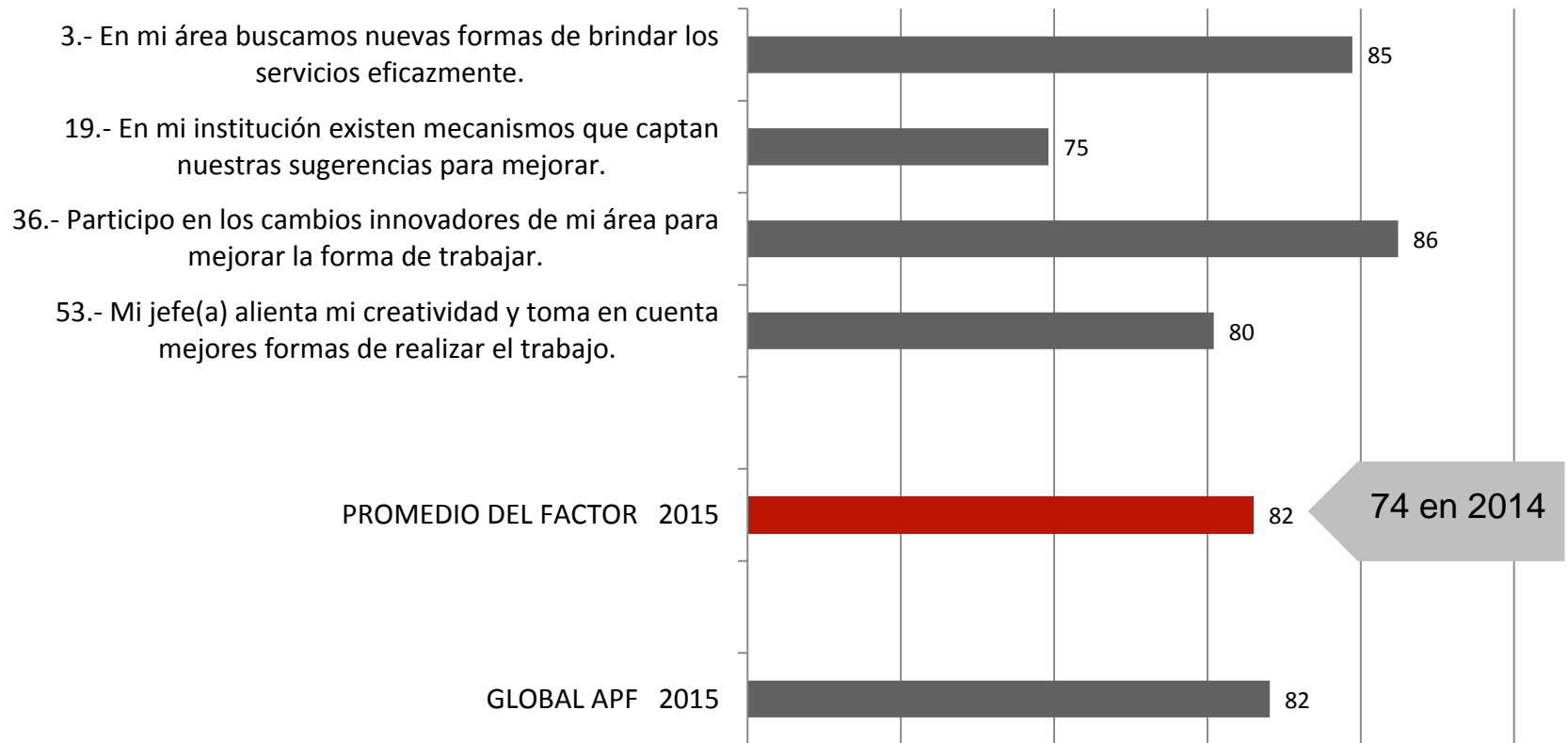
## Capacitación especializada y desarrollo

Durante 2015 se impulso significativamente la capacitación del personal del TFCA, se impartió el mayor numero de cursos del que se tenga registro.



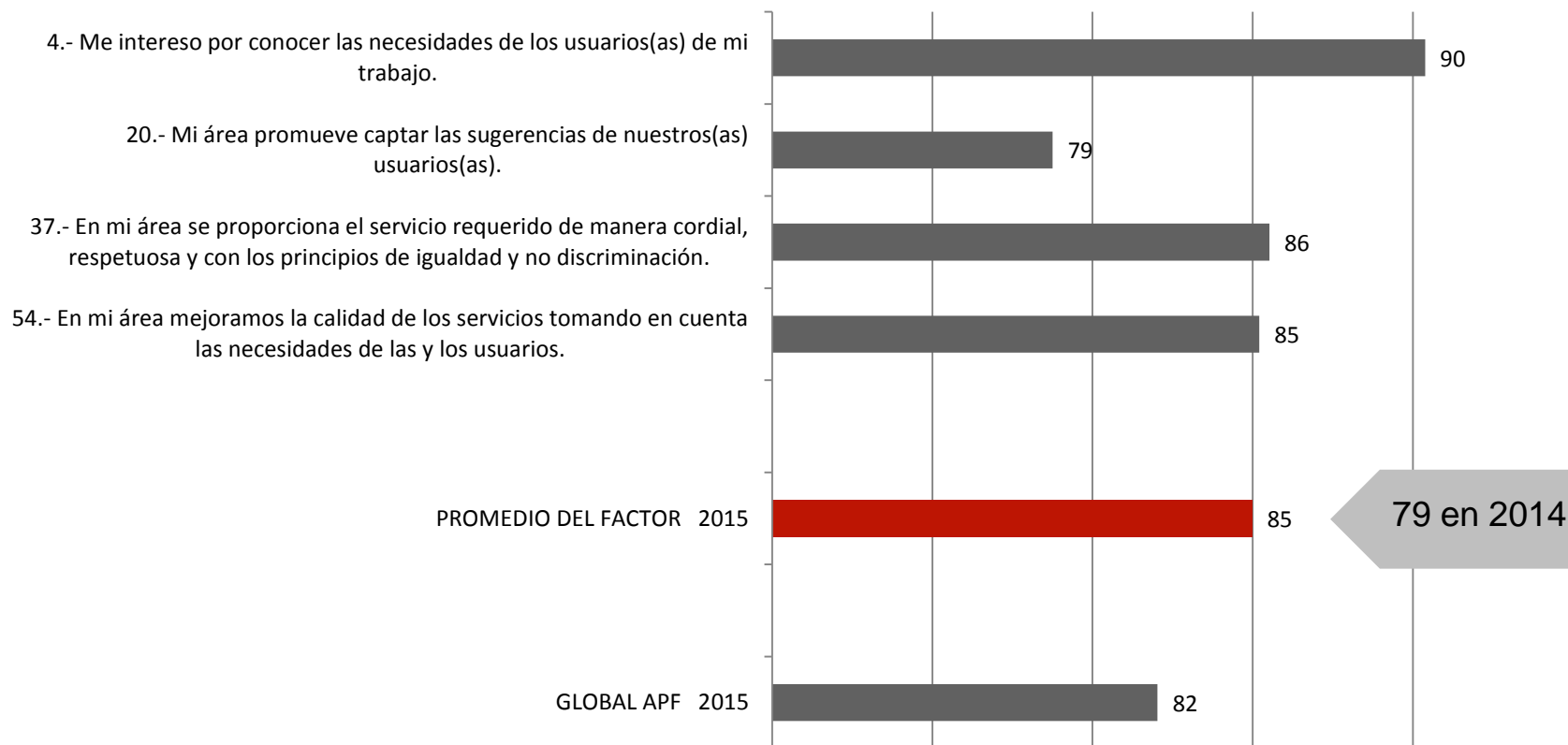
## Mejora y Cambio.

Este factor se mantiene en incremento, se toman en cuenta las sugerencias realizadas por el personal sobre procesos internos y se esta dando paso a la tecnología en diversos ámbitos del TFCA.



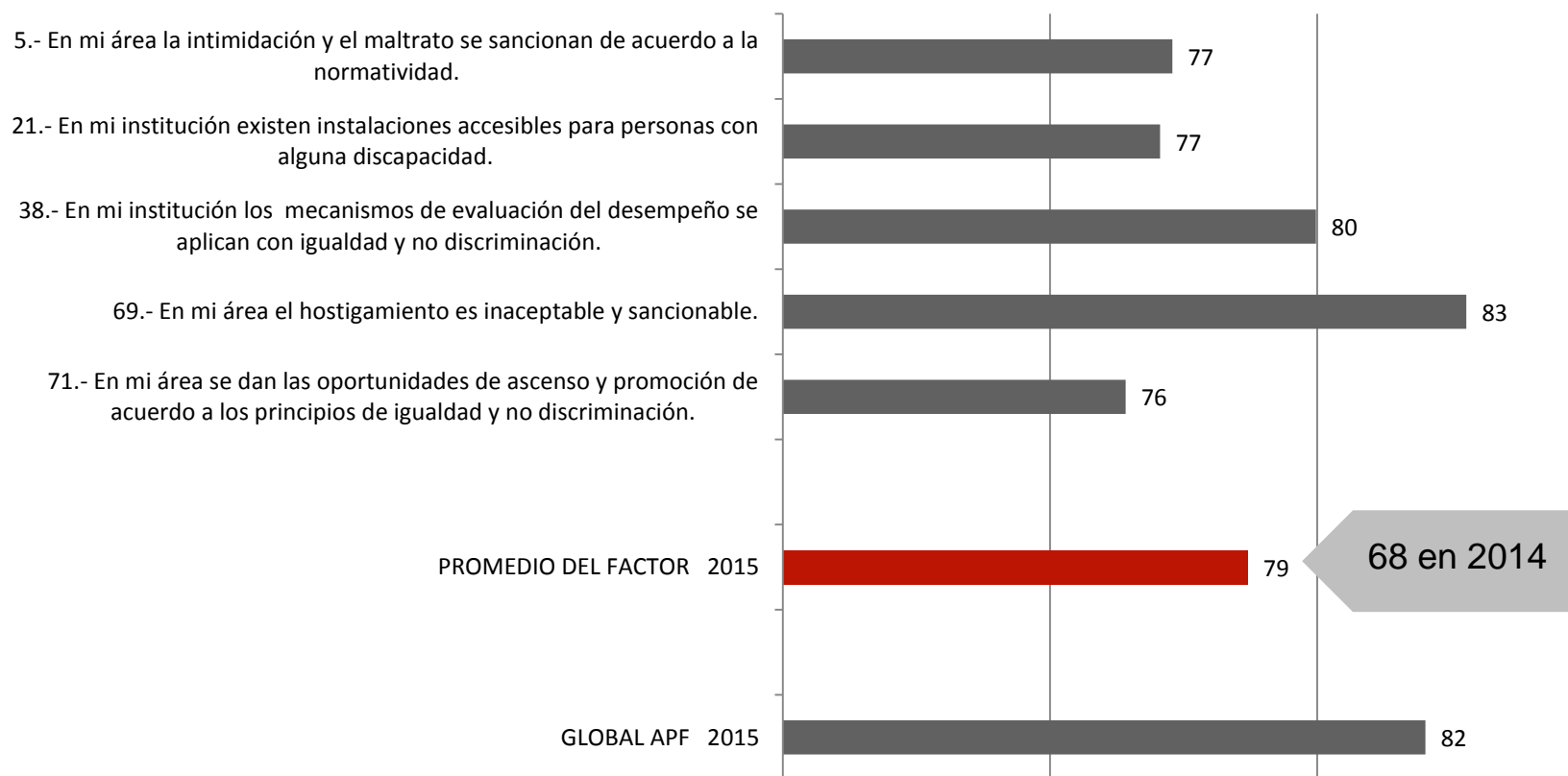
## Calidad y Orientación al Usuario(a).

Con relación con la disposición del personal con los usuarios resulta notoria la efectividad de los cursos de capacitación enfocados a atención a cliente y calidad en el servicio.



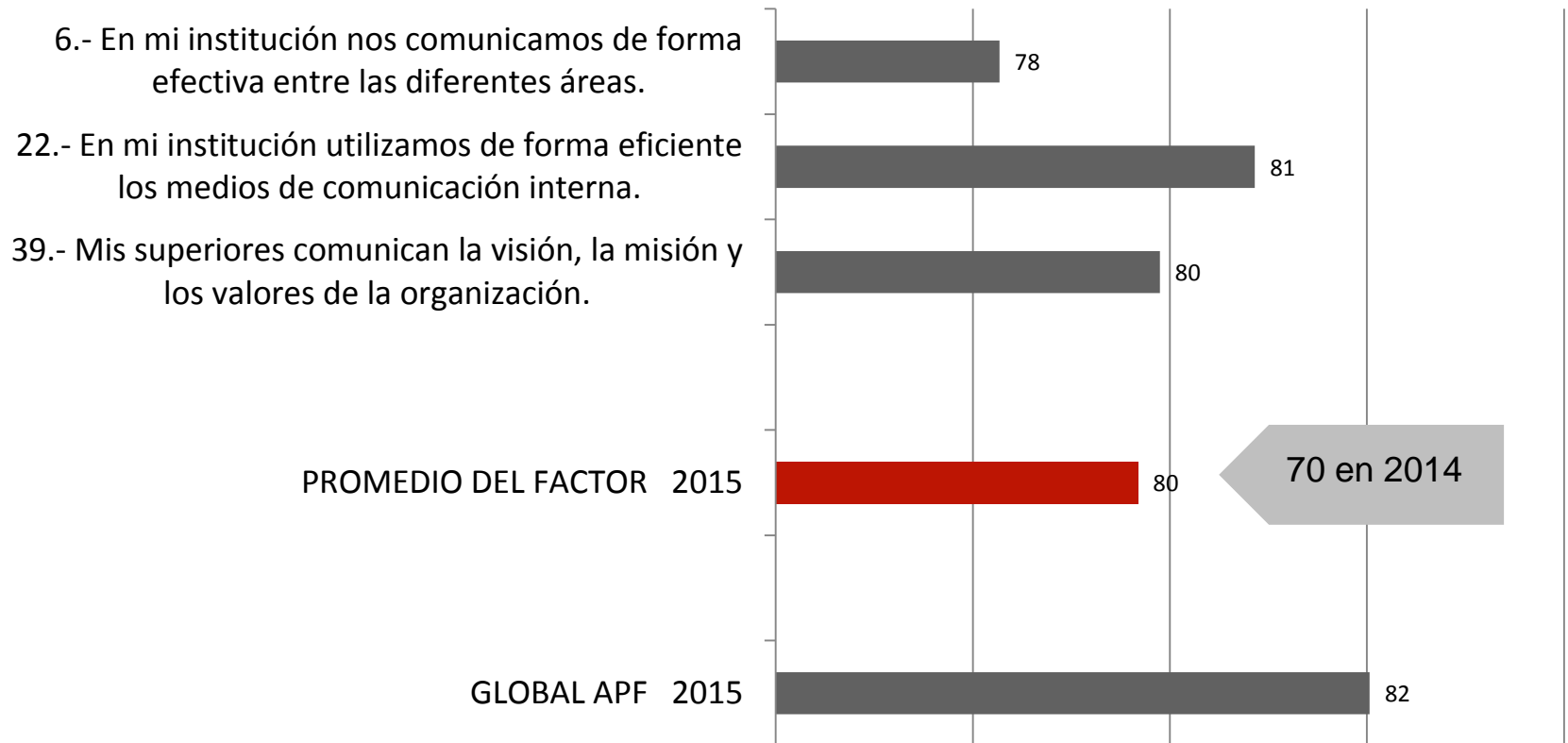
## Equidad y Genero.

En el TFCA se ha dado lugar a diversas ponencias sobre equidad de genero e inclusión, la conciencia creada entre el personal es reflejo de este factor.



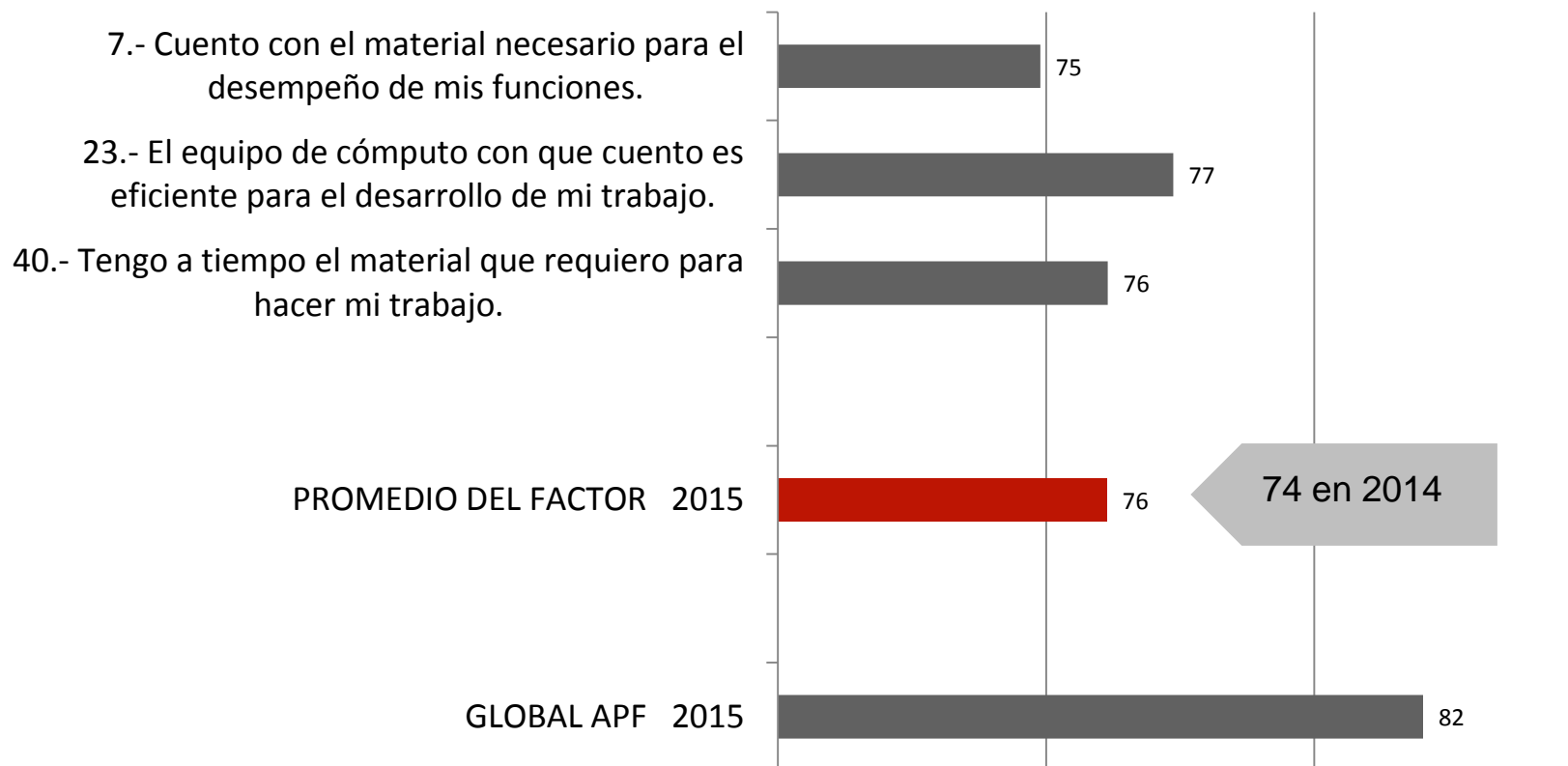
## Comunicación.

Este índice presenta un incremento considerable gracias a los canales de comunicación que se han desarrollado entre el personal del TFCA y sus Directores, una política de cercanía con el personal es reflejo de este factor.



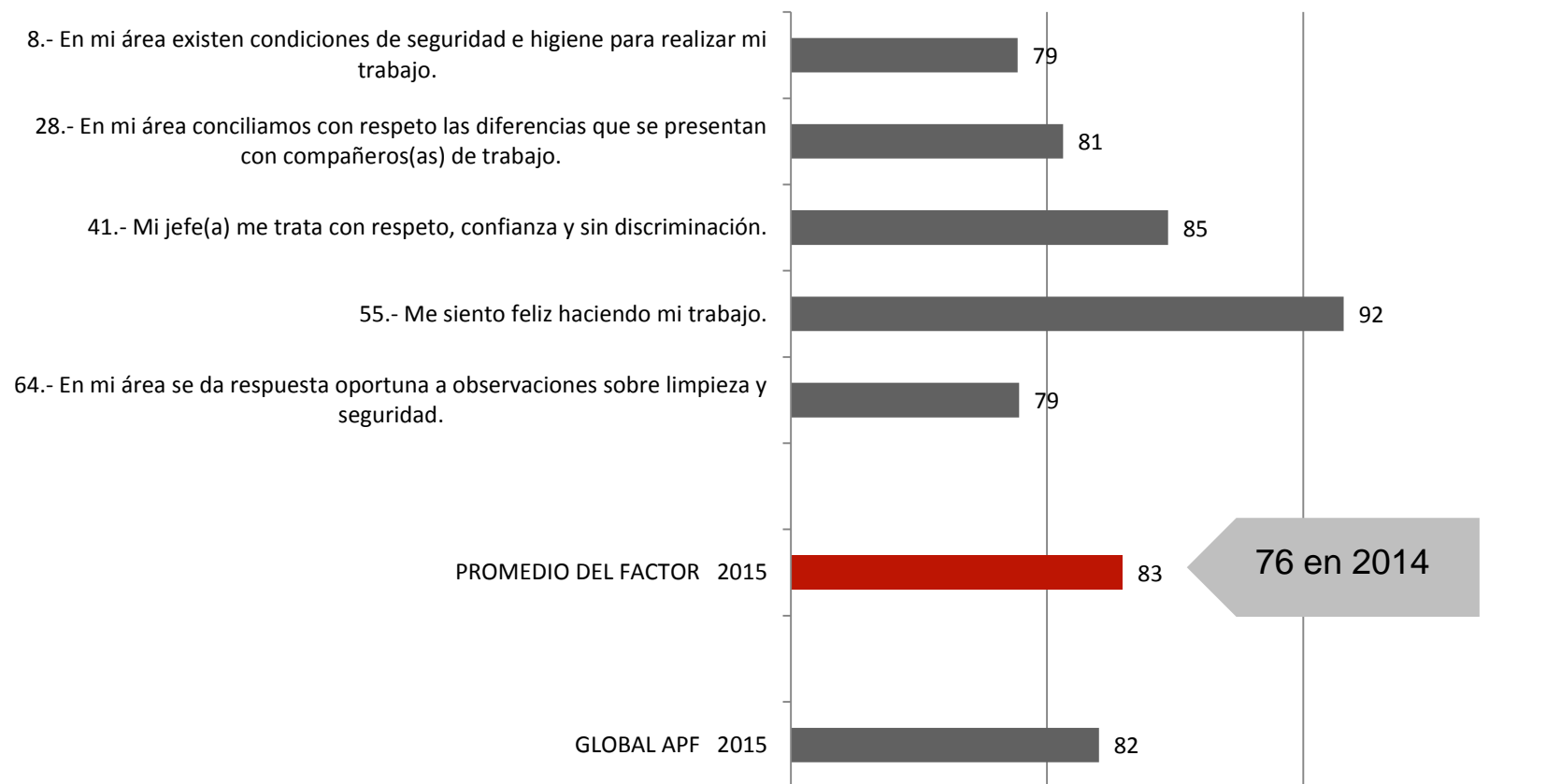
## Disponibilidad de Recursos.

Este factor se mantuvo prácticamente constante en relación al año anterior, sin embargo este incremento refleja una mayor disposición de recursos por parte el personal del TFCA.



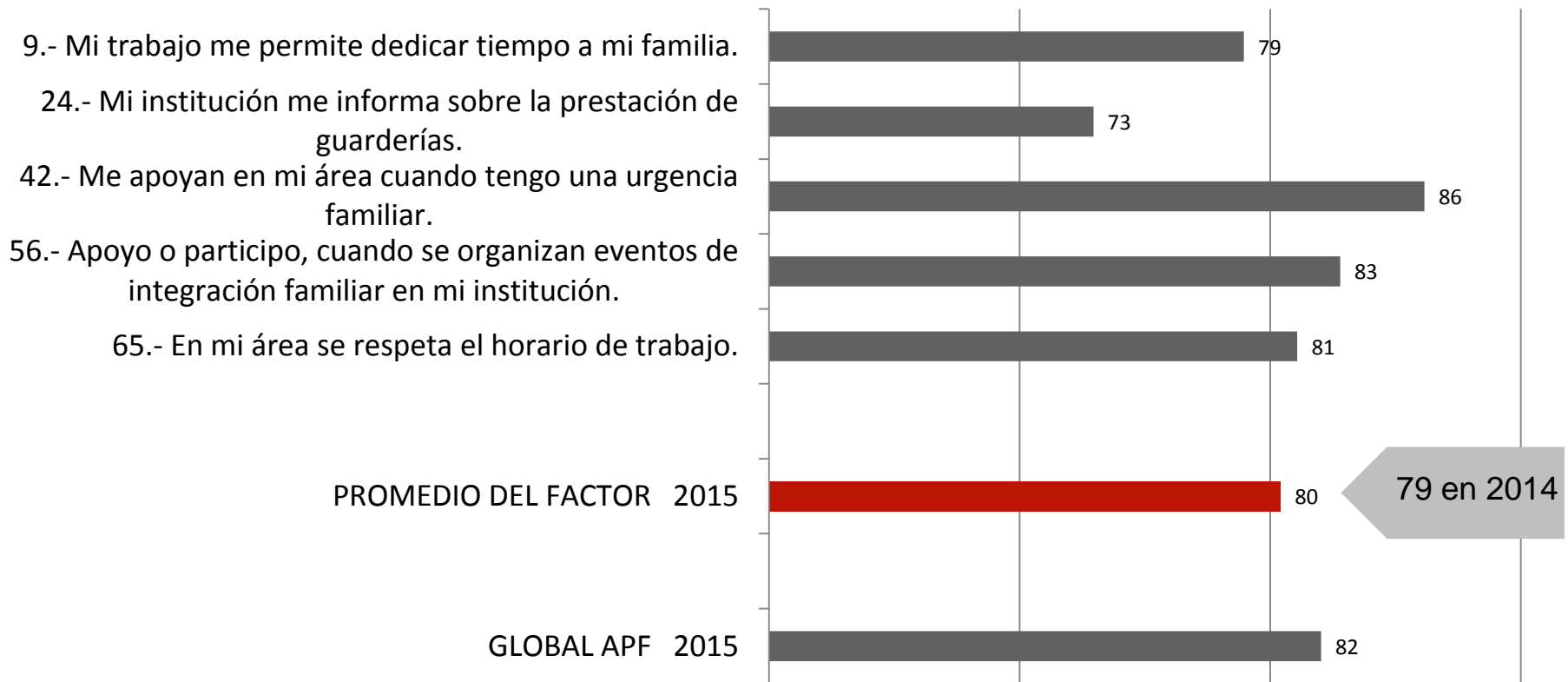
## Calidad de vida laboral.

Este factor representa una muy buena asociación del personal del TFCA con su lugar de trabajo.



## Balance Trabajo – Familia.

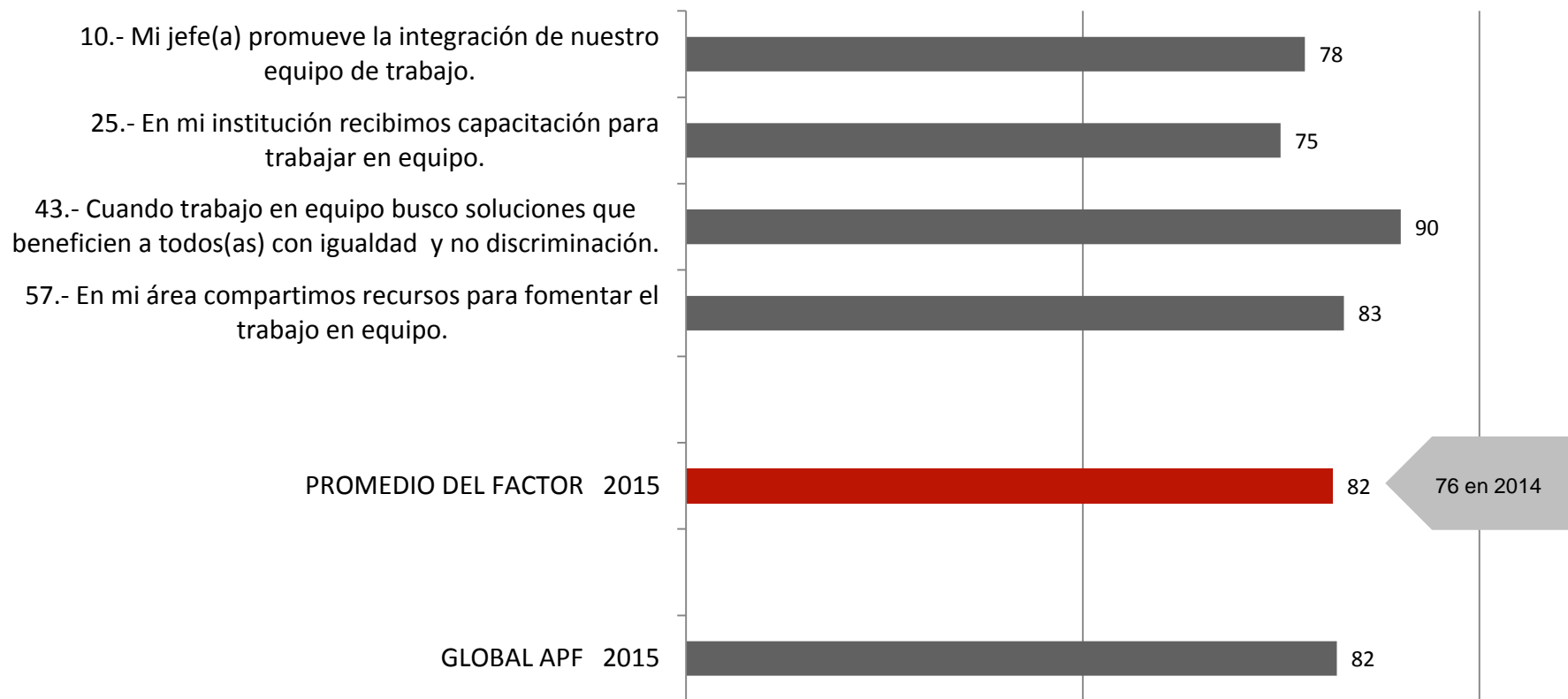
Este factor presenta un incremento de 1 punto, pero es importante considerar que se ha mantenido estable ese mismo incremento por los últimos tres años consecutivos, además de contar con un buen promedio pese a la inexistencia de servicios de guardería en el TFCA.





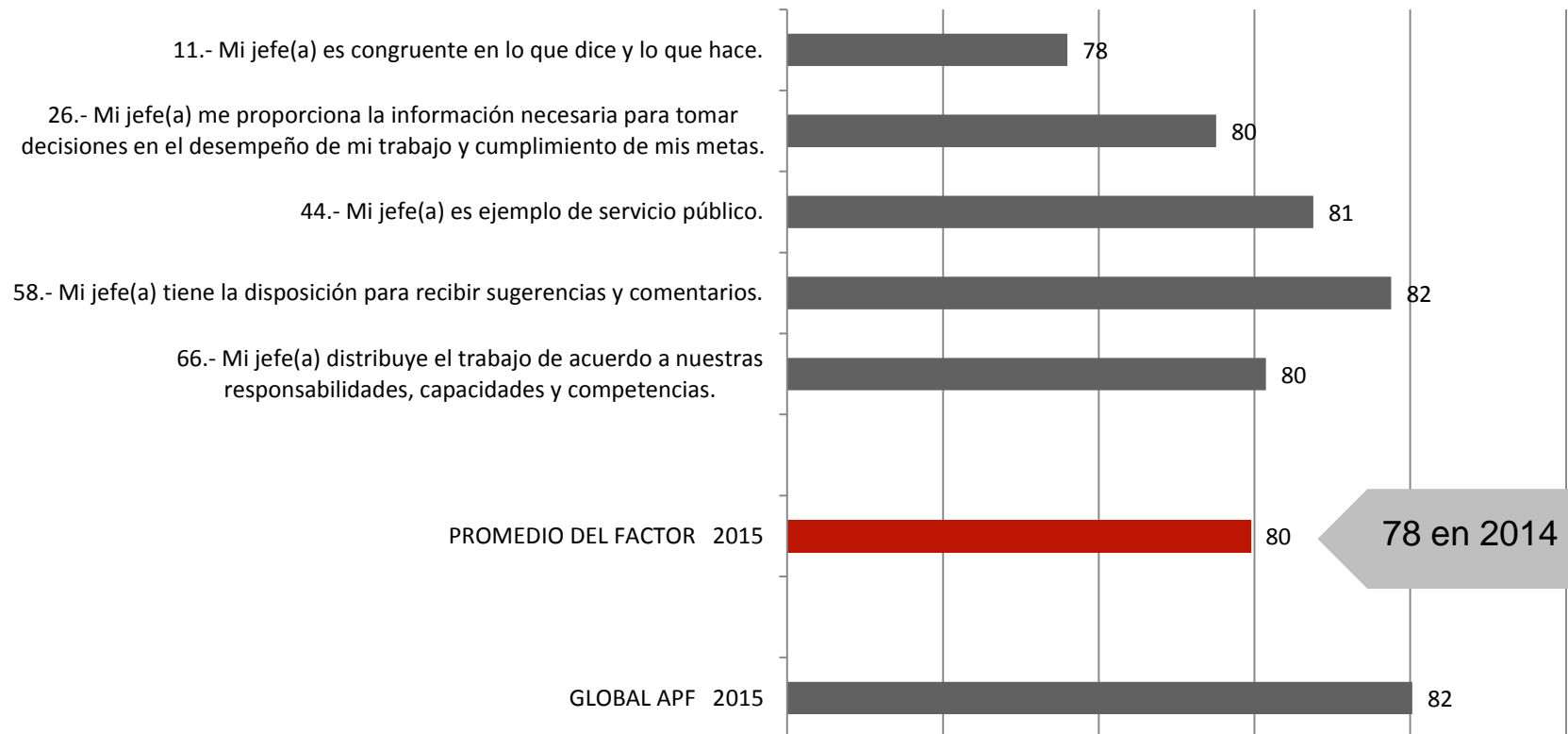
## Colaboración y trabajo en equipo.

En general todos los reactivos mantienen un incremento positivo, lo cual es un cambio palpable que se puede percibir en las diferentes áreas del TFCA.



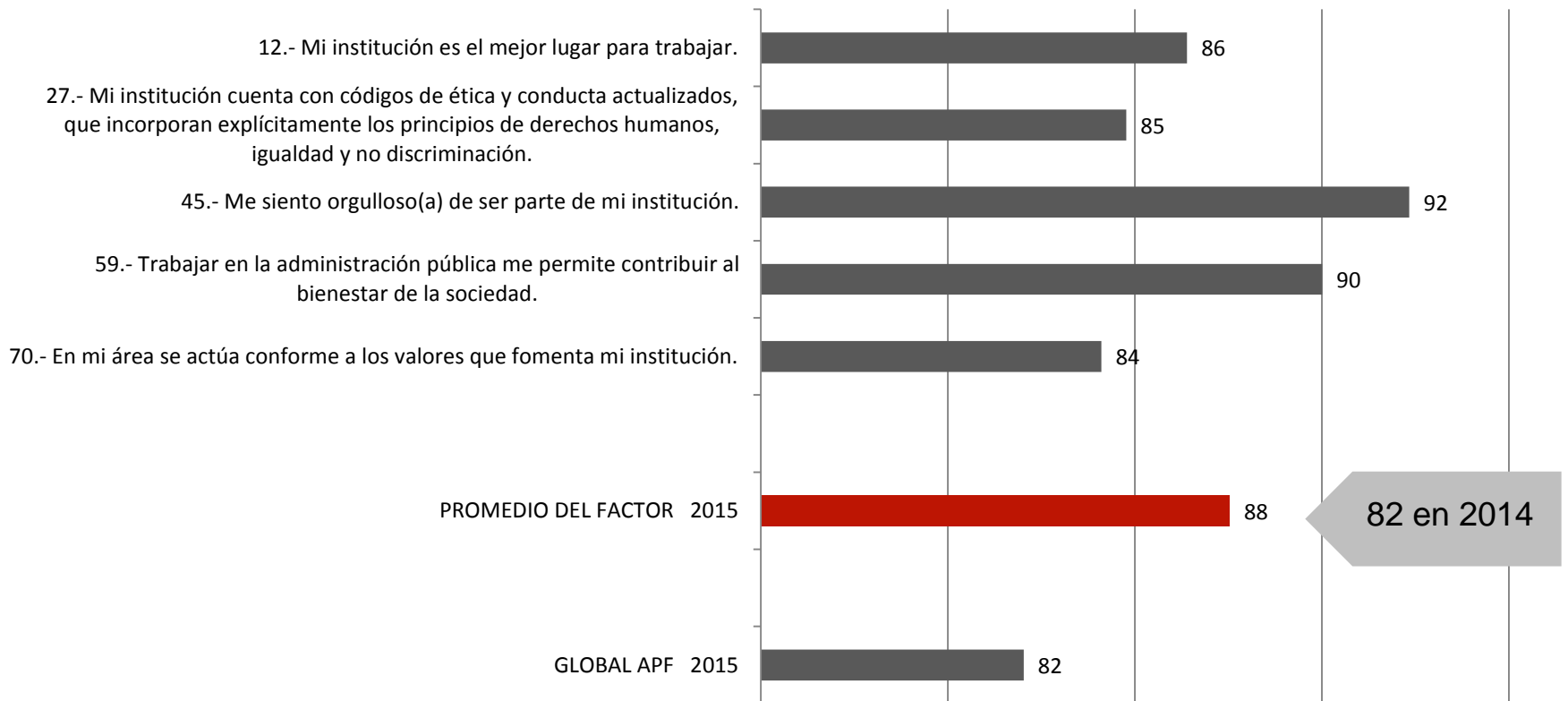
## Liderazgo y Participación.

Este factor su mantuvo prácticamente constante con relación al año anterior.



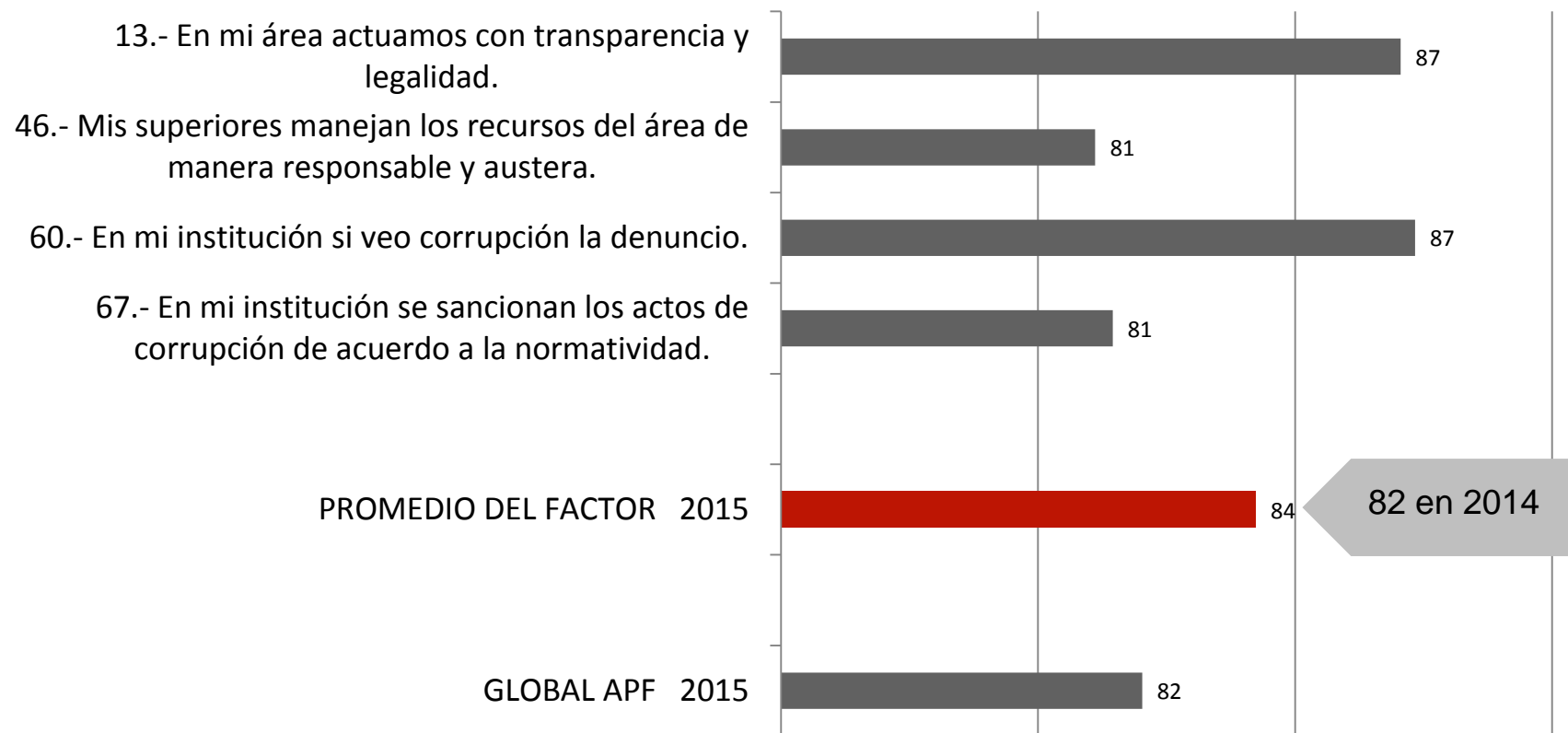
## Identidad con la Institución y Valores.

Este factor demuestra el apego y sentido de pertenencia que empieza a permear entre los servidores públicos del TFCA, una intensa participación con su equipo de trabajo y las expectativas de mejora en la condiciones de trabajo para todos alienta al personal día con día.



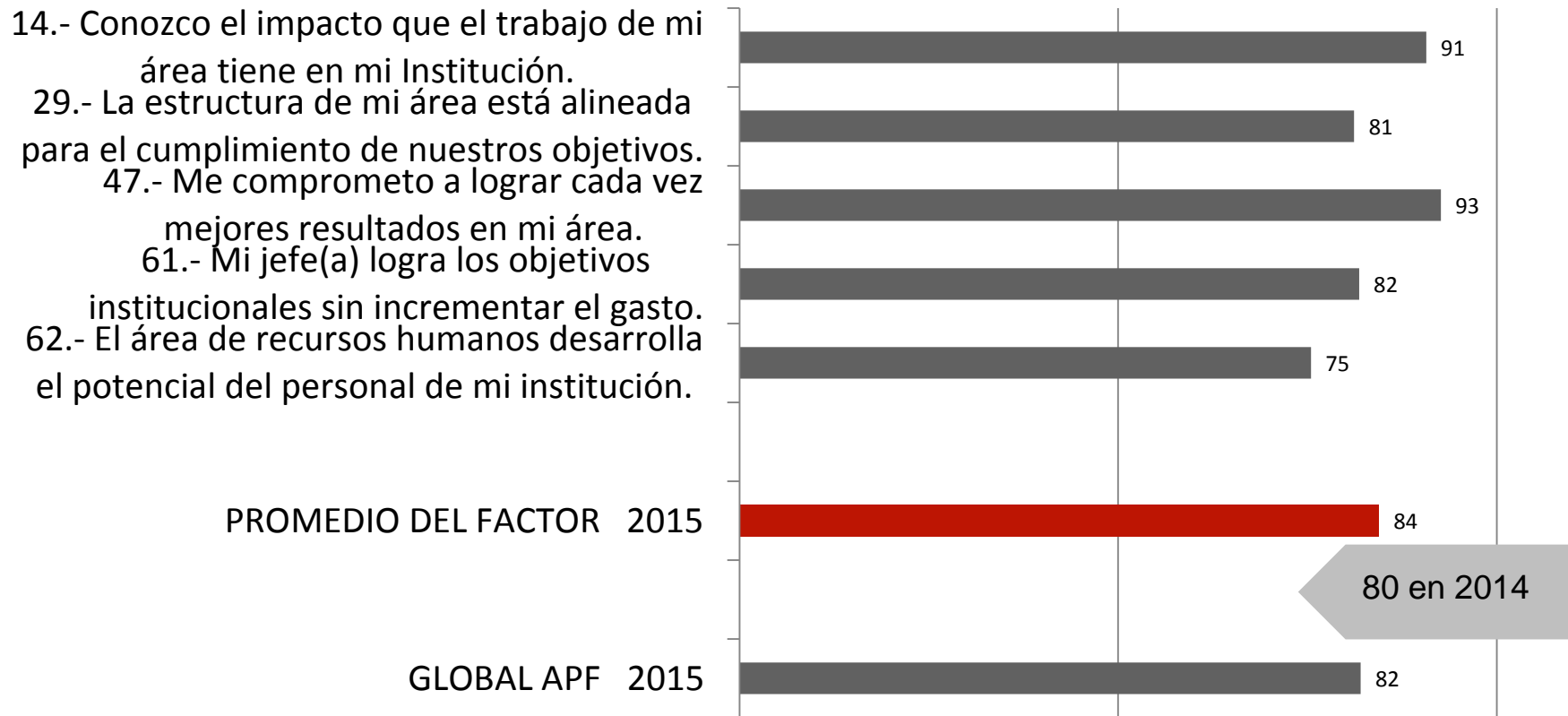
## Austeridad y Combate a la corrupción.

Este factor presentó un incremento pequeño pero constante con relación al año anterior.



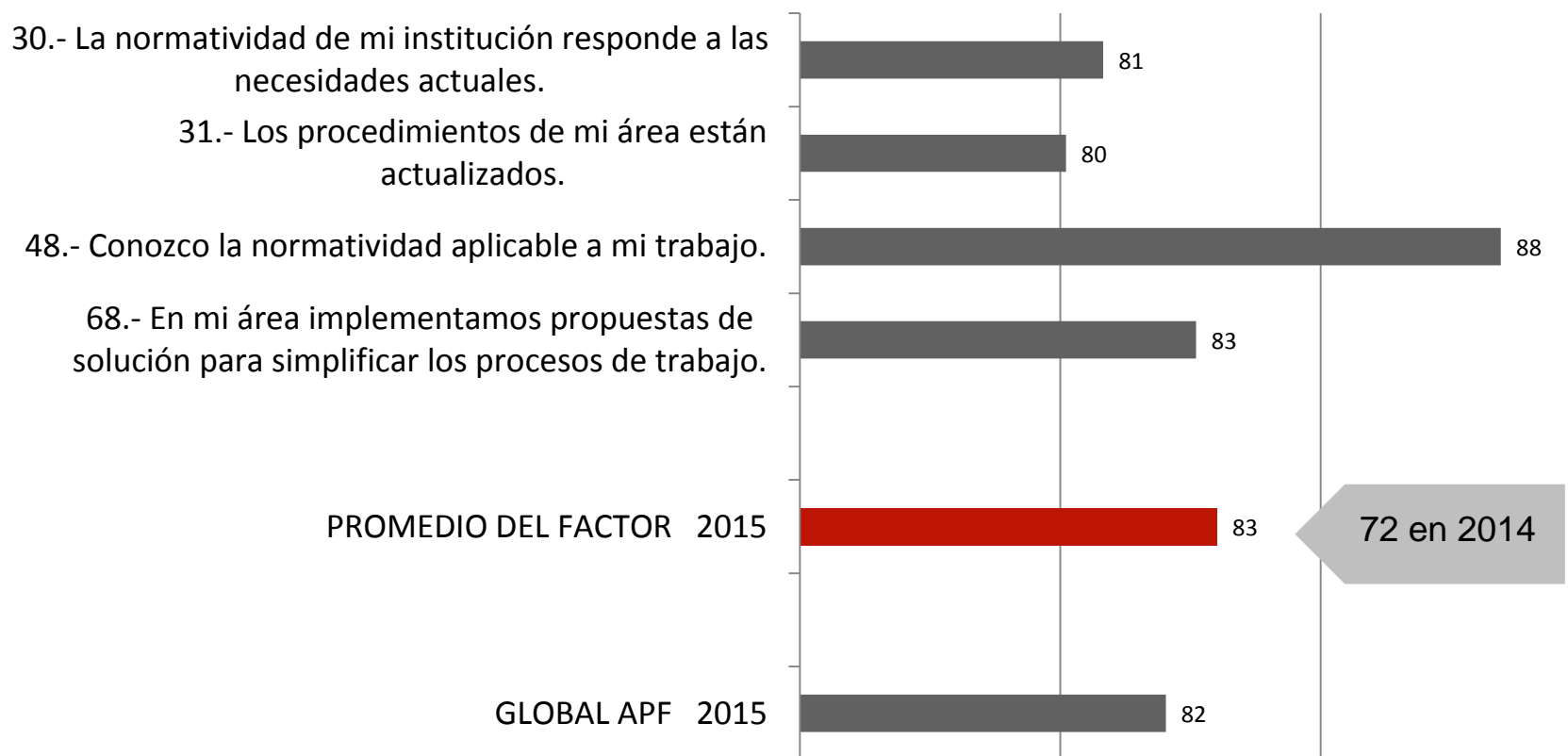
## Enfoque a Resultados y Productividad.

Este factor presenta incremento con relación al año anterior.



## Normatividad y Procesos.

Durante el 2015 se materializaron diversos proyectos de modernización y se dio paso a otros mecanismos internos para la mejora de los procesos inherentes a las funciones de las áreas del TFCA.

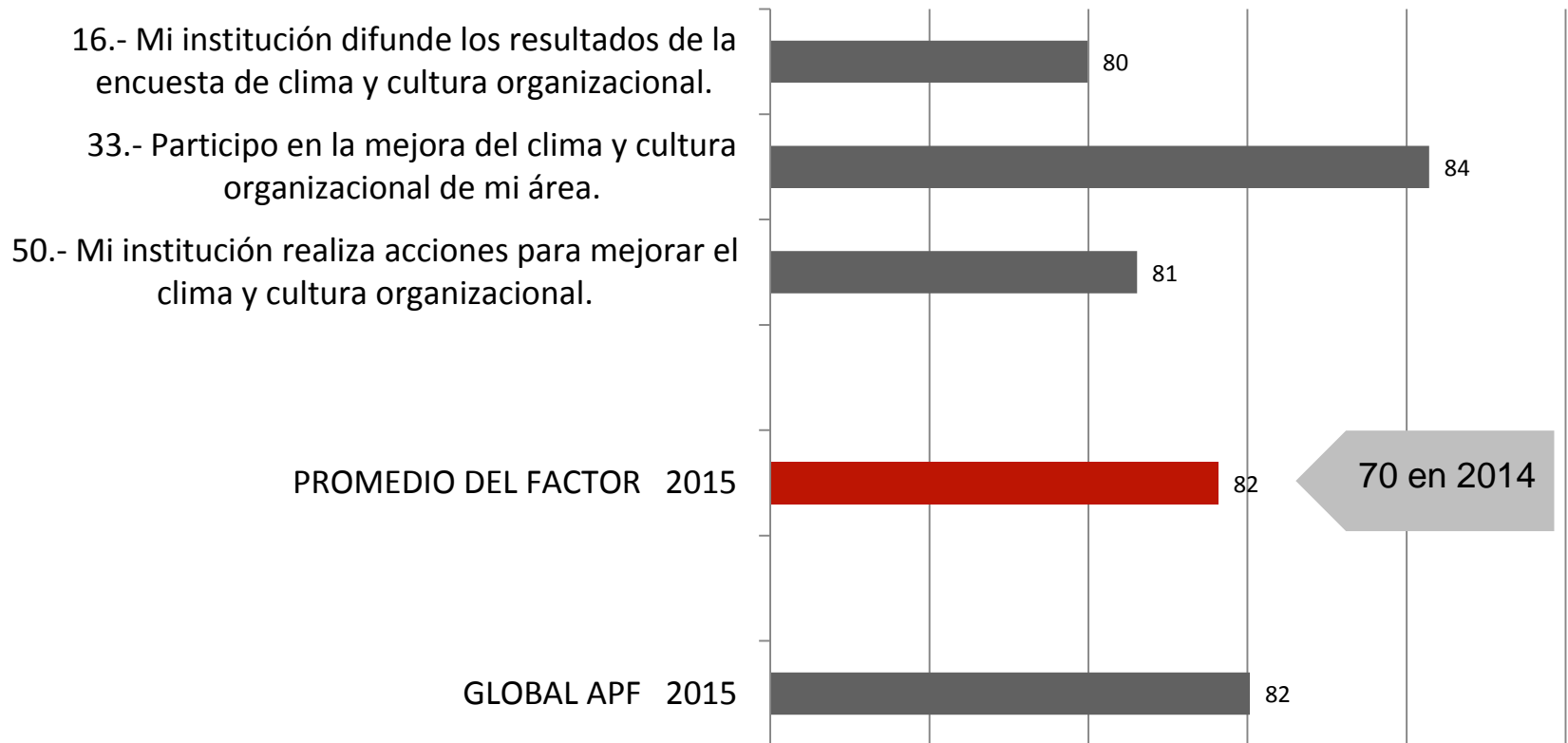


## Servicio Profesional de Carrera.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no está sujeto al Servicio Profesional de Carrera, por lo que este factor hoy en día no puede ser medido como en otras instituciones.

## Impacto de la encuesta en mi Institución.

La confianza en la ECCO ha ido en incremento año con año, la percepción del personal hacia los resultados se ha hecho más vigente.





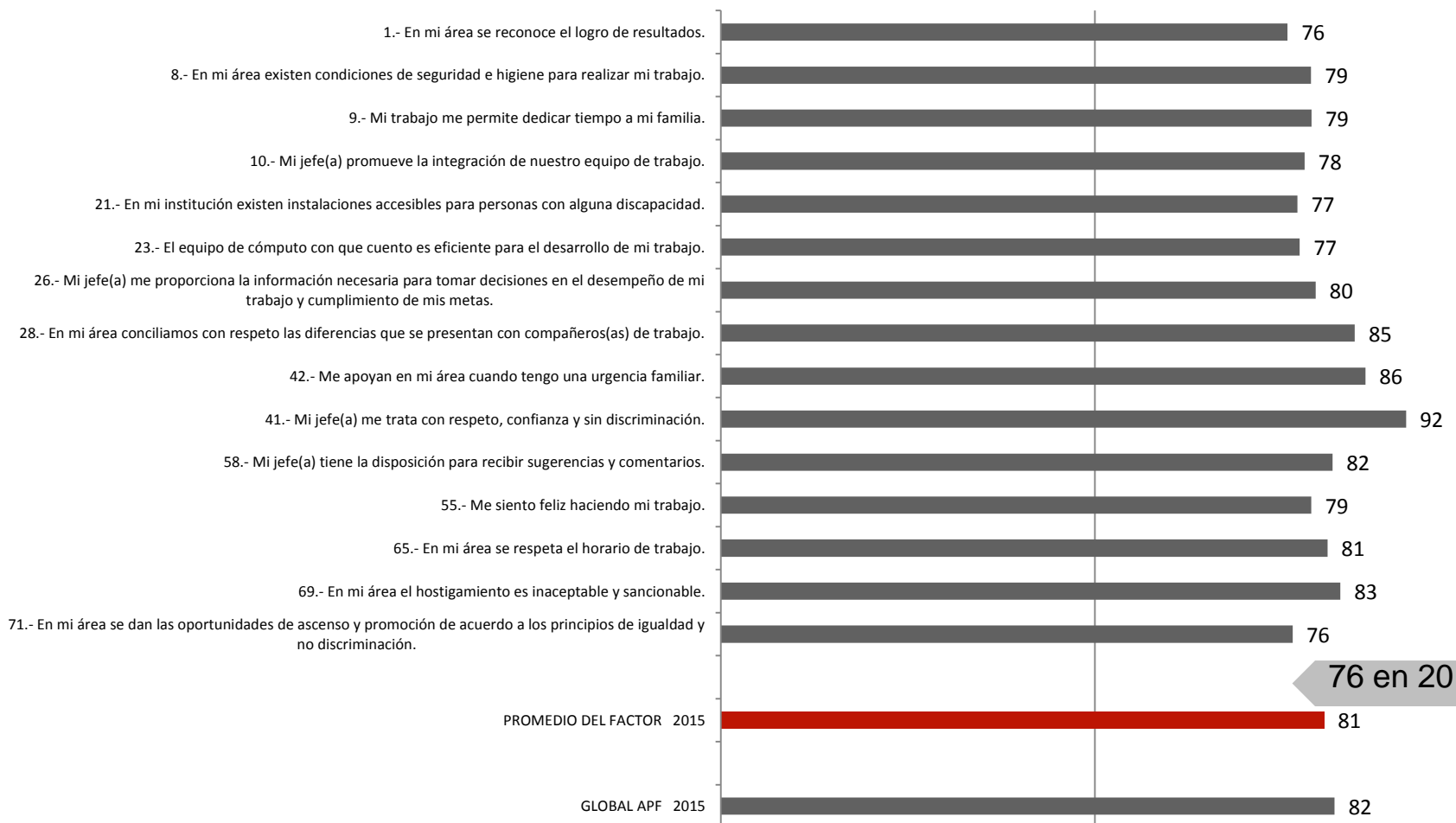
## Profesionalización de la Administración Pública.

Este factor refleja la efectividad del Programa Anual de Capacitación, el cual busca la especialización de los servidores públicos en el ámbito de sus competencias.



# Estrés Laboral.

Este factor es subjetivo, como tal no arroja un resultado positivo o negativo.

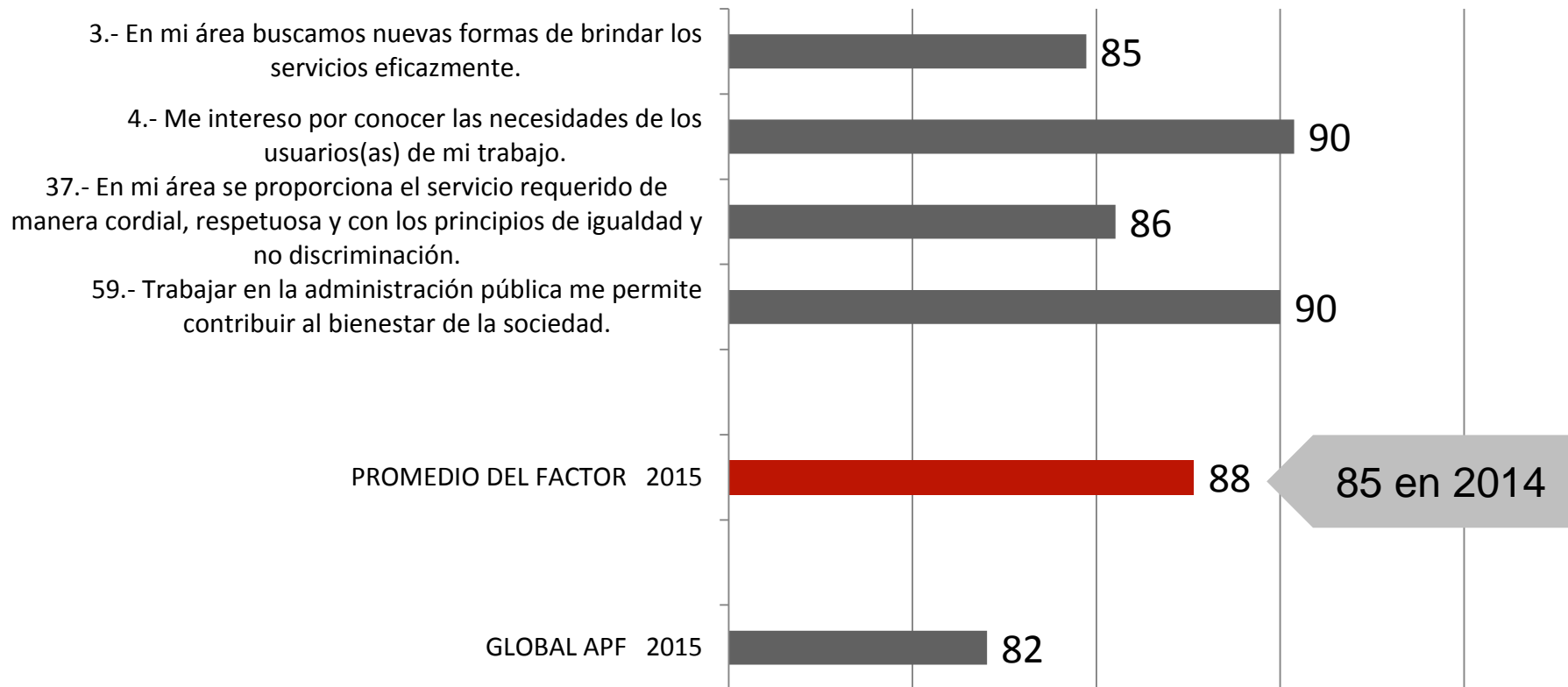


## FACTORAJE DE COMPETENCIAS

A continuación se presenta el resultado de los Factores de Competencias de la ECCO 2015.

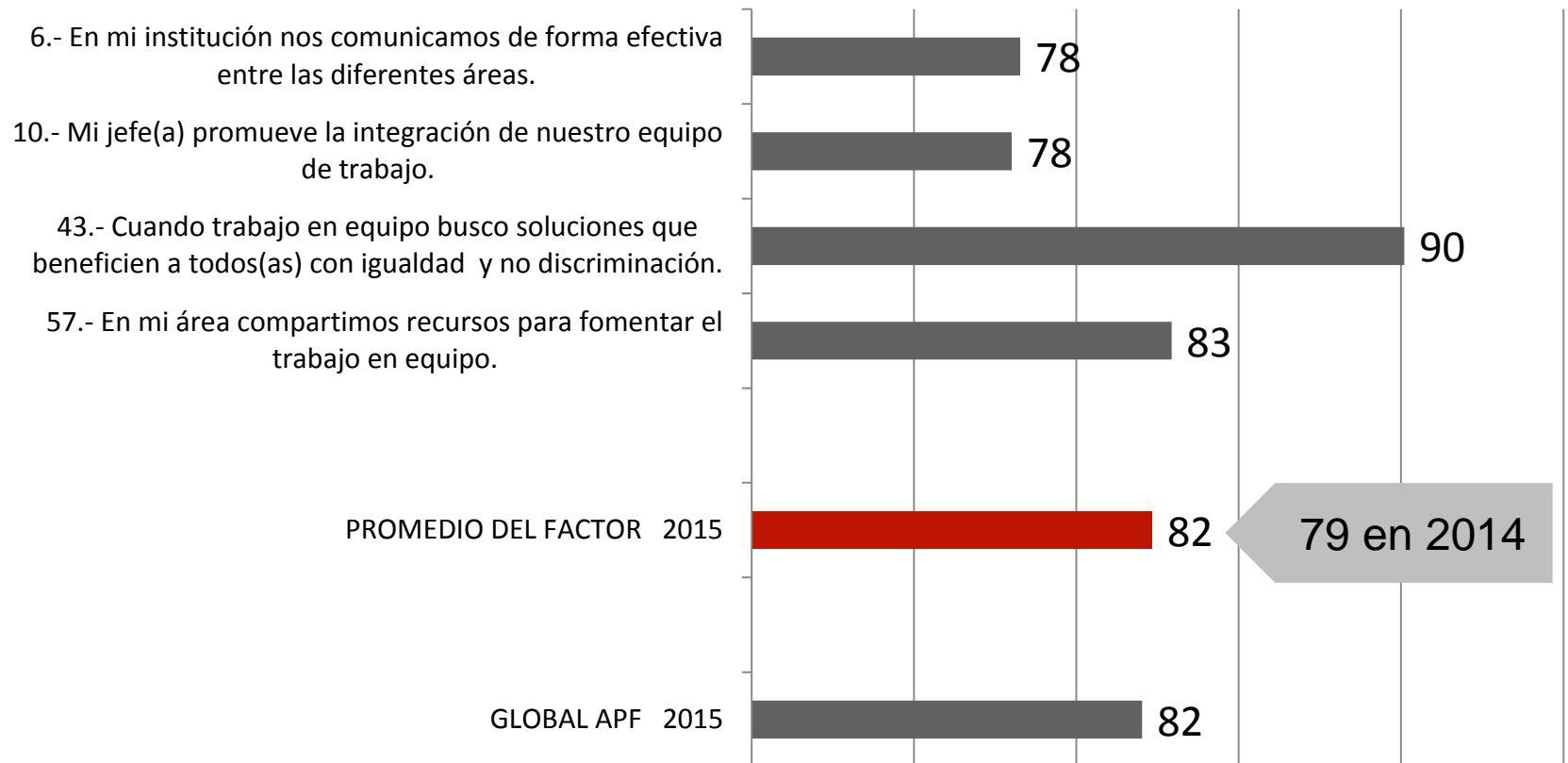
## Vocación de servicio en la Administración Pública.

Este factor busca medir la pro actividad de los servidores públicos en el TFCA, hacer mas y mejor por el correcto desempeño de sus funciones, presenta incremento con relación al año anterior.



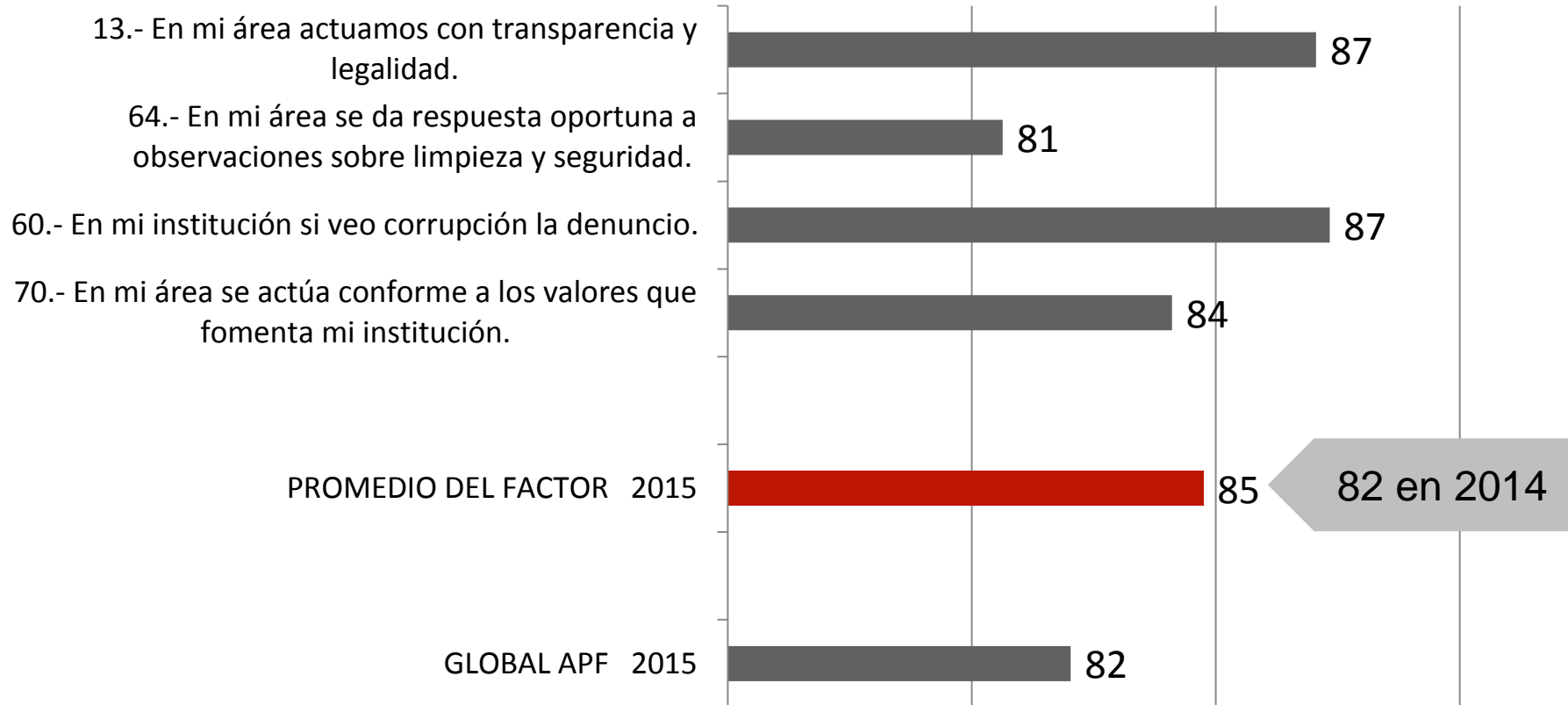
## Construir relaciones en la Administración Pública.

Uno de los elementos principales del trabajo en equipo es la comunicación, misma que se desarrolla por medio de la interacción e integración de los miembros de un equipo, un equipo unido es fuerte y la fuerza genera competencia, este factor presenta un incremento mínimo pero consistente.



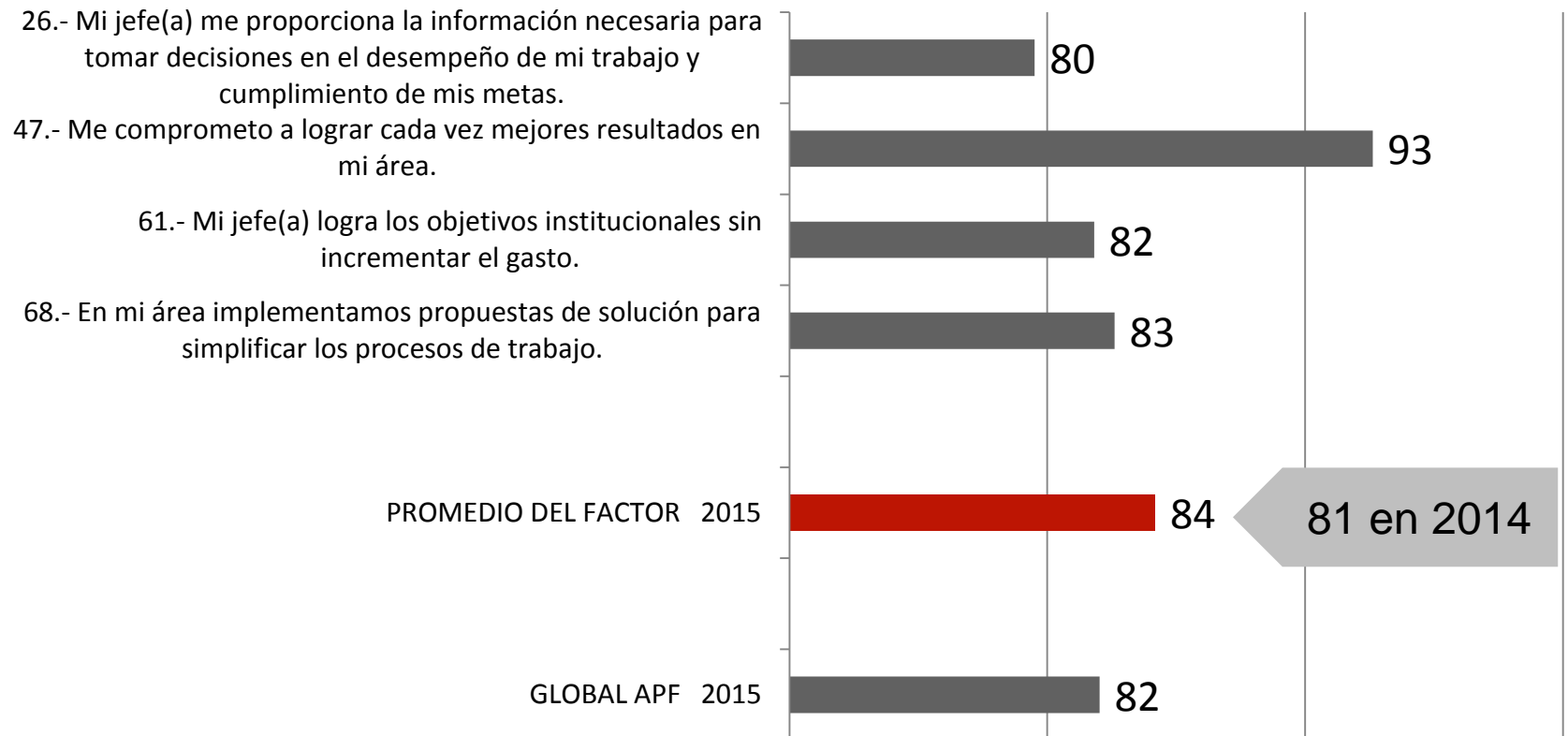
## Actuar con valores en la Administración Pública.

Este factor mide la integridad con la que se desempeñan los servidores públicos dentro de sus áreas de adscripción, de igual manera presenta incremento mínimo pero constante.



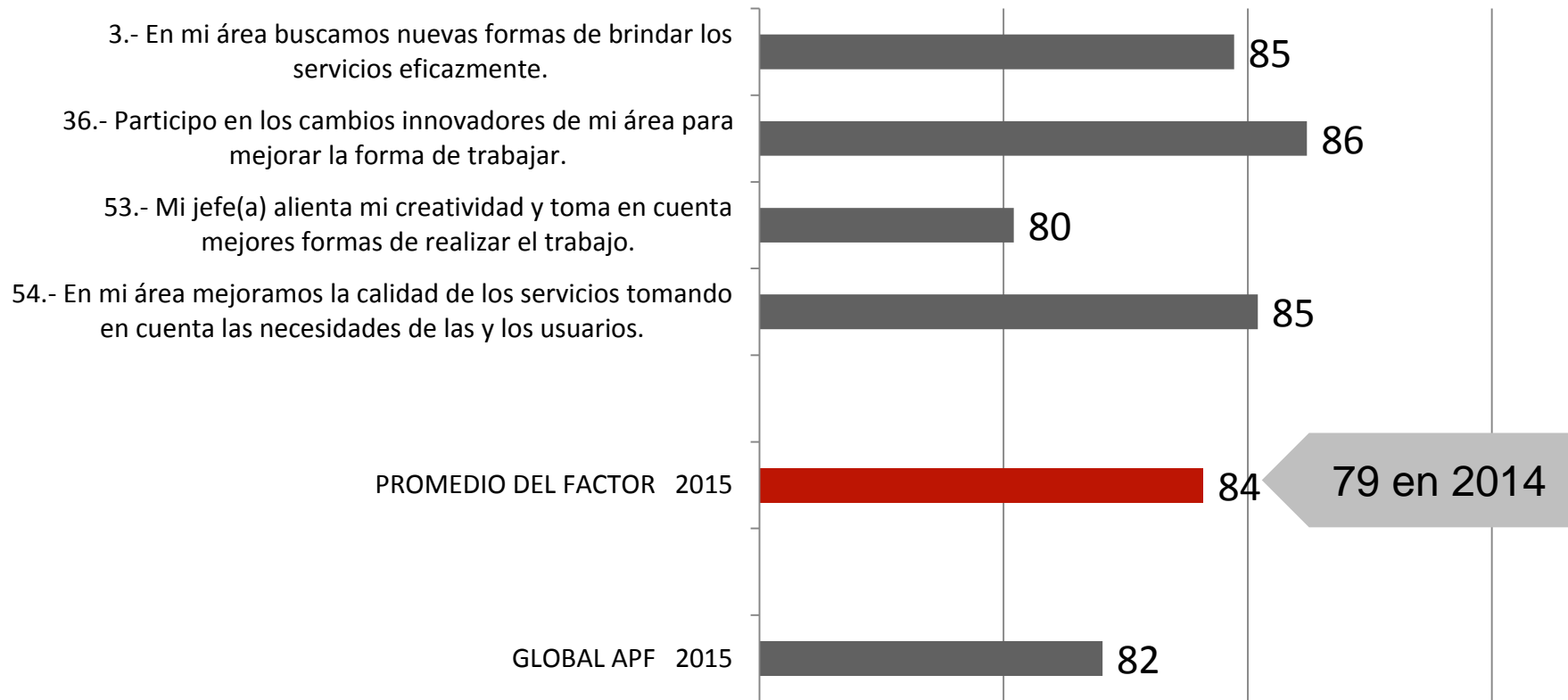
## Enfocar a resultados en la Administración Pública.

El enfoque a resultados permite dirigir de manera correcta los esfuerzos hacia una meta por medio de trabajo en equipo, estas metas son factibles y superables.



## Impulsar el cambio en la Administración Pública.

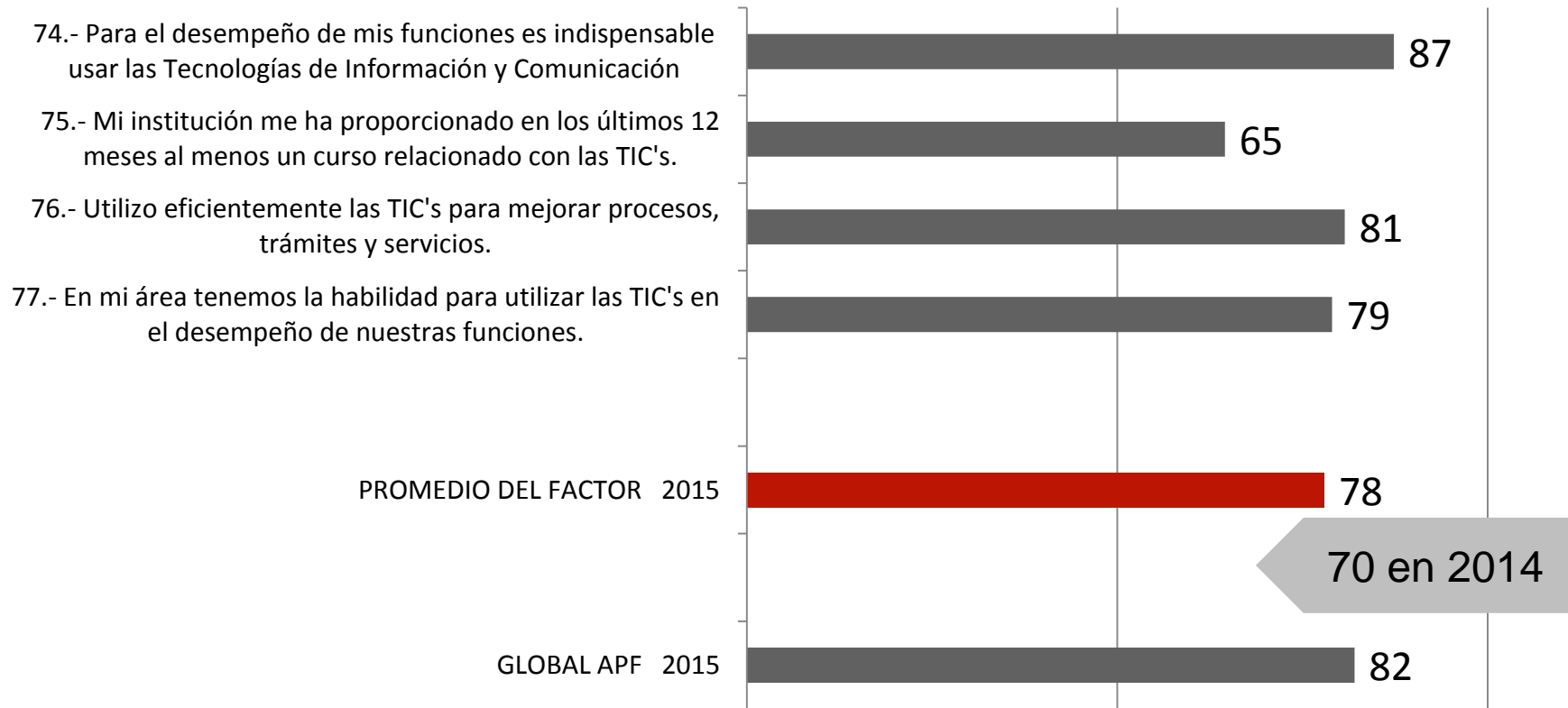
Con este factor se busca identificar el nivel de aceptación al cambio por parte del personal de estructura y la disposición de los mandos medios y superiores a la implementación de más y mejores formas de llevar a cabo procesos en favor de una mejor Administración Pública.





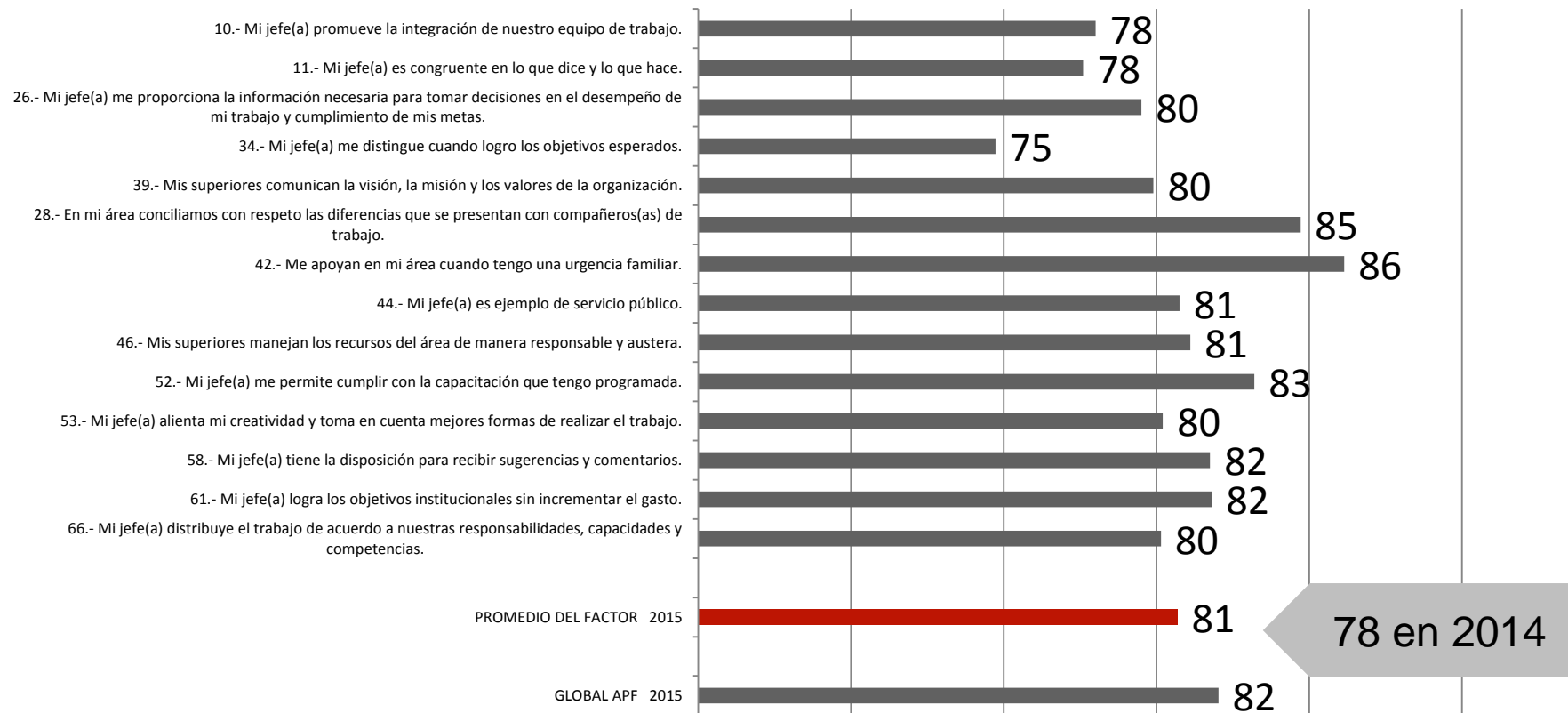
## Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's.

En nuestra era la actualización de la información es indispensable, los medios de acceso son cada vez mas rápidos y eficientes, el Tribunal enfrenta un proceso de modernización que dará como resultado un mejor sistema de impartición de justicia para los trabajadores públicos al servicio del Estado.



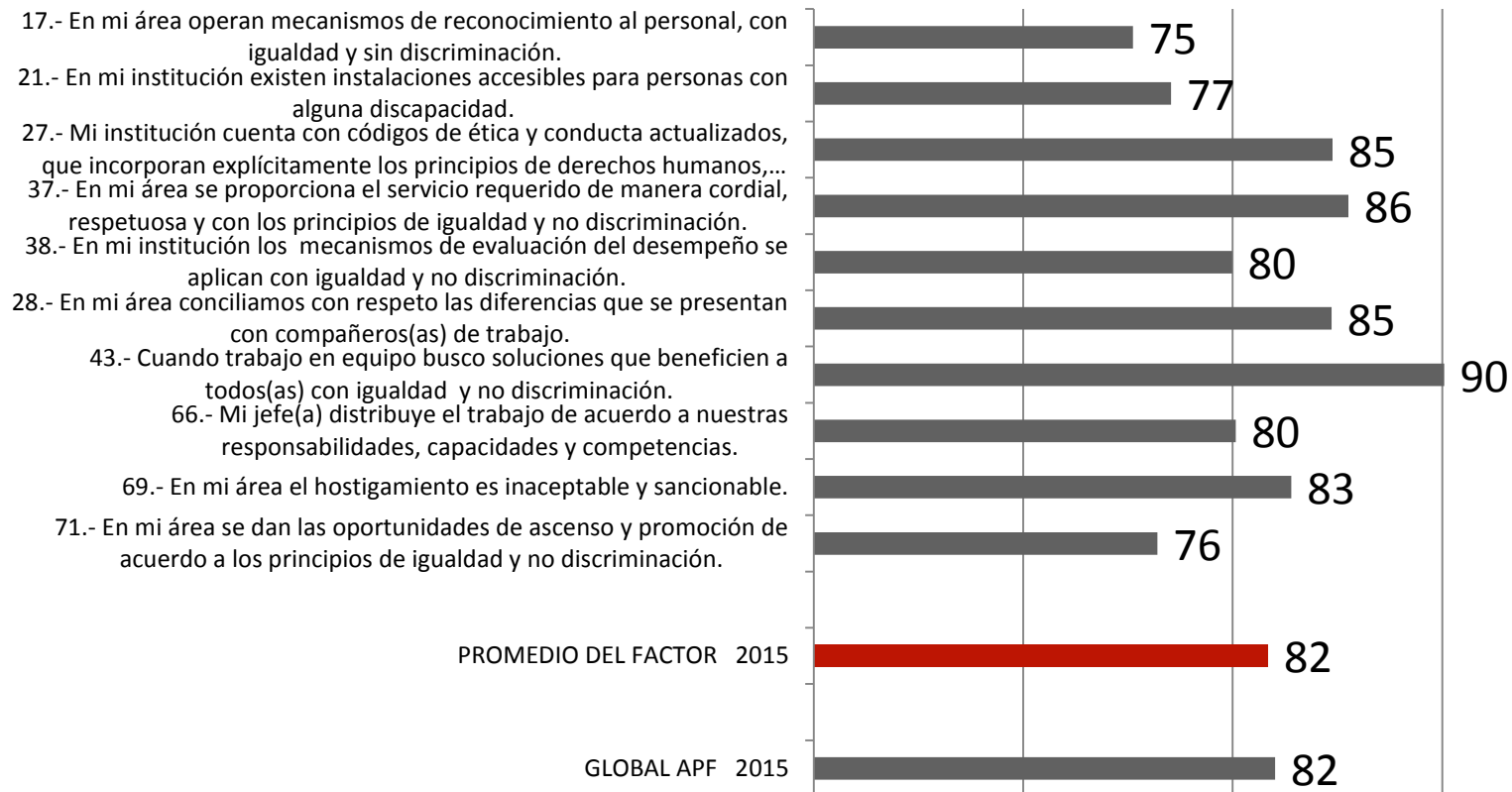
## Liderar permanentemente la Administración Pública.

El liderazgo juega un papel muy específico en la dirección de cualquier área, este factor demuestra la capacidad gerencial de los directores de cada una de las áreas que conforman este Tribunal.



## Igualdad y No discriminación.

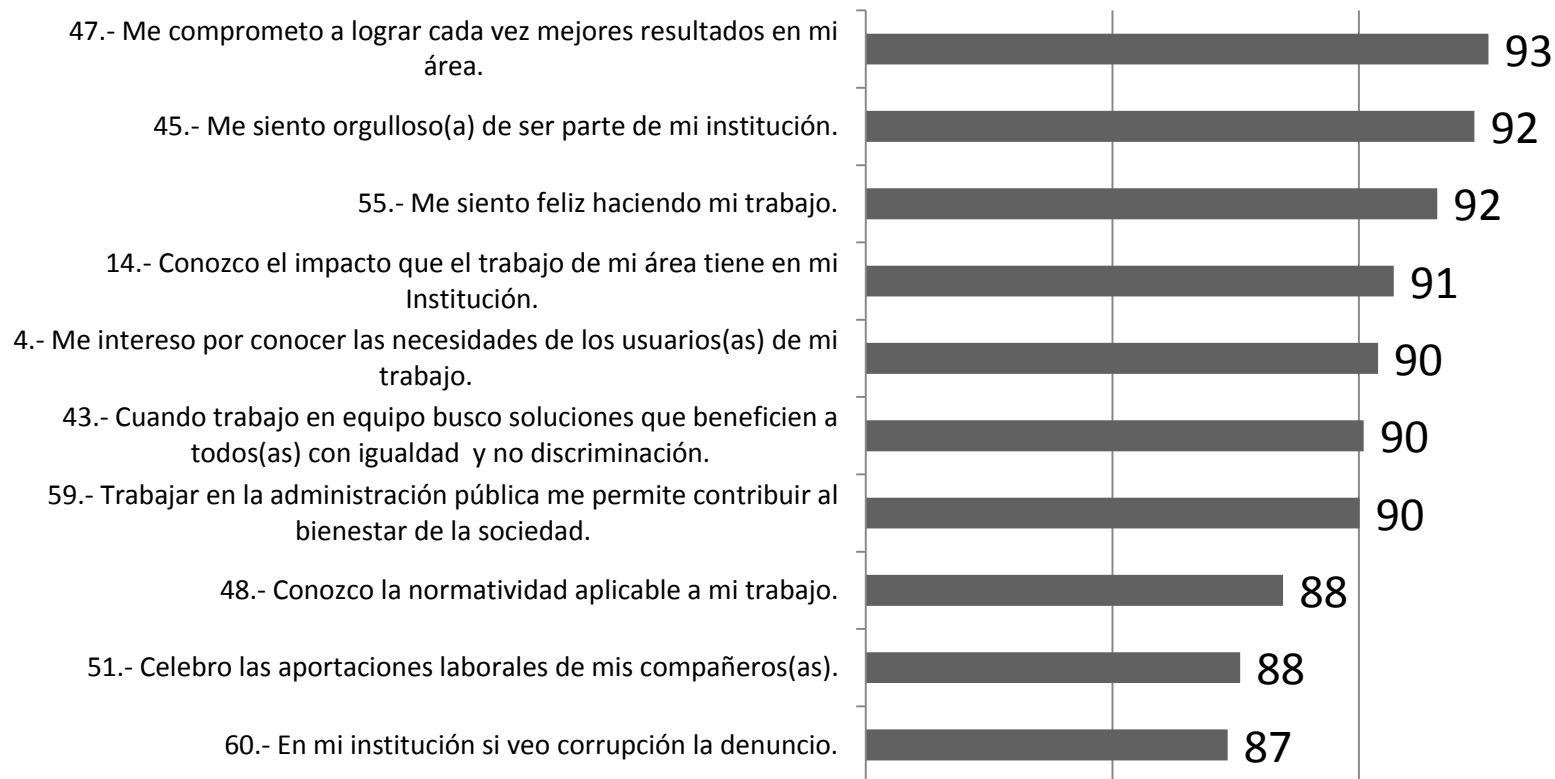
Este factor mide la igualdad de oportunidades en ambos géneros, el ambiente laboral y la tolerancia hacia las personas con capacidades diferentes.



A continuación se presentan los reactivos mejor y menos calificados durante la ECCO 2015.

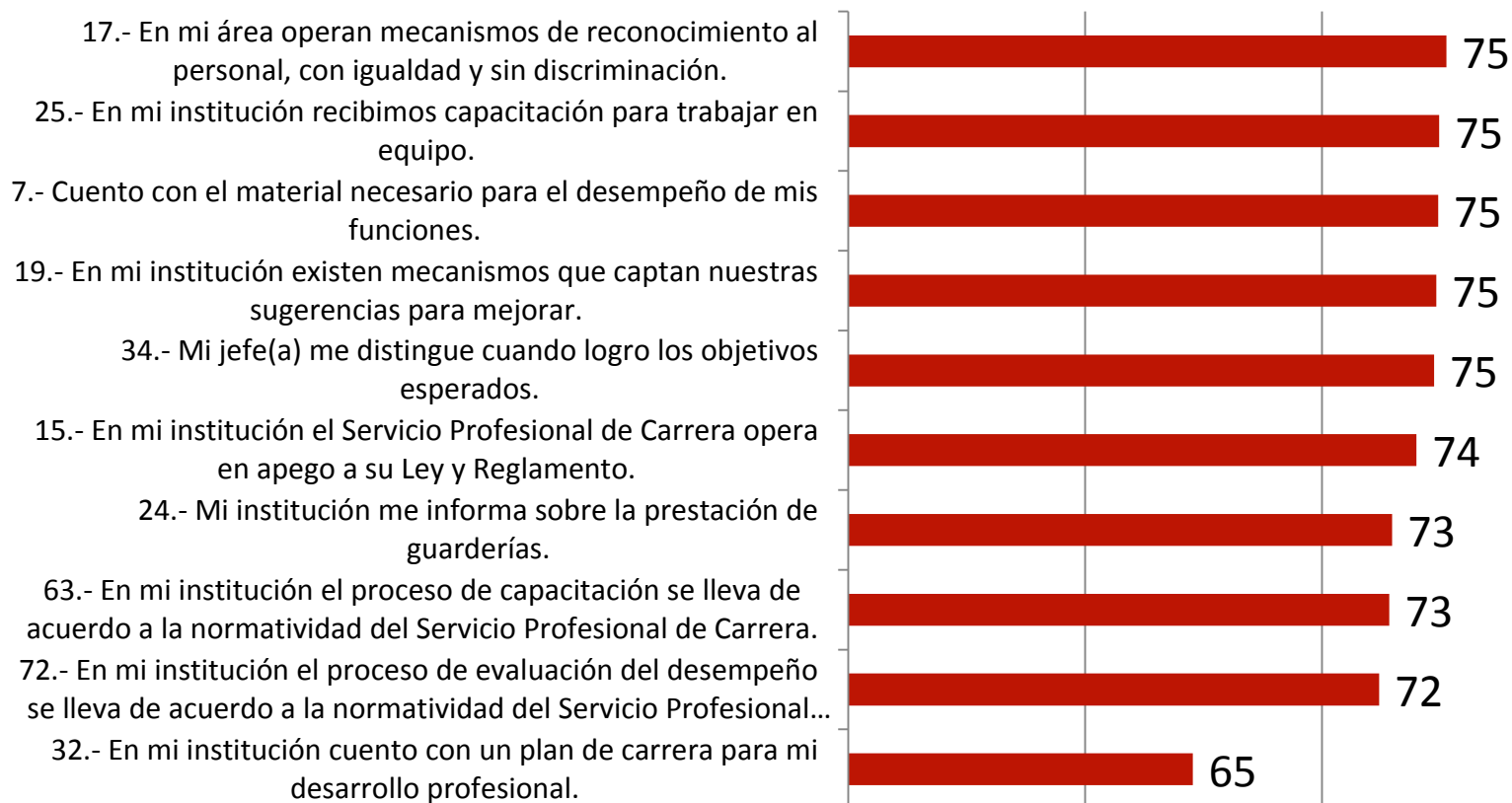
## Reactivos mejor calificados.

Se presentan los 10 reactivos mejor calificados de la ECCO, los cuales representan los puntos fuertes de nuestra institución.



## Reactivos con menor calificación.

Se presentan los 10 reactivos menos calificados de la ECCO, los cuales representan los puntos a reforzar en nuestra institución.

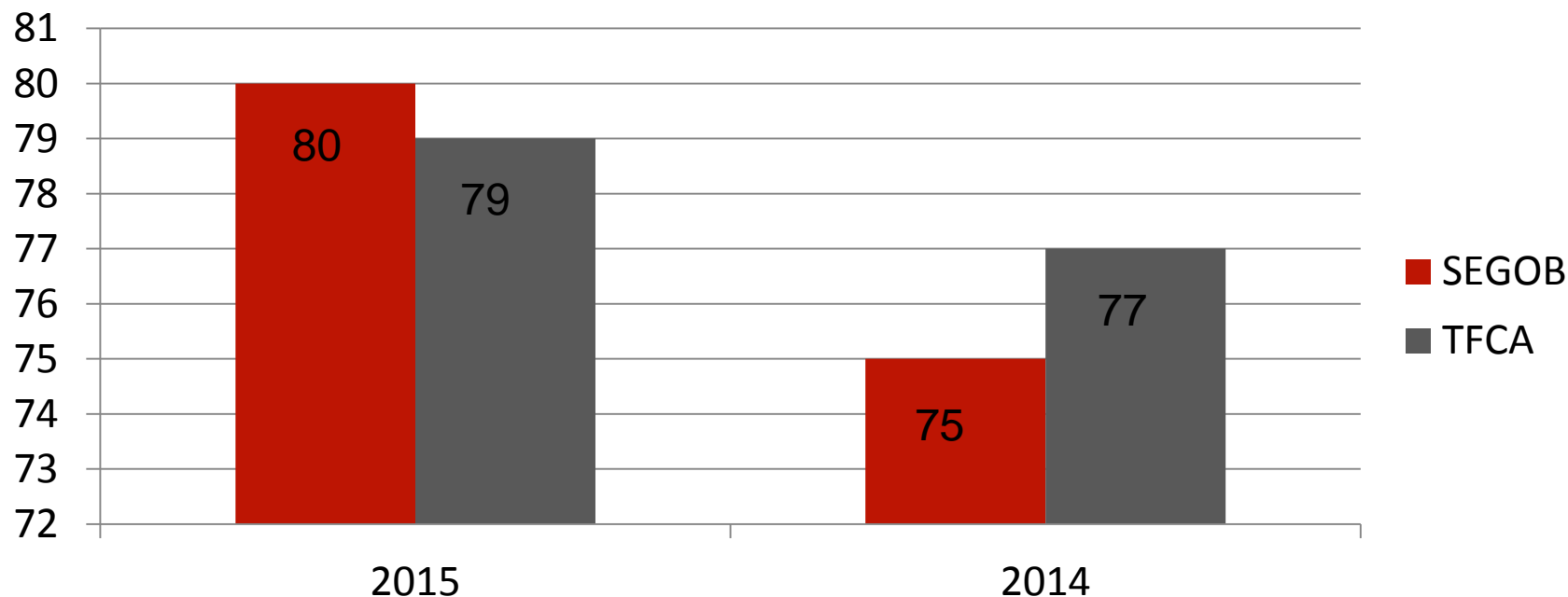


## Comparativo Factores de Clima 2014 vs. 2015.

FACTORES ECCO	2014	2015	DIFERENCIA
I. Reconocimiento Laboral	77	78	1
II. Capacitación especializada y desarrollo	81	82	1
III. Mejora y cambio	80	82	2
IV. Calidad y orientación al usuario	84	85	1
V. Equidad y género	78	79	1
VI. Comunicación	79	80	1
VII. Disponibilidad de recursos	74	76	2
VIII. Calidad de vida laboral	82	83	1
IX. Balance trabajo - familia	78	80	2
X. Colaboración y trabajo en equipo	80	82	2
XI. Liderazgo y participación	79	80	1
XII. Identidad con la institución y valores	87	88	1
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	84	84	0
XIV. Enfoque a resultados y productividad	83	84	1
XV. Normatividad y procesos	82	83	1
XVI. Servicio Profesional de Carrera	76	72	-4
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	79	82	3
XVIII. Profesionalización de la Administración Pública	82	83	1
XIX. Estrés Laboral	80	81	1
<b>GLOBAL APF</b>	77	82	5

Este comparativo aunque favorable marca la pauta para la mejora necesaria en todas las áreas que vigila la ECCO.

## Comparativo del TFCA vs. SEGOB.



En este gráfico se hace referencia a la situación del TFCA en relación a la calificación que obtuvo la Secretaría de Gobernación, la cual, en la aplicación 2015 es prácticamente igual.

De igual manera se puede percibir el avance que existe entre las ECCO de 2014 y 2015 en el TFCA, si bien la participación que se registro en 2015 no es del 100%, ésta muestra con más del 60%, tiene un valor significativo para la elaboración del Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO 2016).



# ANÁLISIS DE COMENTARIOS EN LA ECCO

Durante la aplicación de la ECCO 2015, en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se estaban gestando cambios significativos en su estructura interna. Creando proyectos con metas muy específicas, dando voz a la base trabajadora de ésta institución, para mejorar nuestros resultados.

La incorporación e implementación de Programas que lograron impulsar el desarrollo institucional, garantizaron el aumento en la productividad de nuestro quehacer institucional; caracterizado por el reconocimiento a nuestra actividad primordial, la impartición de justicia laboral.

Contando con la orientación adecuada, el TFCA pudo despuntar en temas de comunicación interna, que dieron cabida al resultado de ésta bien lograda encuesta.

Hoy en día, el personal esta identificado en temas como la Identidad con la Institución y se siente comprometida con el logro de mejores resultados. Con nuestra institución ya consolidada, se mejorará la intervención en los métodos del sistema de trabajo.