



TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)2018

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), es una herramienta de la Secretaría de la Función Pública (SFP) que se aplica en todas las áreas del Gobierno Federal.

Representa un mecanismo para identificar y medir el grado de percepción que tienen los servidores públicos, sobre el clima en el que se desenvuelven dentro de su entorno laboral.

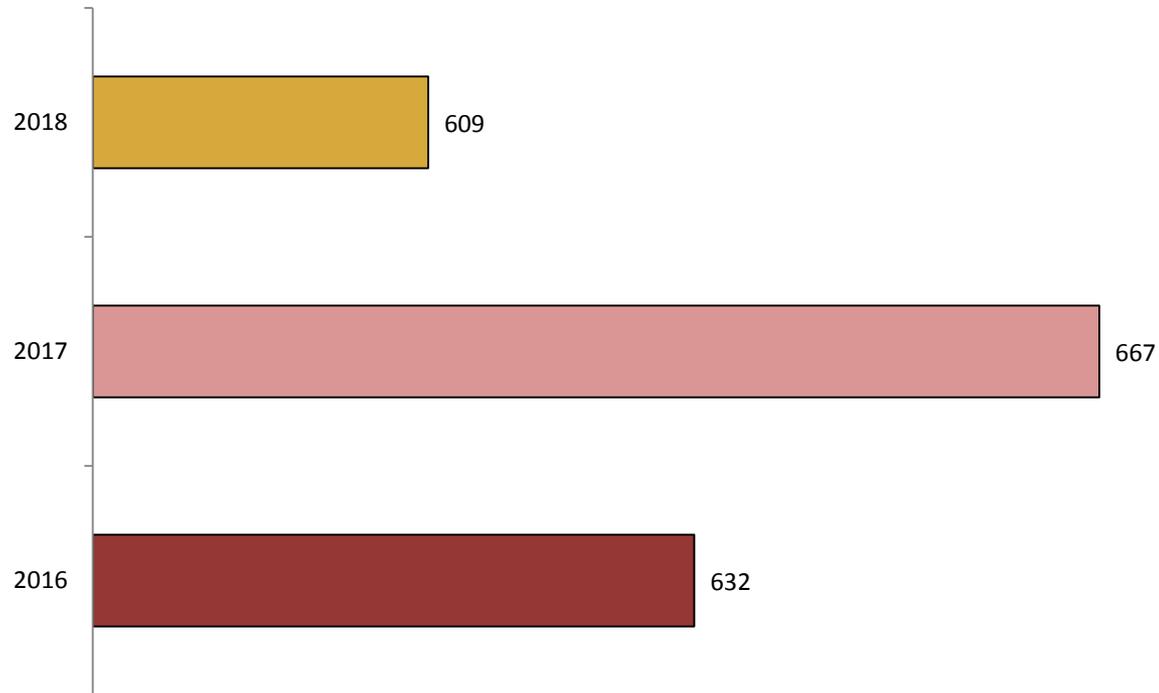
Fecha de aplicación

La encuesta ECCO 2018, fue aplicada entre el 24 de septiembre y el 5 de octubre de 2018.

Se alcanzó una participación de 609 empleados que corresponde al 68.12% del total de los servidores públicos que integran las 18 áreas que conforman el Tribunal.

Estadísticos socio-demográficos

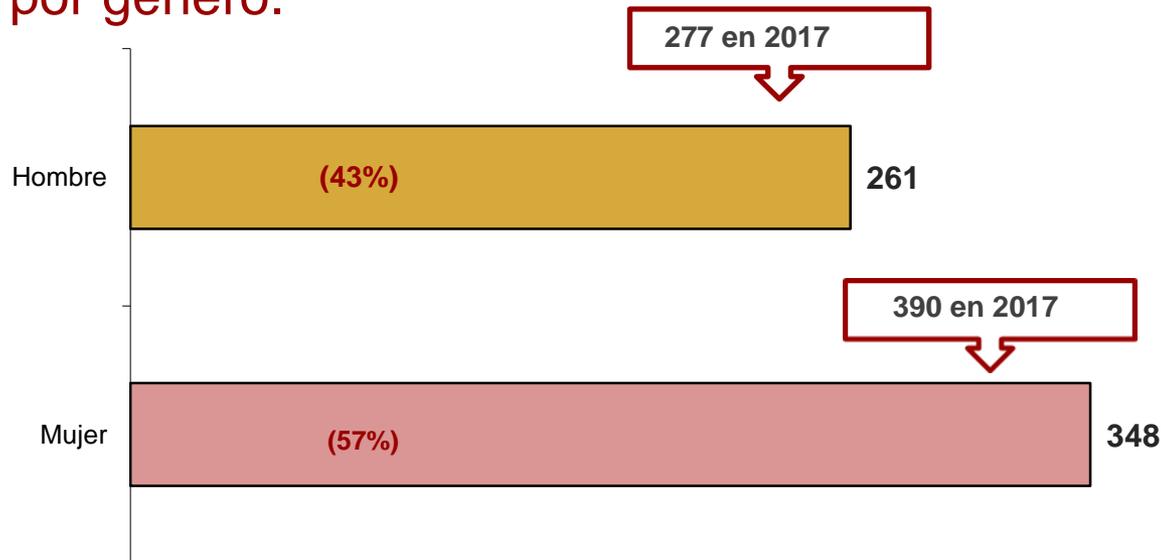
Comparativo de aplicación.



En 2018 se recibieron en total 609 encuestas, a diferencia de 2016 y 2017 donde se recibieron 632 y 667 respectivamente.

Estadísticos Socio-demográficos.

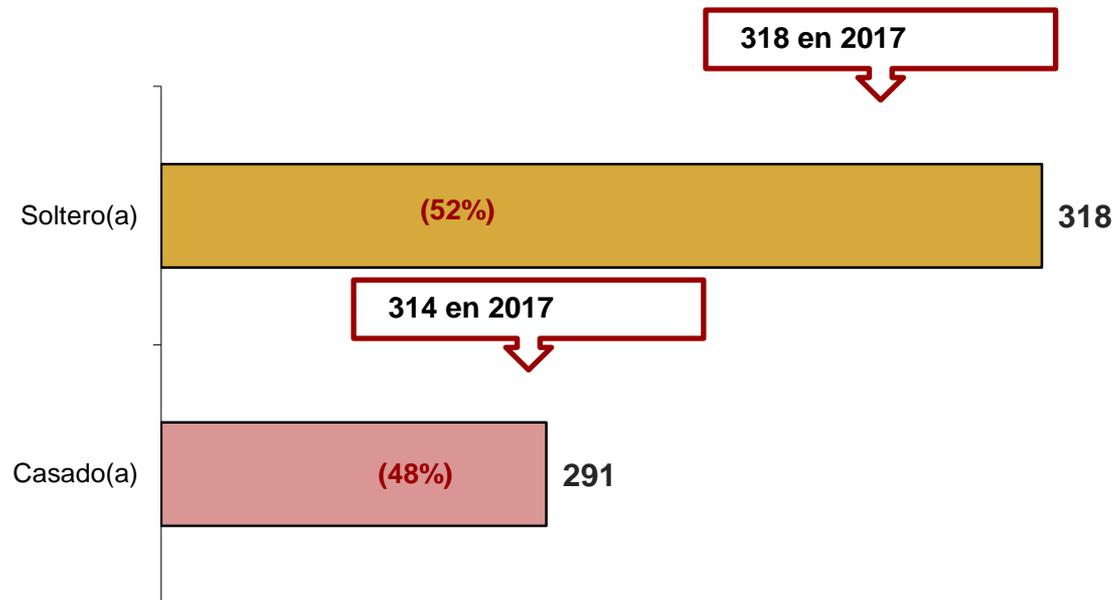
Participación por género.



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

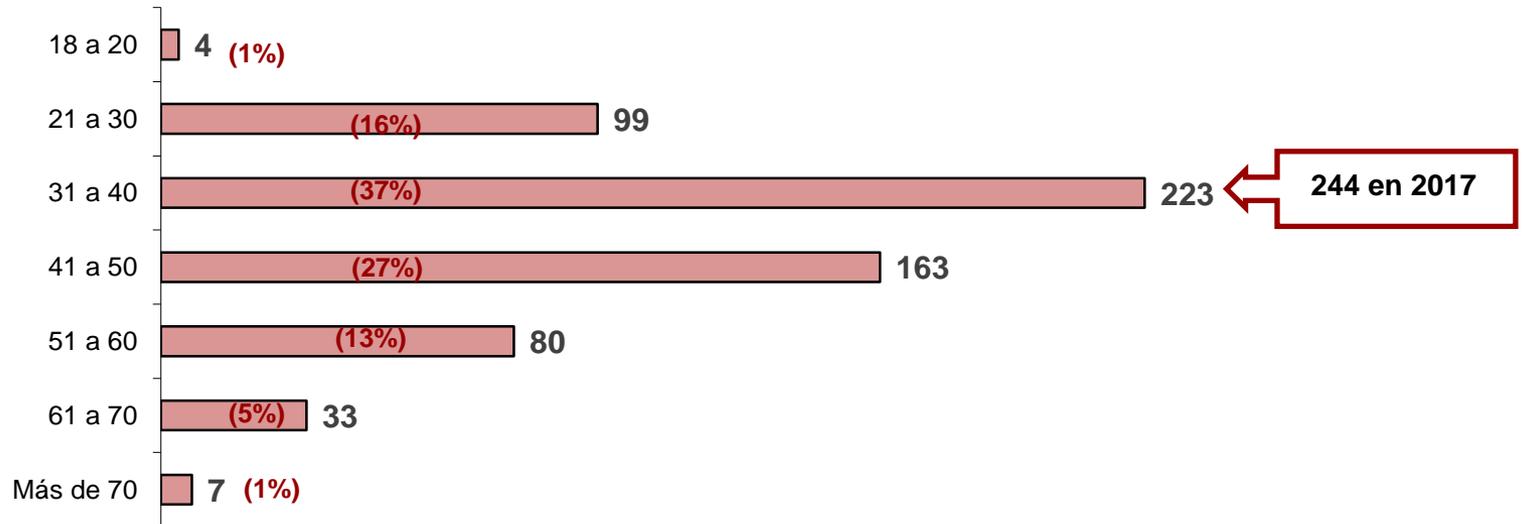
Estadísticos Socio-demográficos.

Estado civil de los participantes.



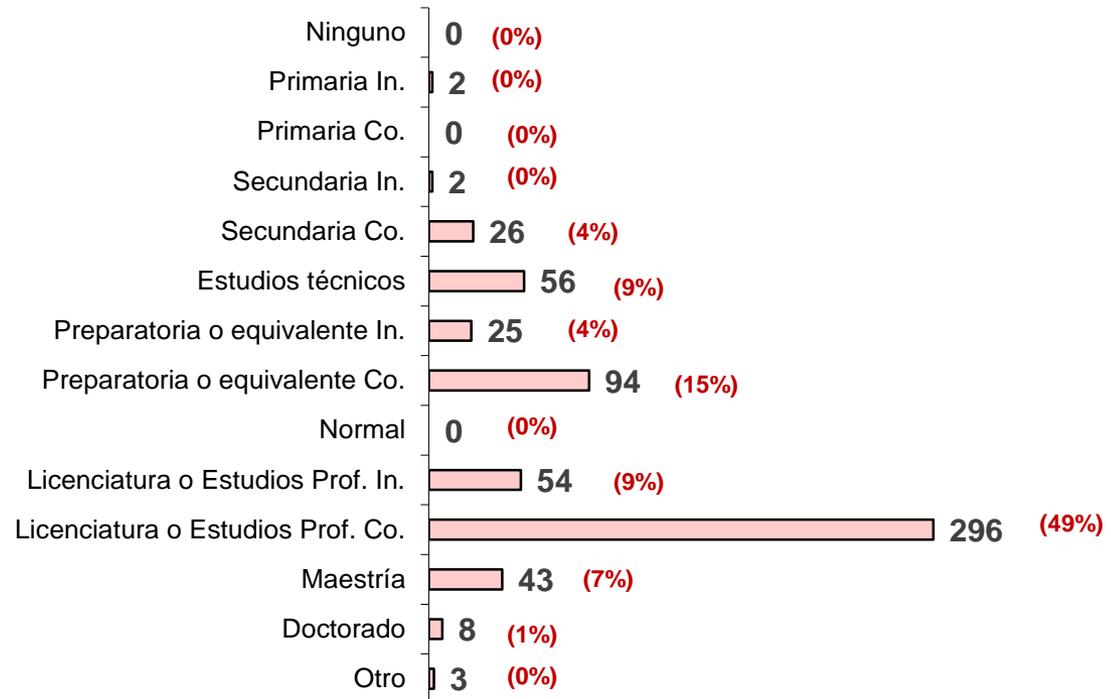
Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por edad.



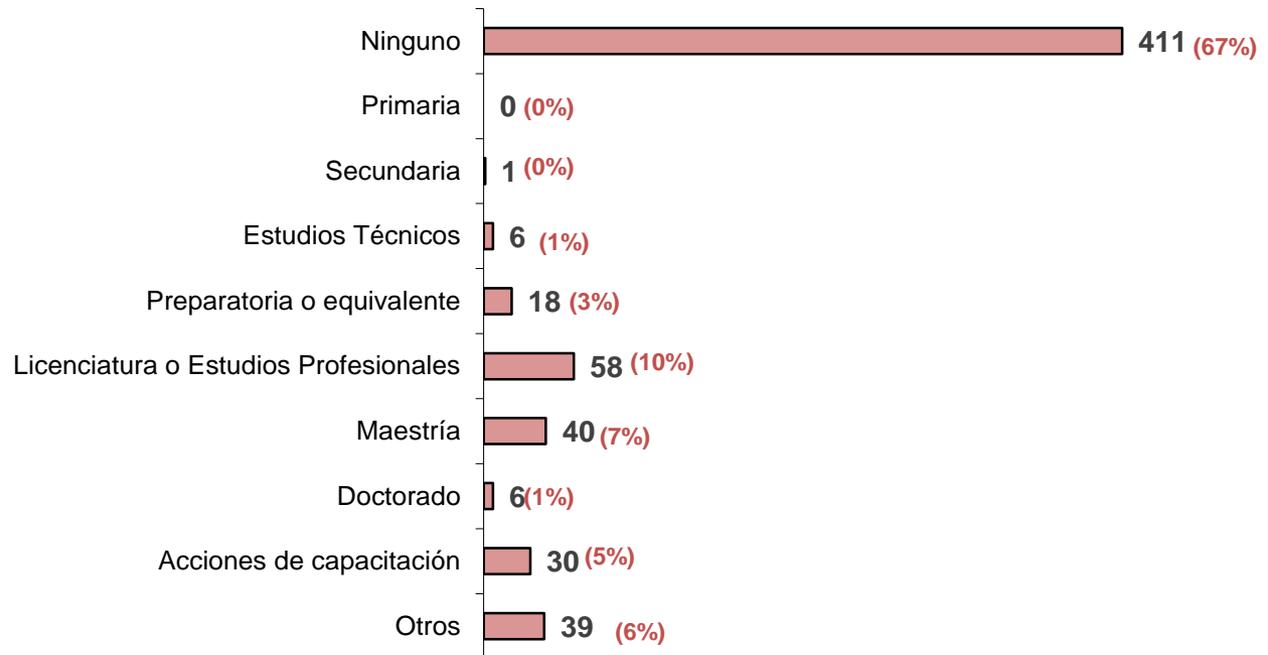
Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por nivel educativo.



Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por actualización educativa.

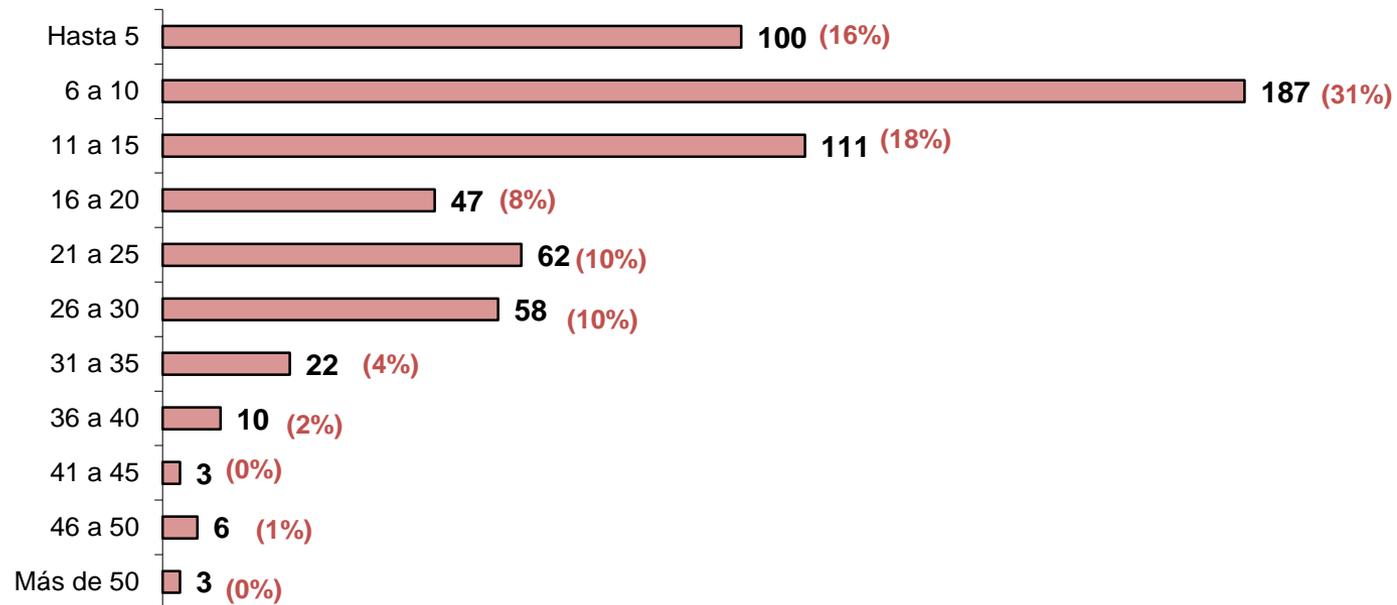


La mayoría del personal que participó en la ECCO 2018 no está realizando alguna actualización educativa. Sin embargo un numero considerable de participantes (58, que equivale al 10%), cursa estudios de licenciatura o estudios equivalentes. Las acciones de capacitación son tomados como una opción para la mejora continua del desempeño de sus funciones.



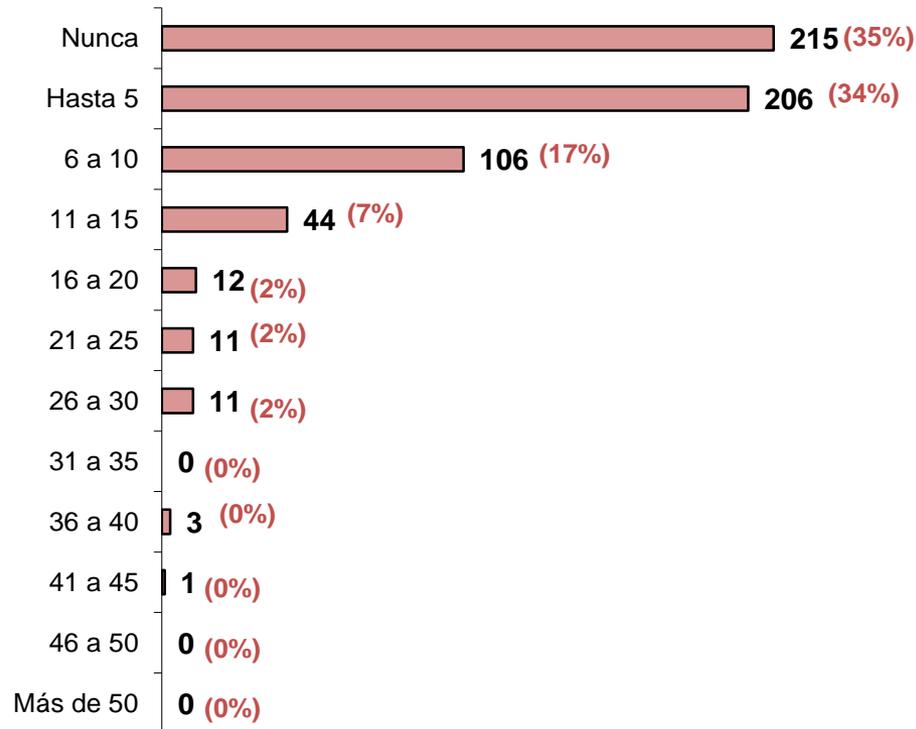
Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por antigüedad en la Administración Pública Federal.



Estadísticos Socio-demográficos.

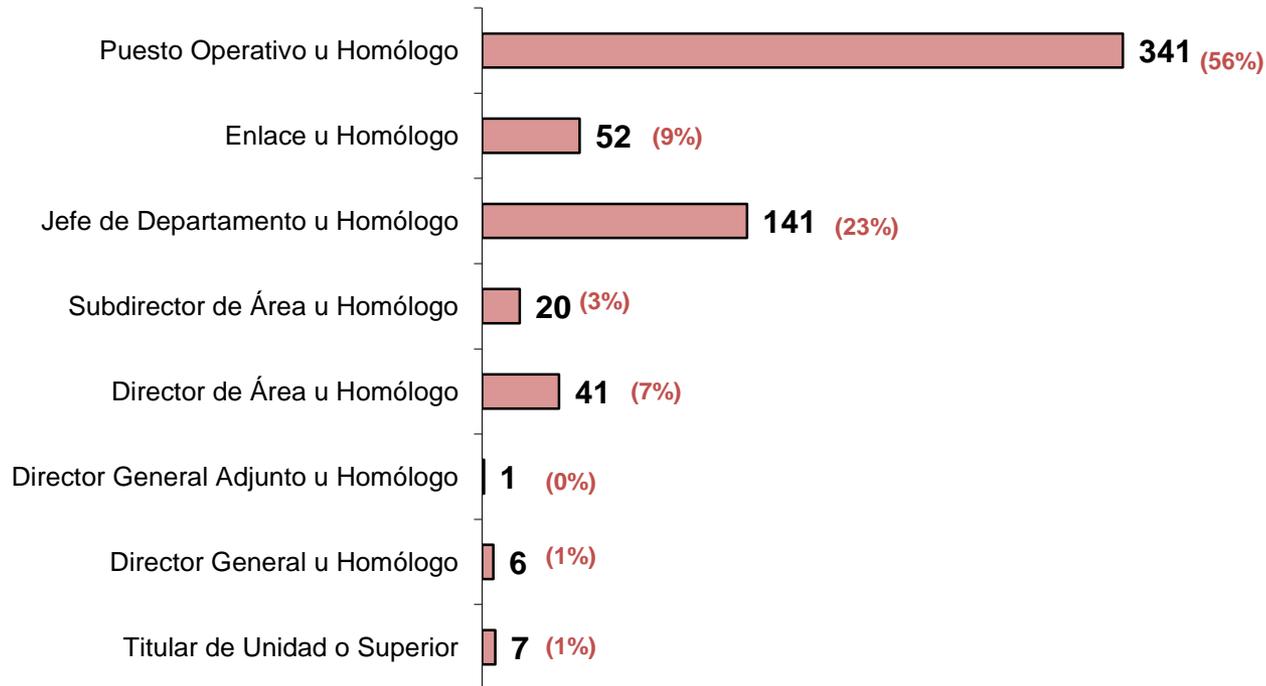
Participación por experiencia en la iniciativa privada.



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

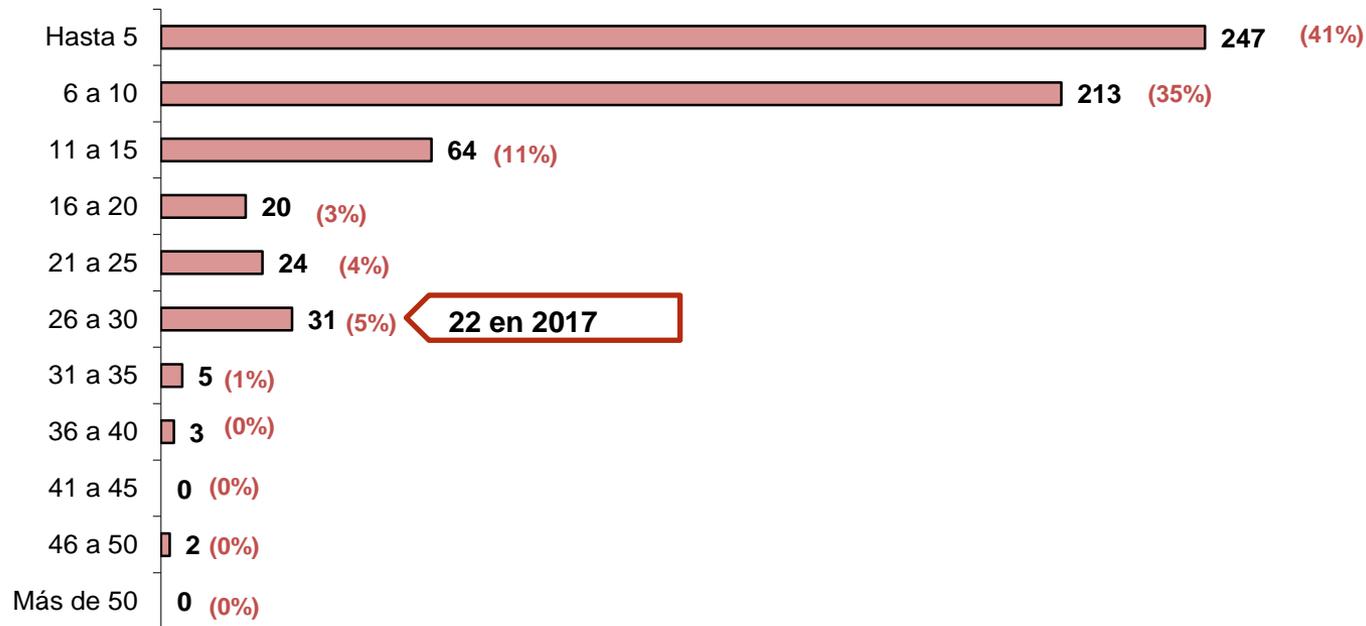
Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por nivel de estructura.



Estadísticos Socio-demográficos.

Participación por permanencia en el nivel actual.

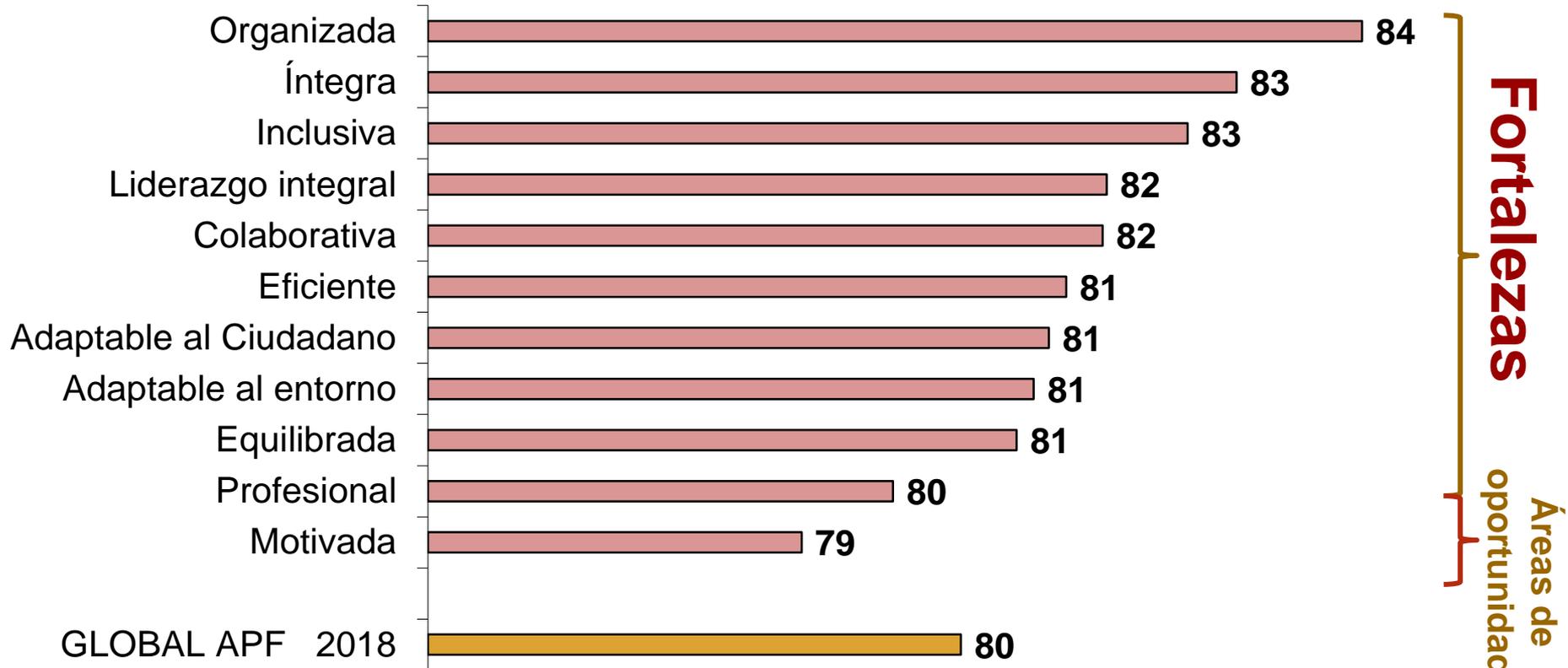


El indicador con variación más significativa en relación al 2017, es el de permanencia en el puesto de 26 a 30 años, el cual presenta un leve incremento que puede entenderse debido a que el año pasado, acumularon mas años y esto les permitió entrar en una categoría con mas antigüedad.

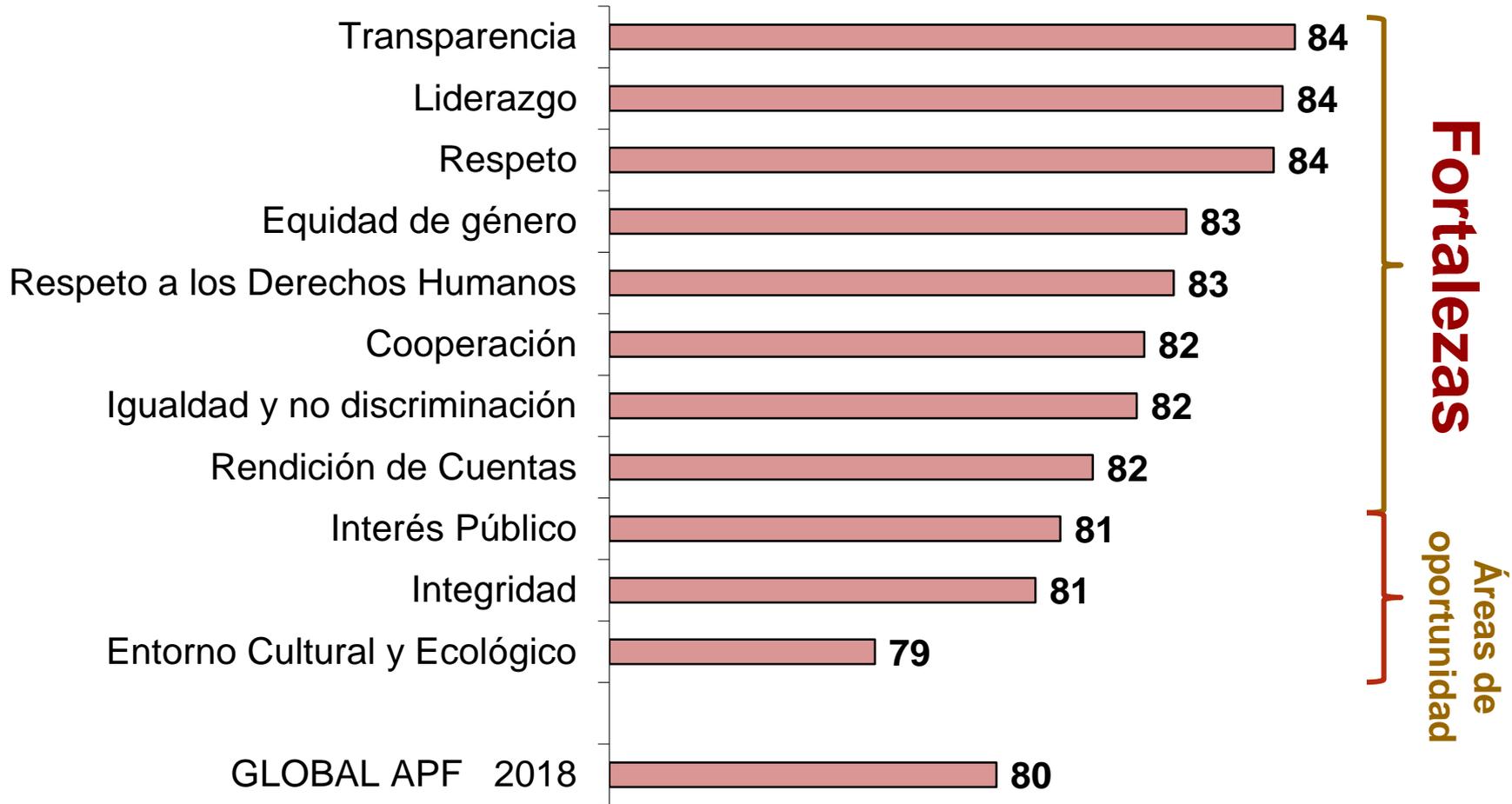
RESULTADOS POR FACTOR

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 valores.

Factores de Clima y Cultura Organizacional 2018



Valores Clima y Cultura Organizacional 2018



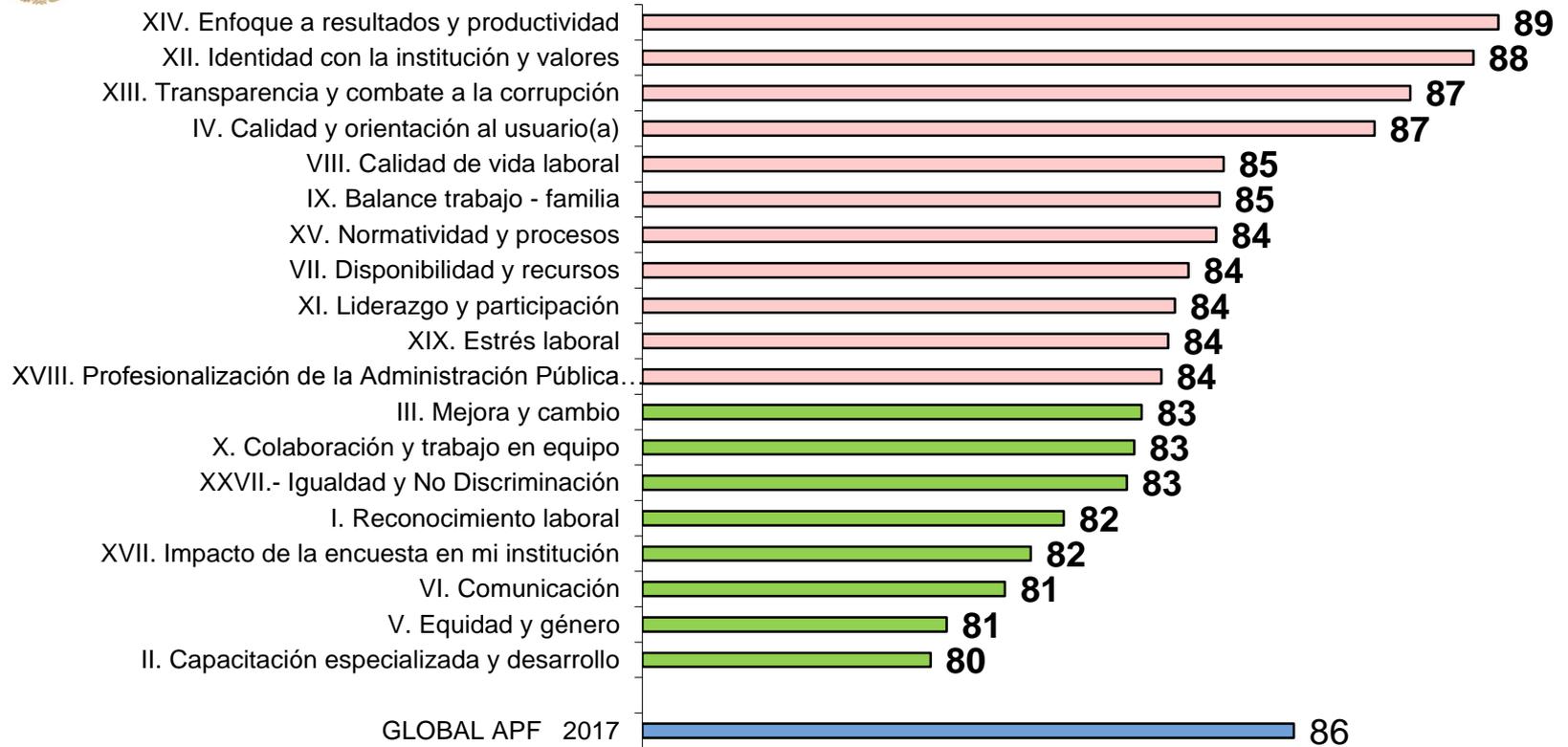
En las siguientes diapositivas se muestran los promedios por factores de clima y cultura organizacional y factores de competencia del año **2017**, con el fin de mostrar la comparativa entre algunos de ellos y los presentados en 2018.

La comparación puede observarse en las graficas presentadas como nota al pie.

Como puede observarse, no se identifican con el mismo título, pero algunos de ellos tratan temática similar.



Factores de Clima y Cultura Organizacional 2017



Enfoque a Resultados y Productividad (Factor 2017)- Organizada (Factor 2016)

Identidad con la institución y Valores (Factor 2017)- Colaborativa (Factor 2016)

Transparencia y Combate a la corrupción (Factor 2017)- Transparencia (Factor 2016)

Calidad y Orientación al Usuario (Factor 2017)- Adaptable al Ciudadano (Factor 2016)

Balance Trabajo-Familia (Factor 2017)- Equilibrada (Factor 2016)

Disponibilidad y Recursos (Factor 2017)- Eficiente (Factor 2016)

Liderazgo y Participación (Factor 2017)- Liderazgo Integral (2016)

Profesionalización de la Administración Pública (Factor 2017)- Profesional (Factor 2016)

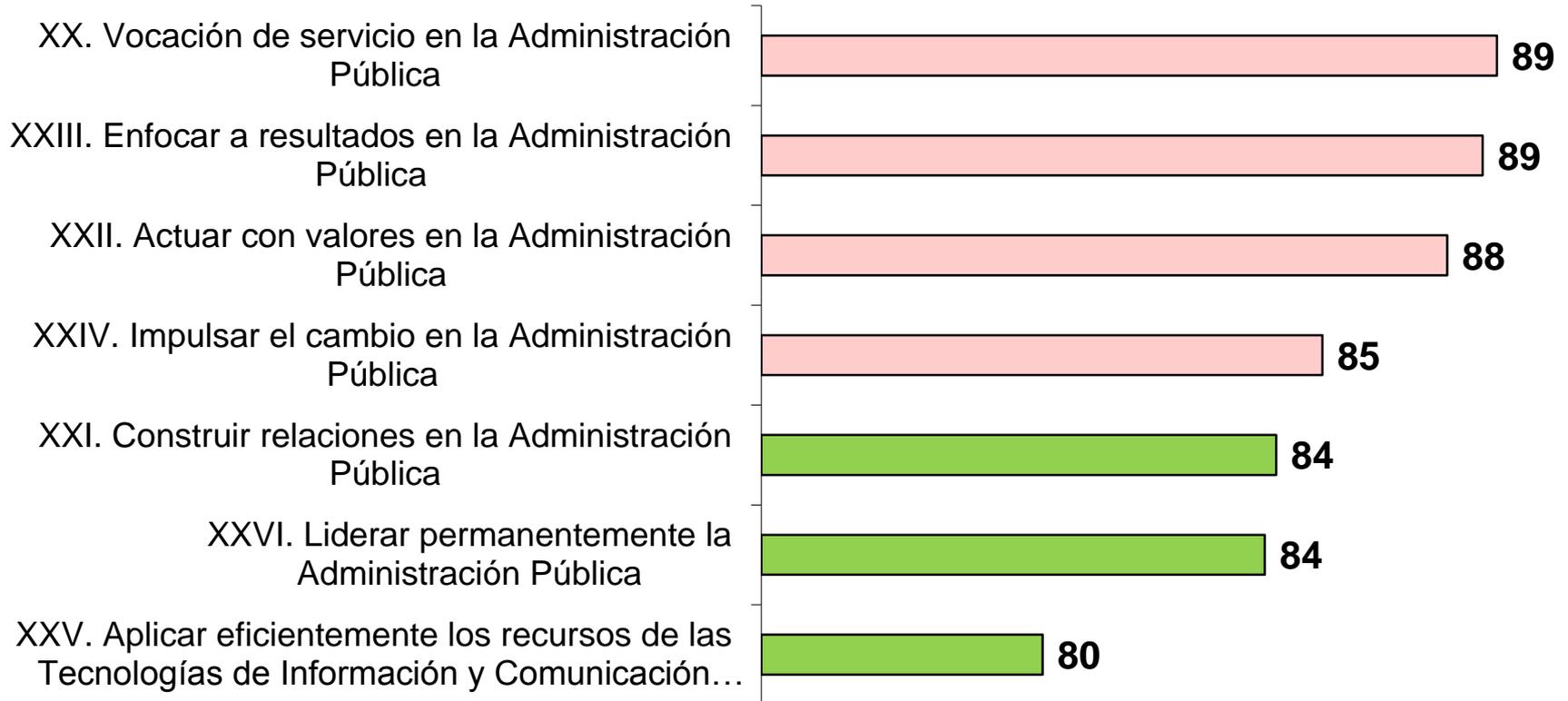
Mejora y cambio (Factor 2017)- Adaptable al Entorno (Factor 2016)

Colaboración y Trabajo en Equipo (Factor 2017)- Colaborativa (Factor 2016)

Igualdad y No Discriminación (Factor 2017)- Equidad de Género , Igualdad y No Discriminación (Factor 2016)

Equidad y Género (Factor 2017) – Equidad de Género (Factor 2016)

Factores de Competencia 2017



Actuar con Valores en la Administración Pública (Factor 2017)- Íntegra y Transparencia (Factor 2016)
 Liderar Permanentemente la Administración Pública (Factor 2017)- Liderazgo Factor (Factor 2016)

En las siguientes diapositivas se continuará con la presentación de los resultados de factores y valores de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018

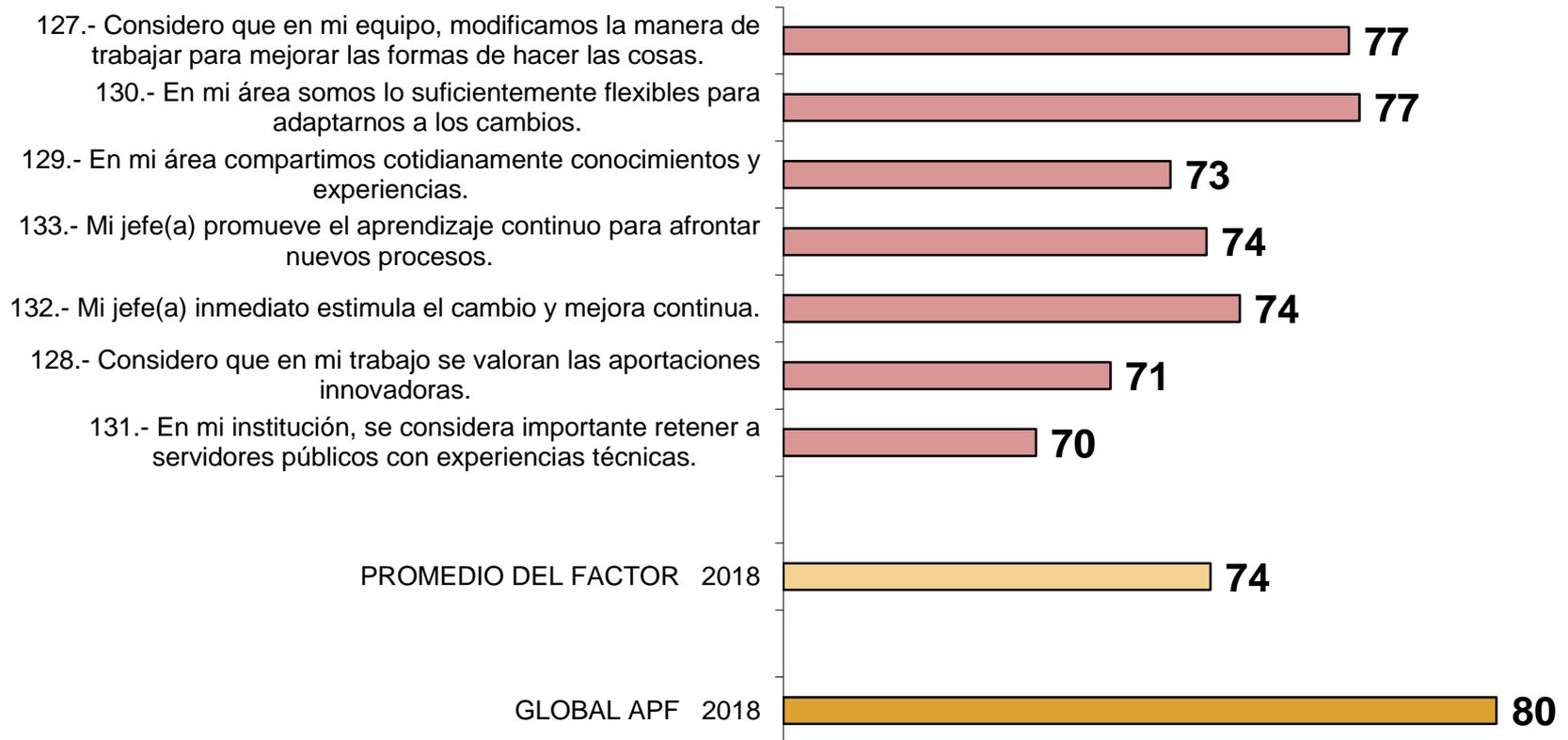
FACTORES 2018

Los factores describen cómo es la cultura de la institución y qué tanto es percibida por los servidores públicos.

El factor de liderazgo integral es un factor compuesto y evalúa la percepción sobre el liderazgo del jefe (a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas.

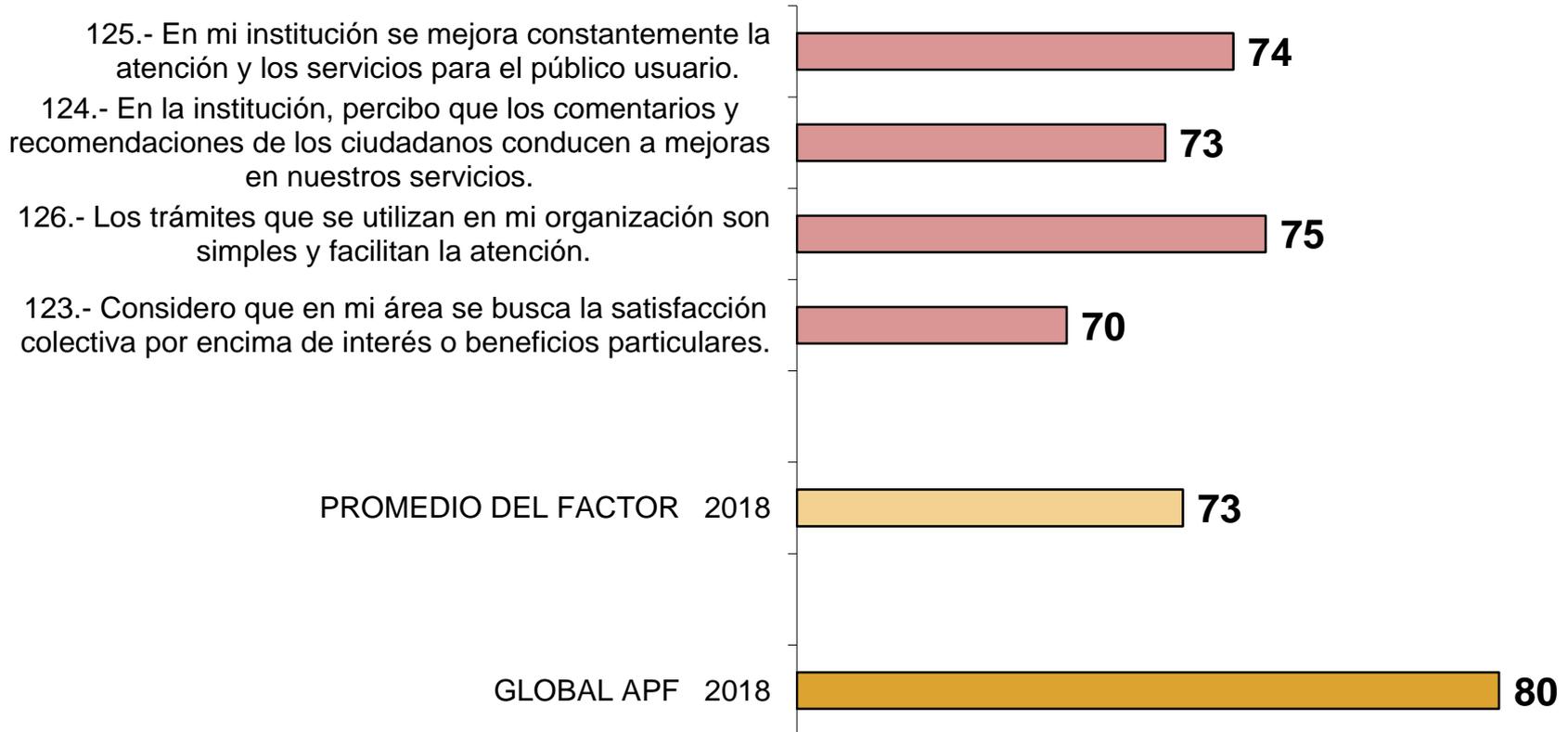
Adaptable al entorno.

En cuanto a la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, las respuestas de los participantes arrojan las siguientes puntuaciones:



Adaptable al ciudadano.

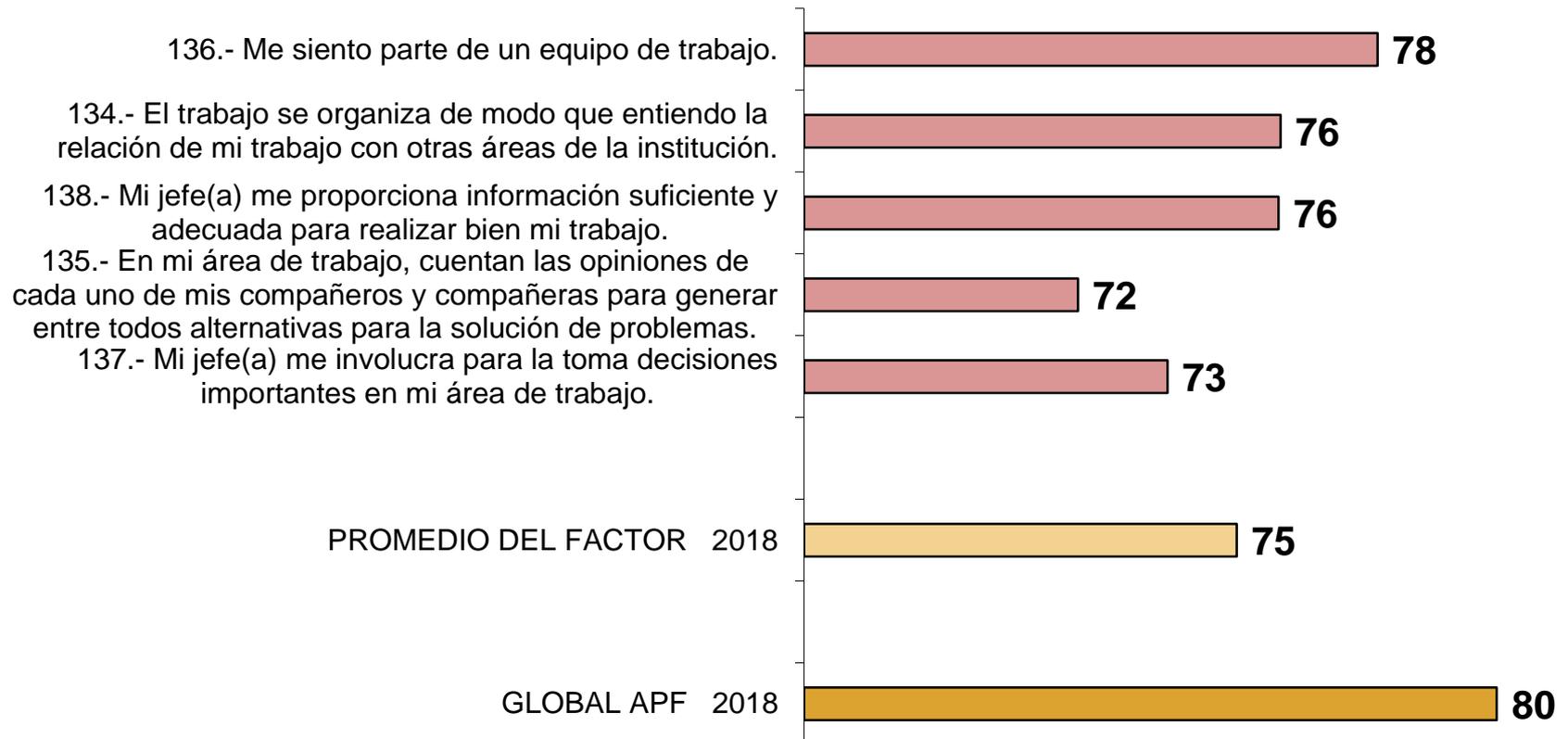
Es el factor que mide la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua, se obtuvieron los siguientes puntajes:





Colaborativa.

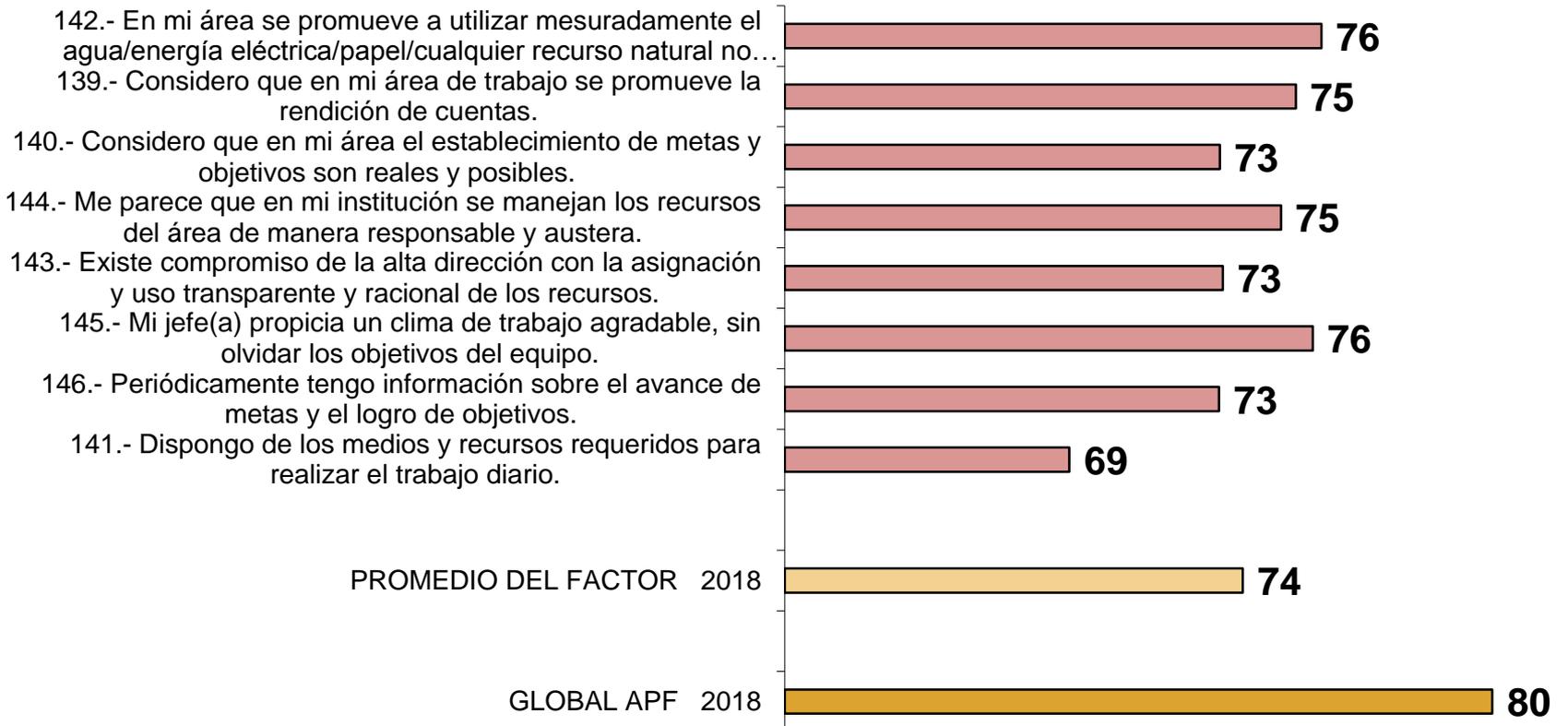
La percepción en cuanto al nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales, obtuvo los siguientes puntajes:





Eficiente.

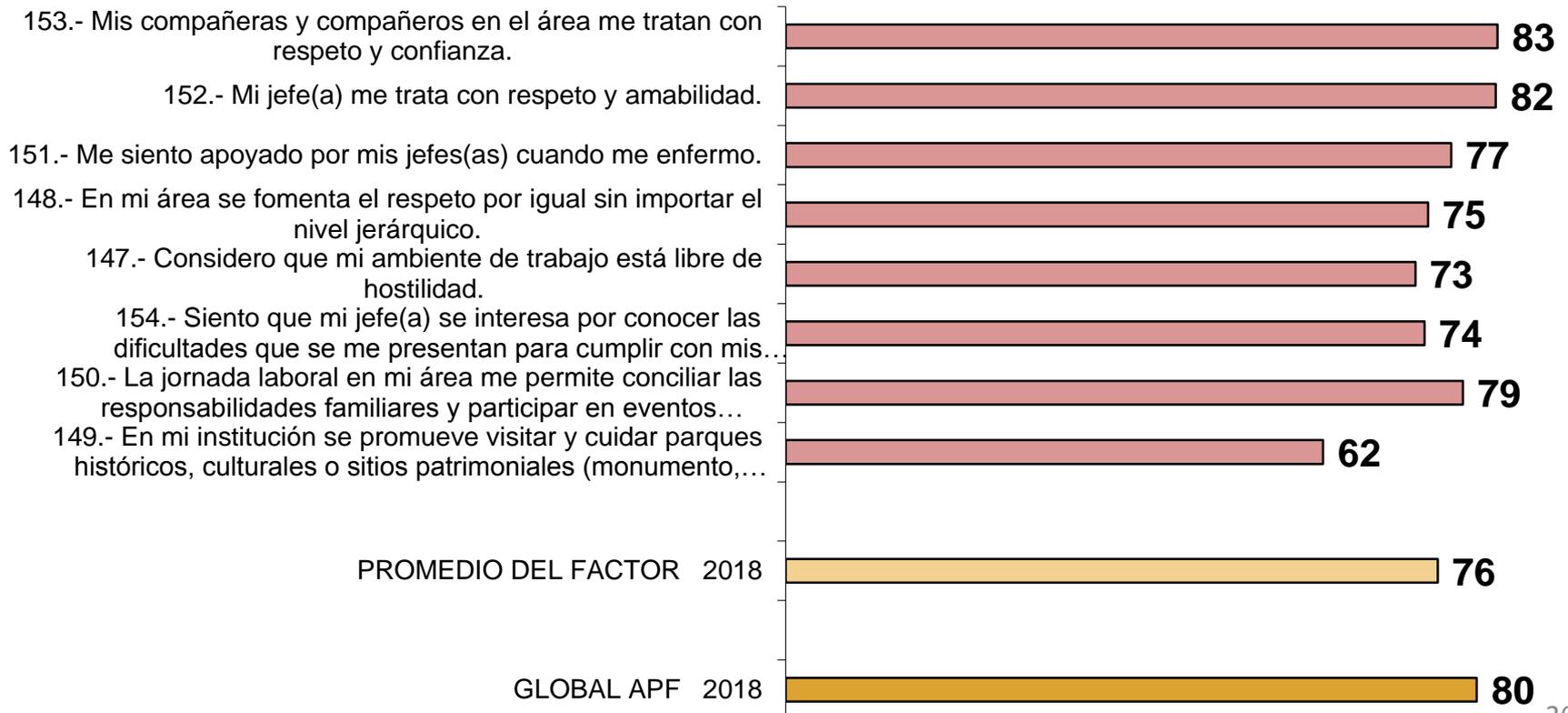
En cuanto a la evaluación de la percepción sobre el uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos, se observan los siguientes puntajes:





Equilibrada.

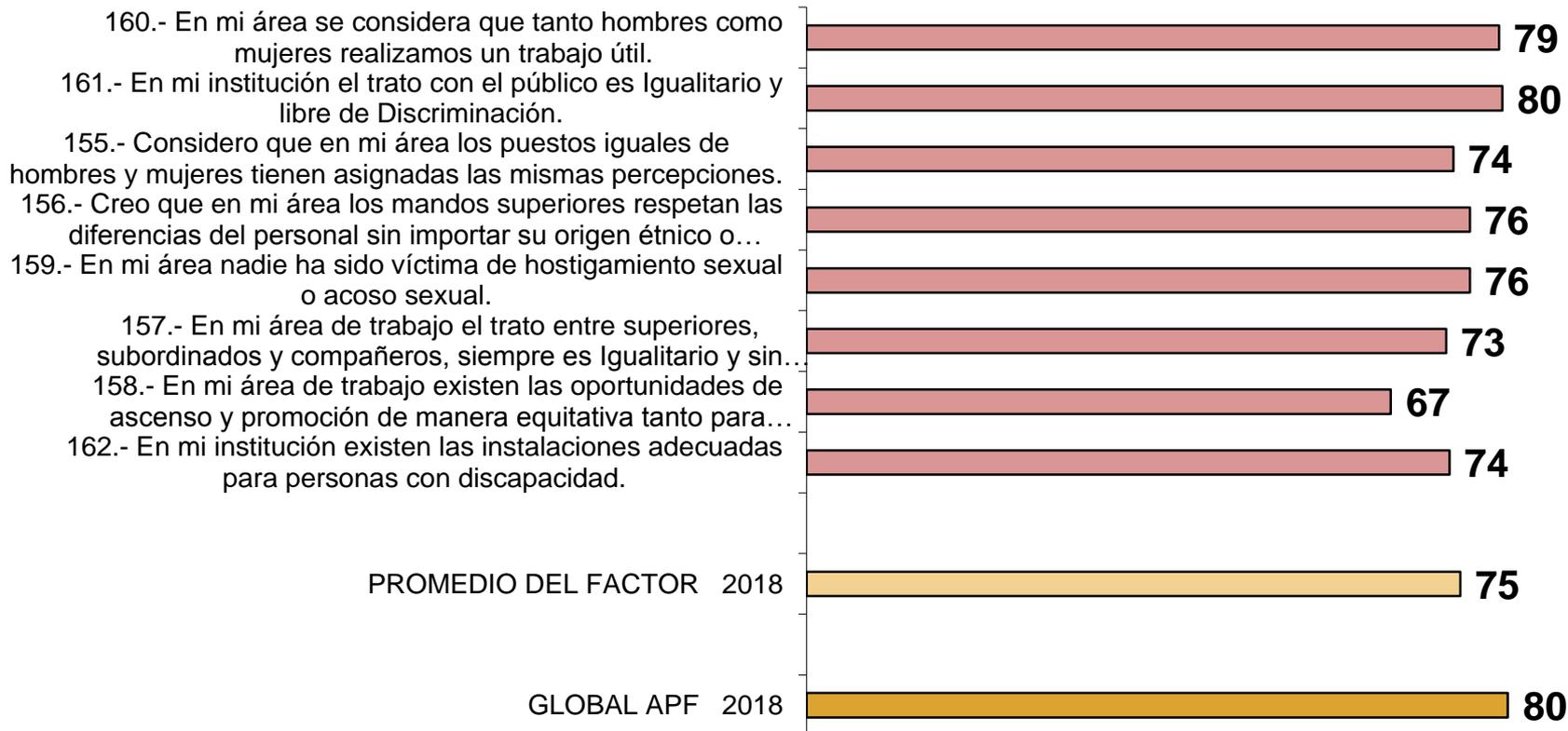
Es la medición sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar, los puntajes obtenidos fueron:





Inclusiva.

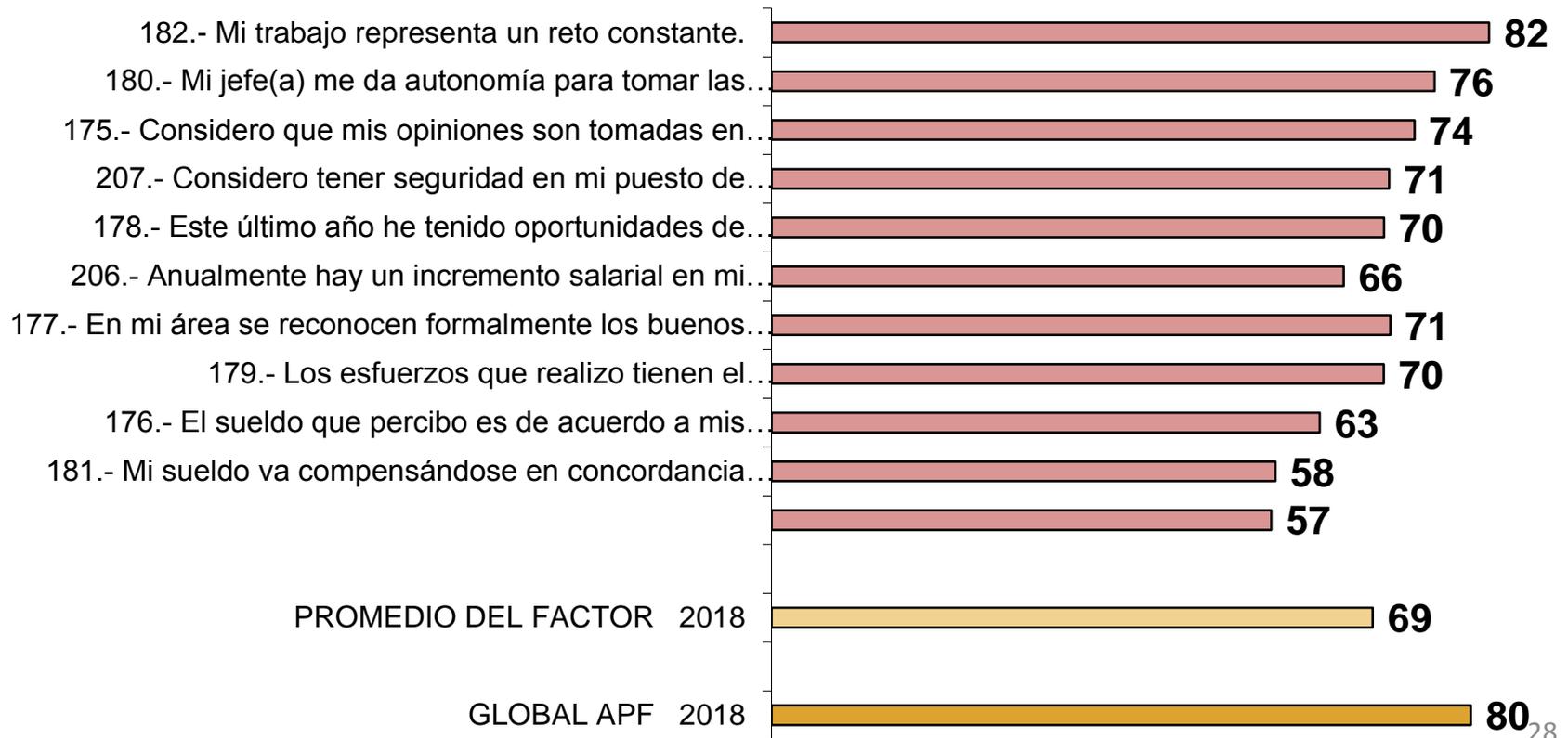
Este factor se ve favorecido, gracias al trabajo del TFCA y las instituciones especializadas en temas de inclusión, prácticas de igualdad y no discriminación, así cómo de igualdad de género dentro de instituciones gubernamentales.





Motivada.

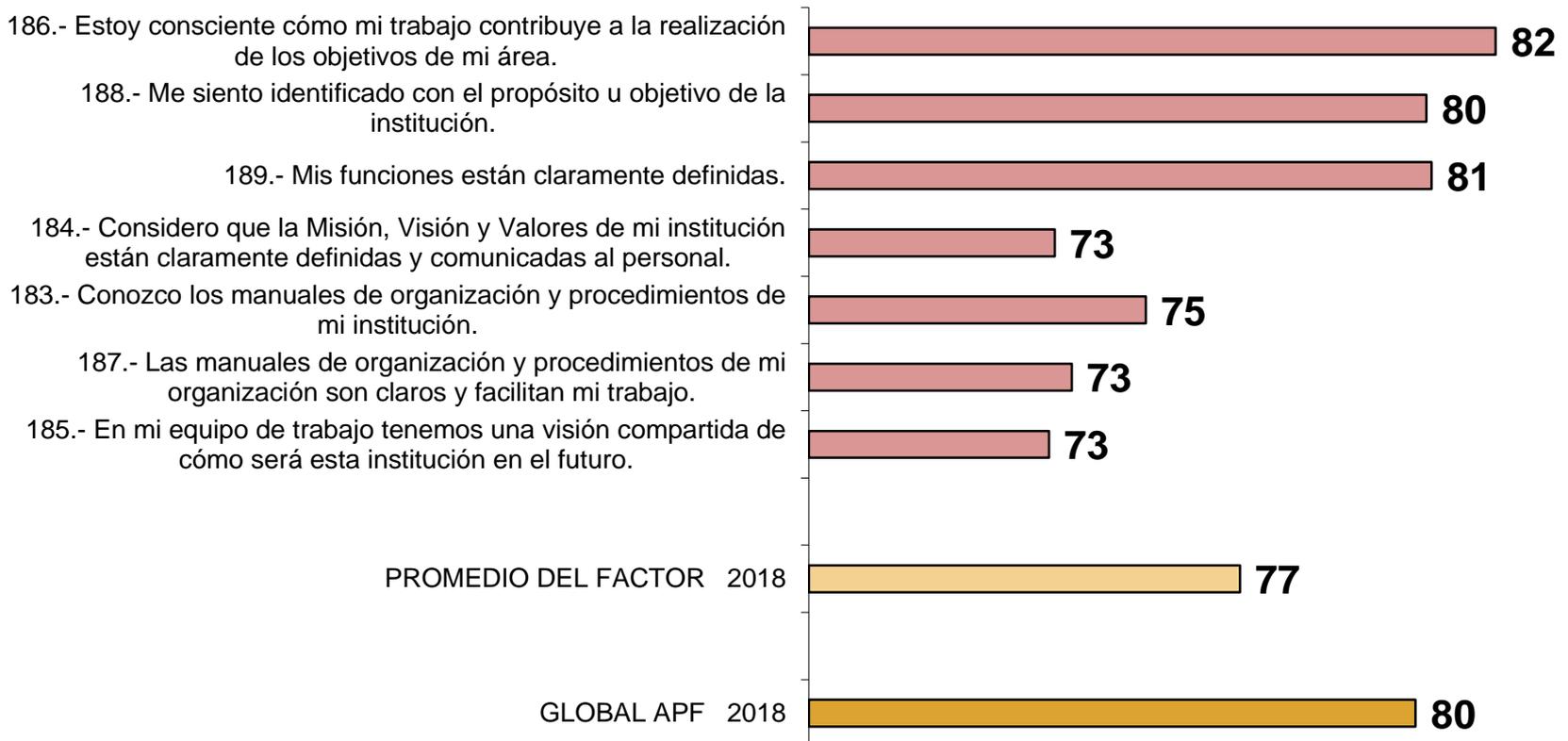
Este factor observa la percepción de equidad en la remuneración, así como la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).





Organizada.

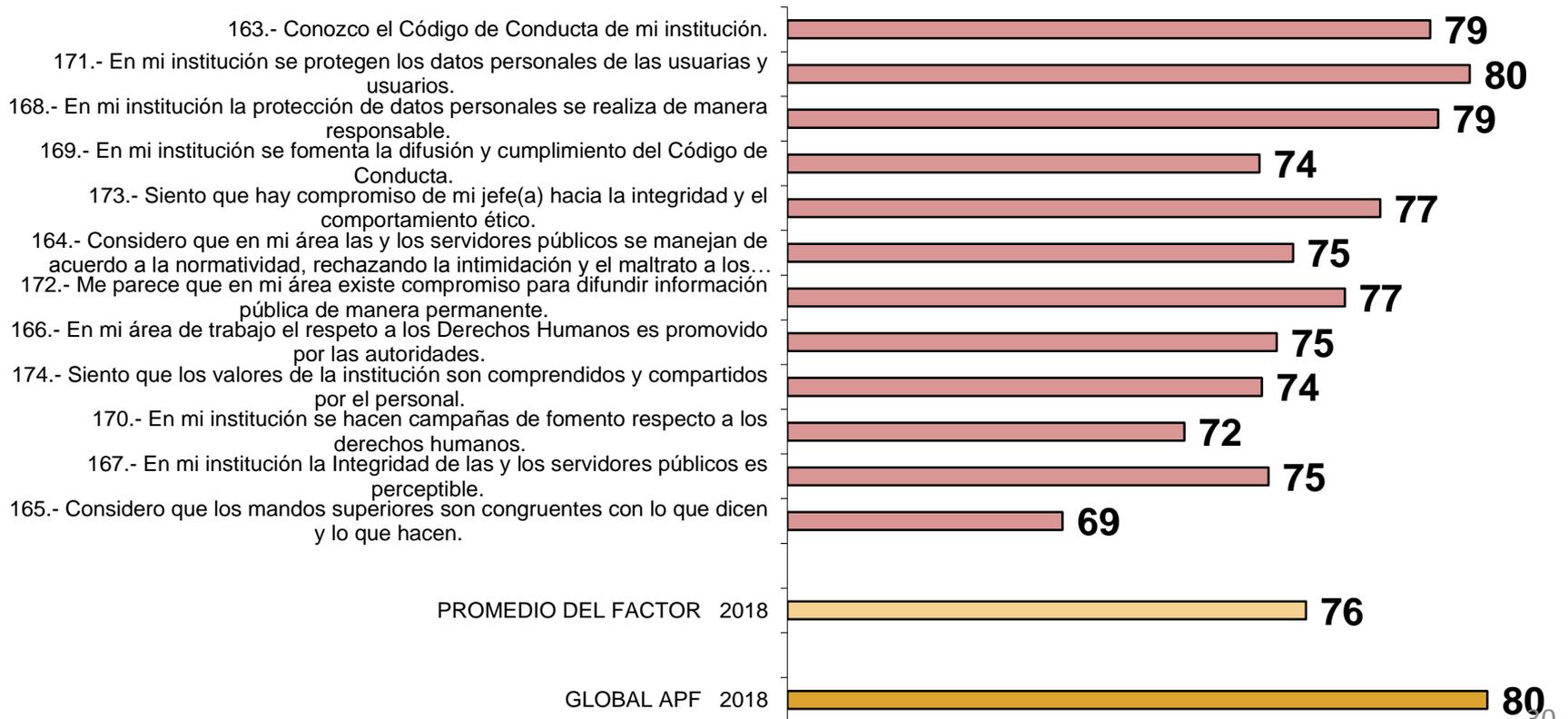
Este factor constituye una de las fortalezas que los participantes indicaron que el Tribunal posee en mayor medida. Representa la percepción sobre una visión clara y compartida de cómo será la institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de objetivos estratégicos.





Integra.

Este factor fue de los mayores puntuados en esta versión de la encuesta. Corresponde a la serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.





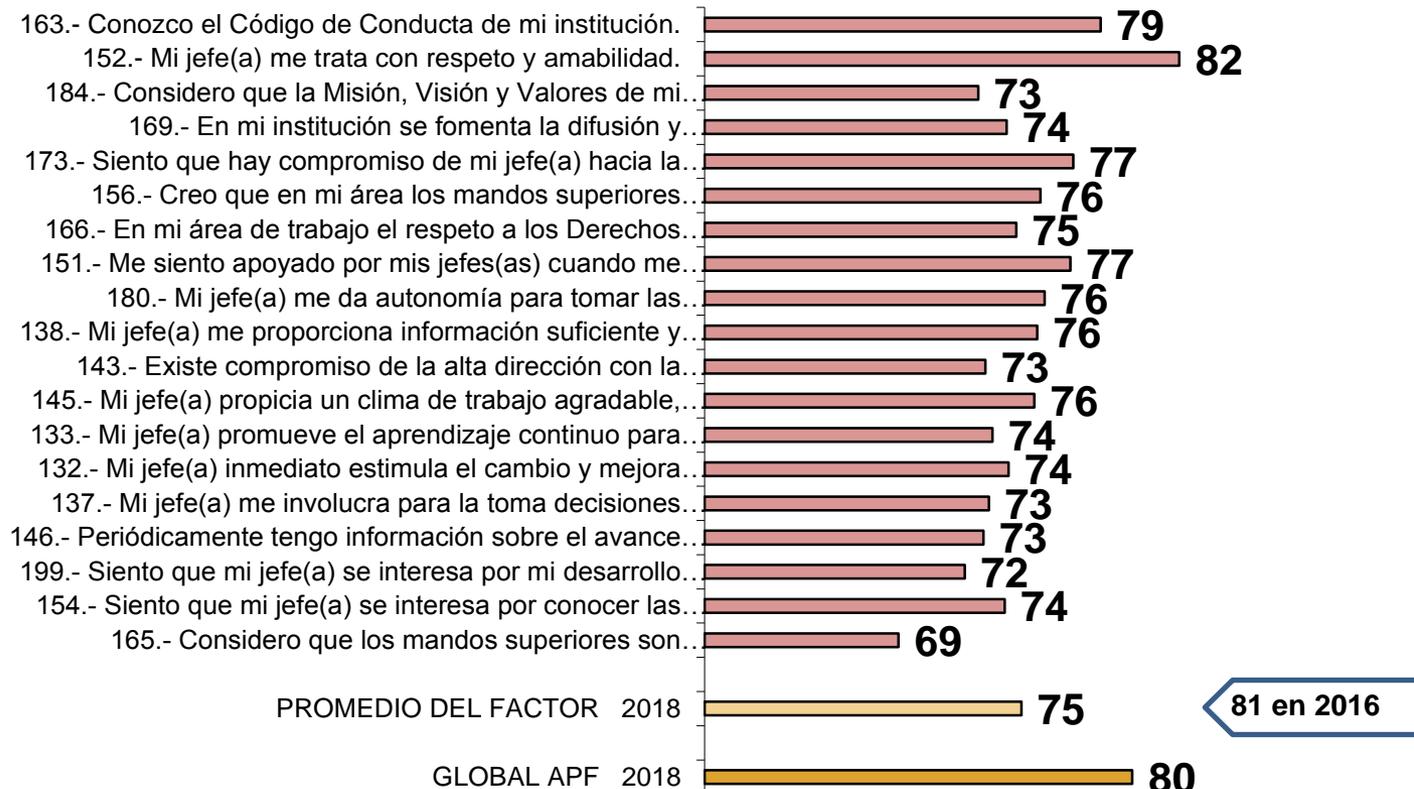
Profesional.

Es el factor que mide aspectos relacionados con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones. El puntaje obtenido motiva a plantear un plan de acción con objetivos que mejoren la percepción de estos aspectos.



Liderazgo Integral.

Este factor nos indicó buena percepción sobre el liderazgo del jefe, como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura. Este Factor coincide con el aspecto de liderazgo y participación del año pasado puntuando casi por igual.



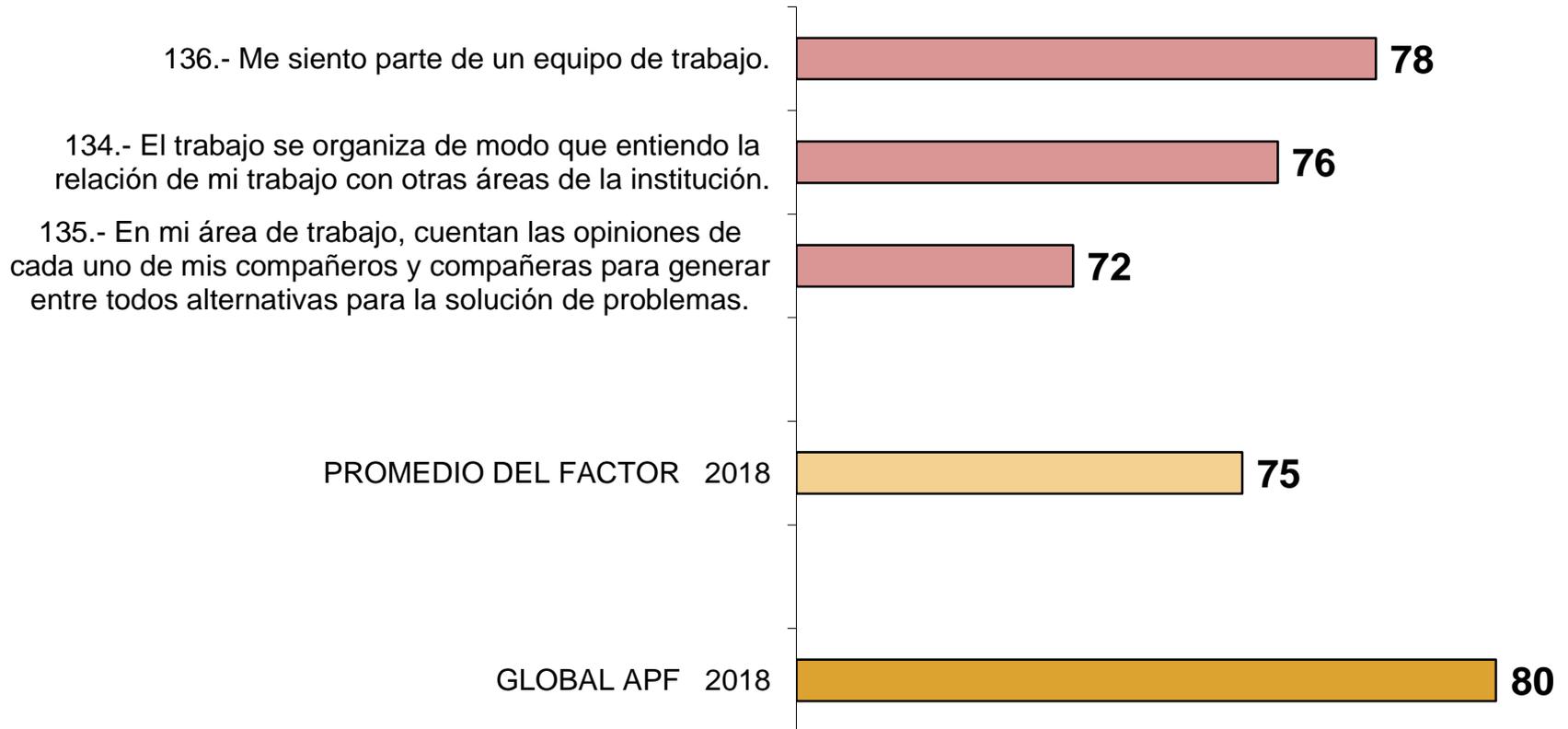
VALORES 2018

Los puntajes que se obtuvieron respecto de la percepción sobre los valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, son los siguientes:



Cooperación.

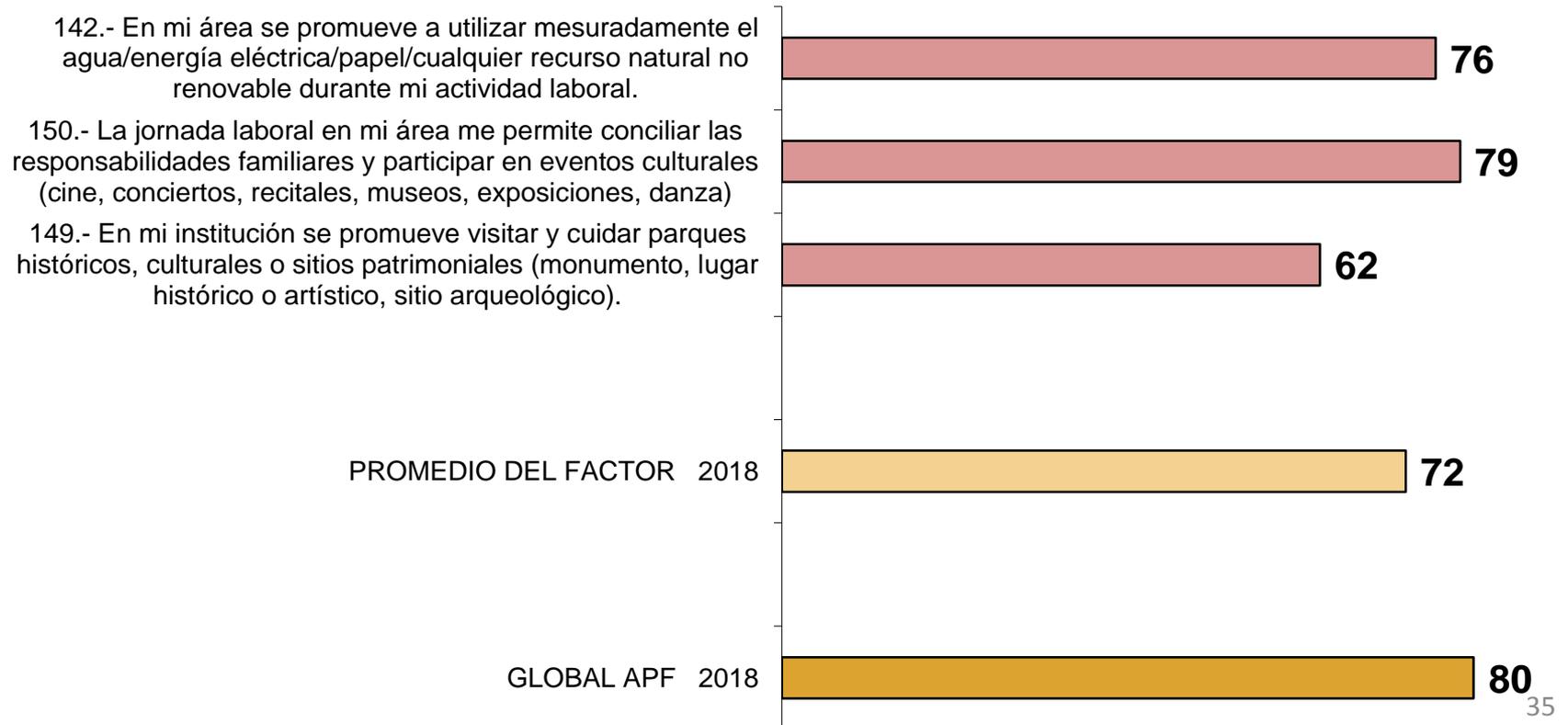
Valor donde se observa la colaboración entre sí y propicia el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en planes y programas.





Entorno Cultural y Ecológico.

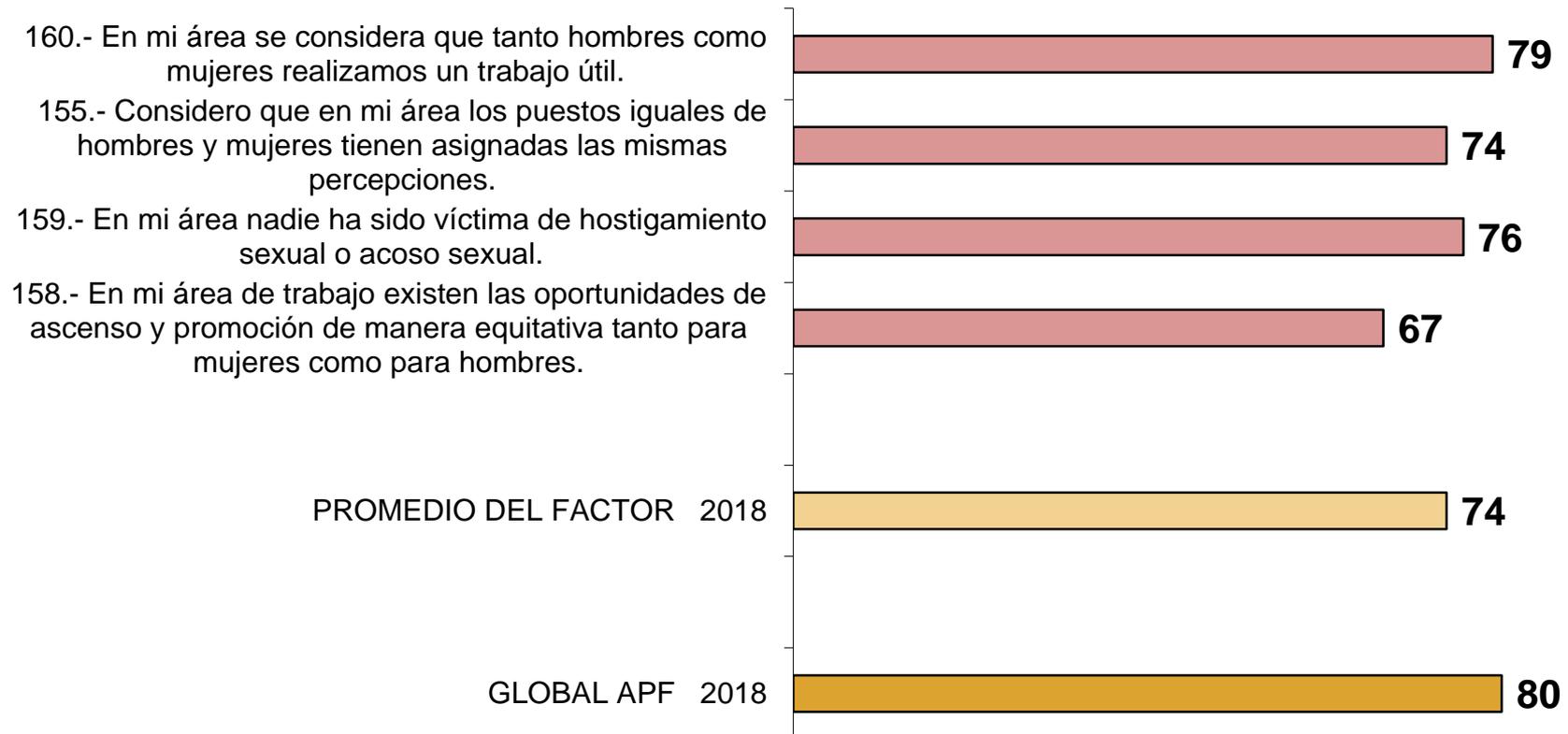
Dentro del valor en donde los servidores públicos evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta, es necesario encaminar estos aspectos a mejorar para contribuir a la protección y conservación del medio ambiente.





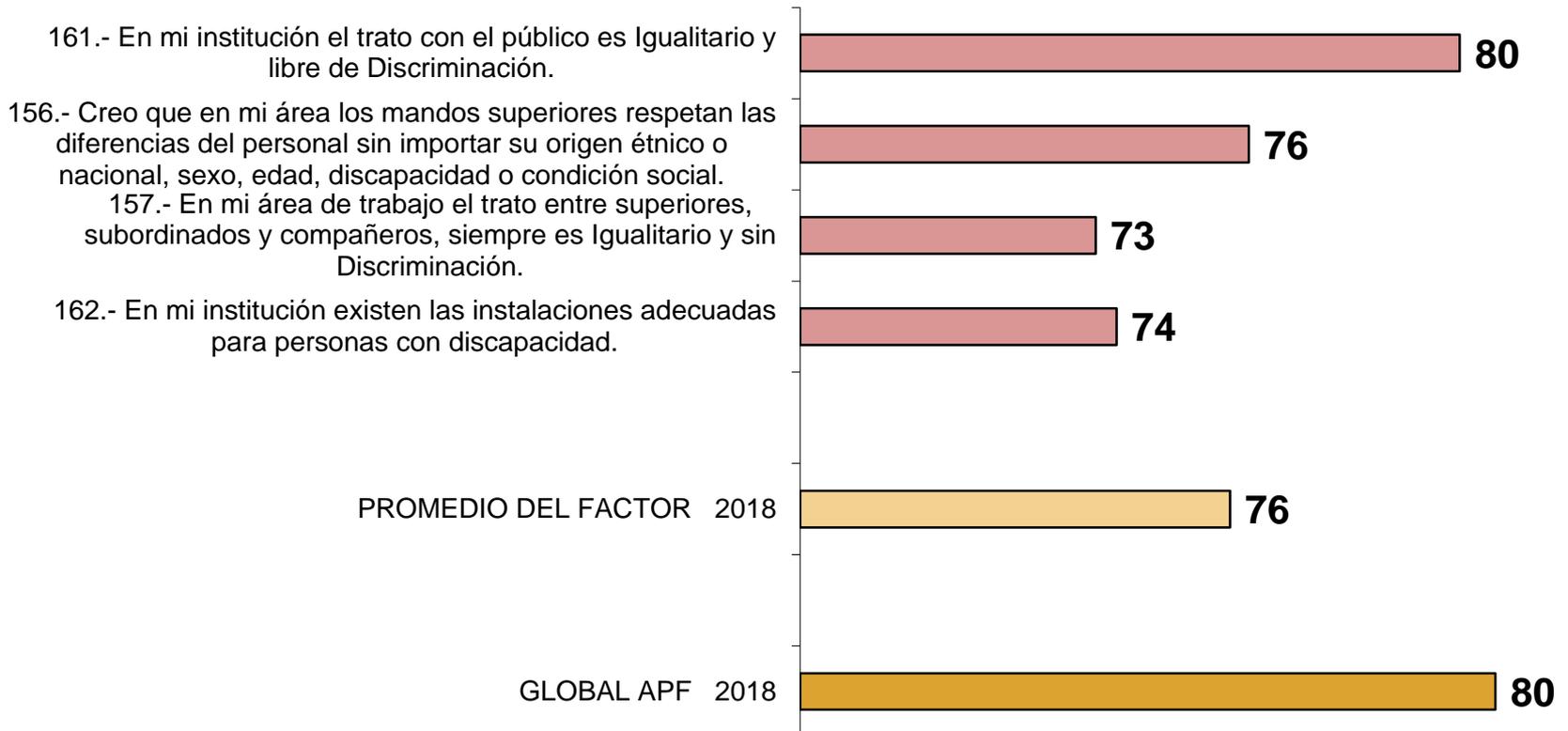
Equidad de género.

Se perciben oportunidades y posibilidades en el acceso de bienes y servicios públicos, a los programas y beneficios institucionales tanto mujeres como hombres.



Igualdad y no discriminación.

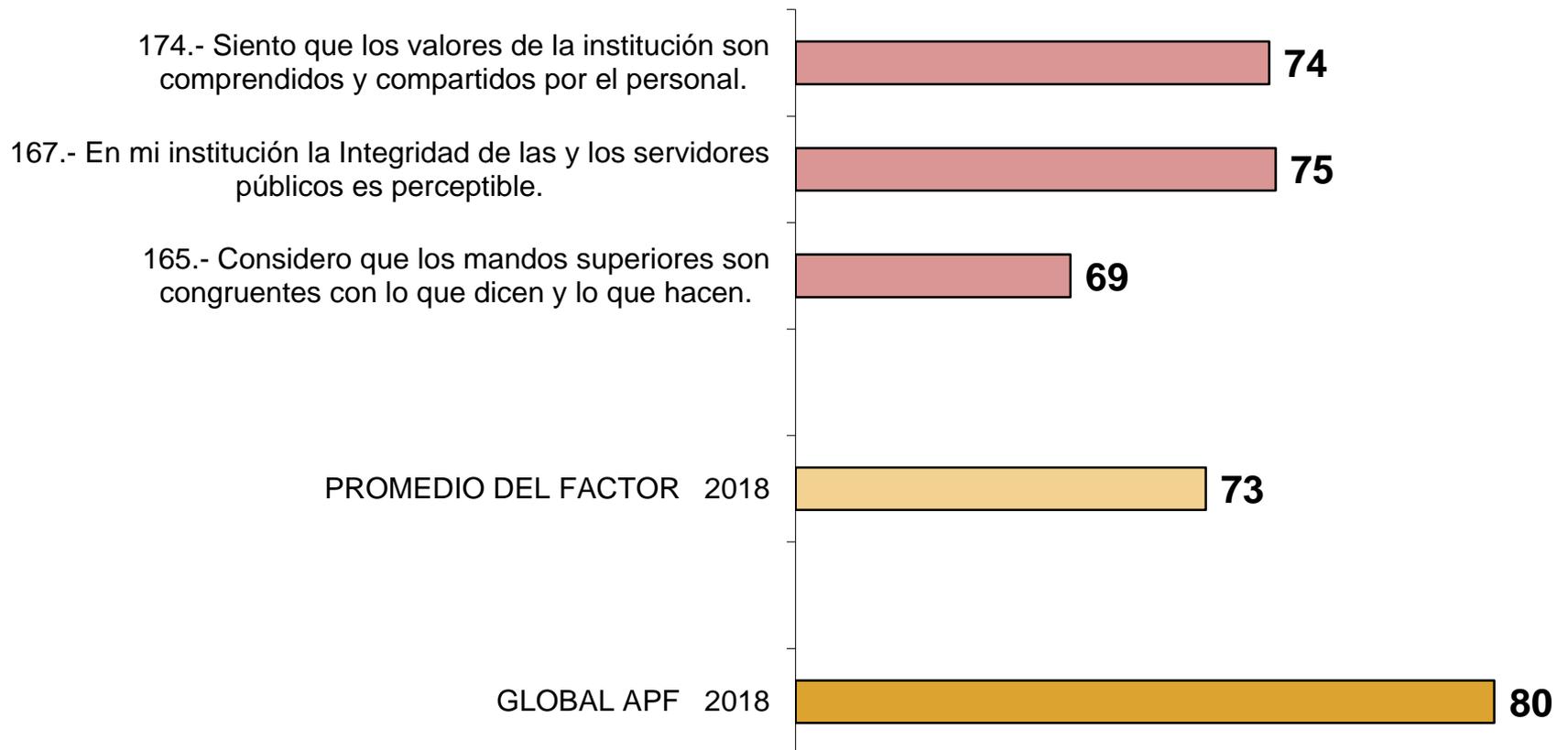
Se percibe el trato que se brinda a todas las personas en gran medida se promueve sea igualitario.





Integridad.

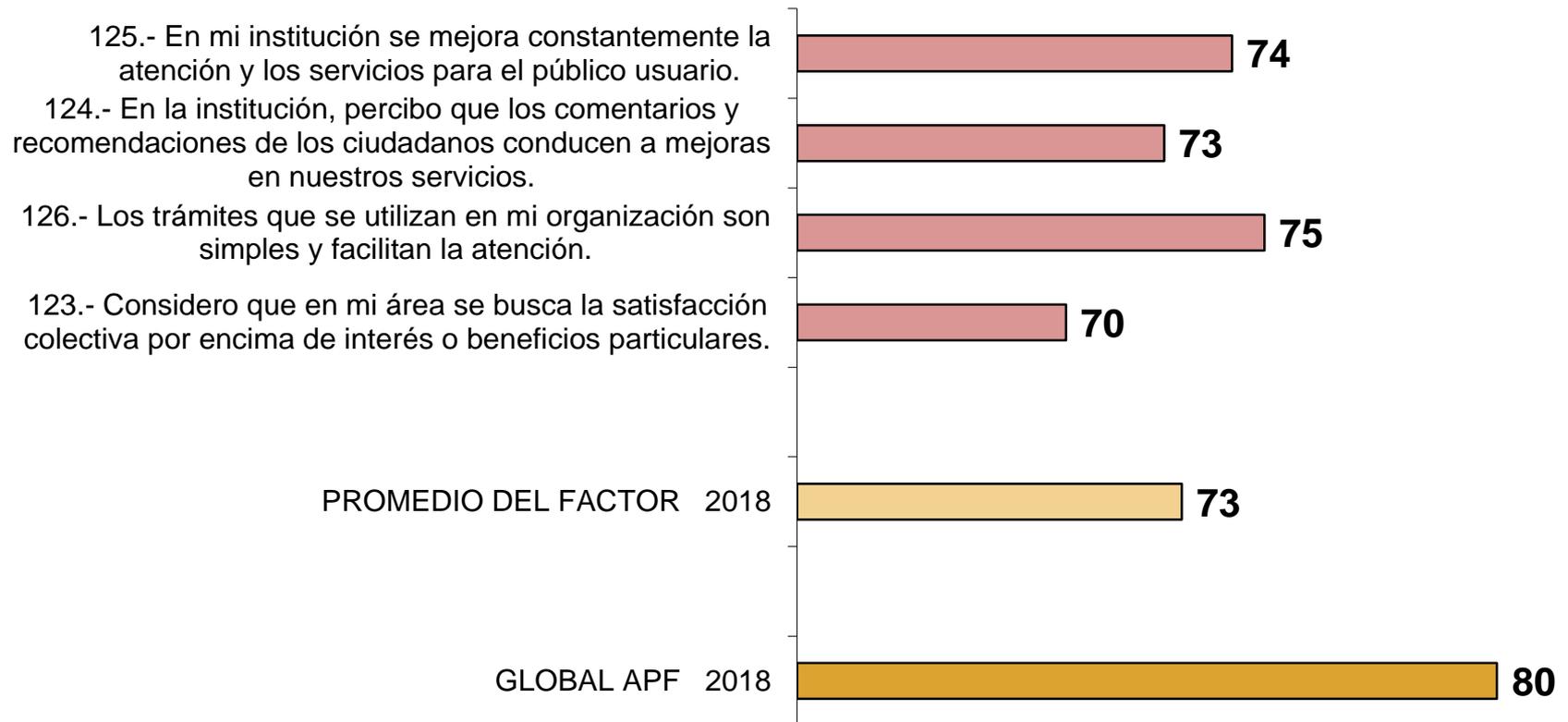
Se mide el desempeño congruente de acuerdo a principios de los servidores públicos.





Interés público.

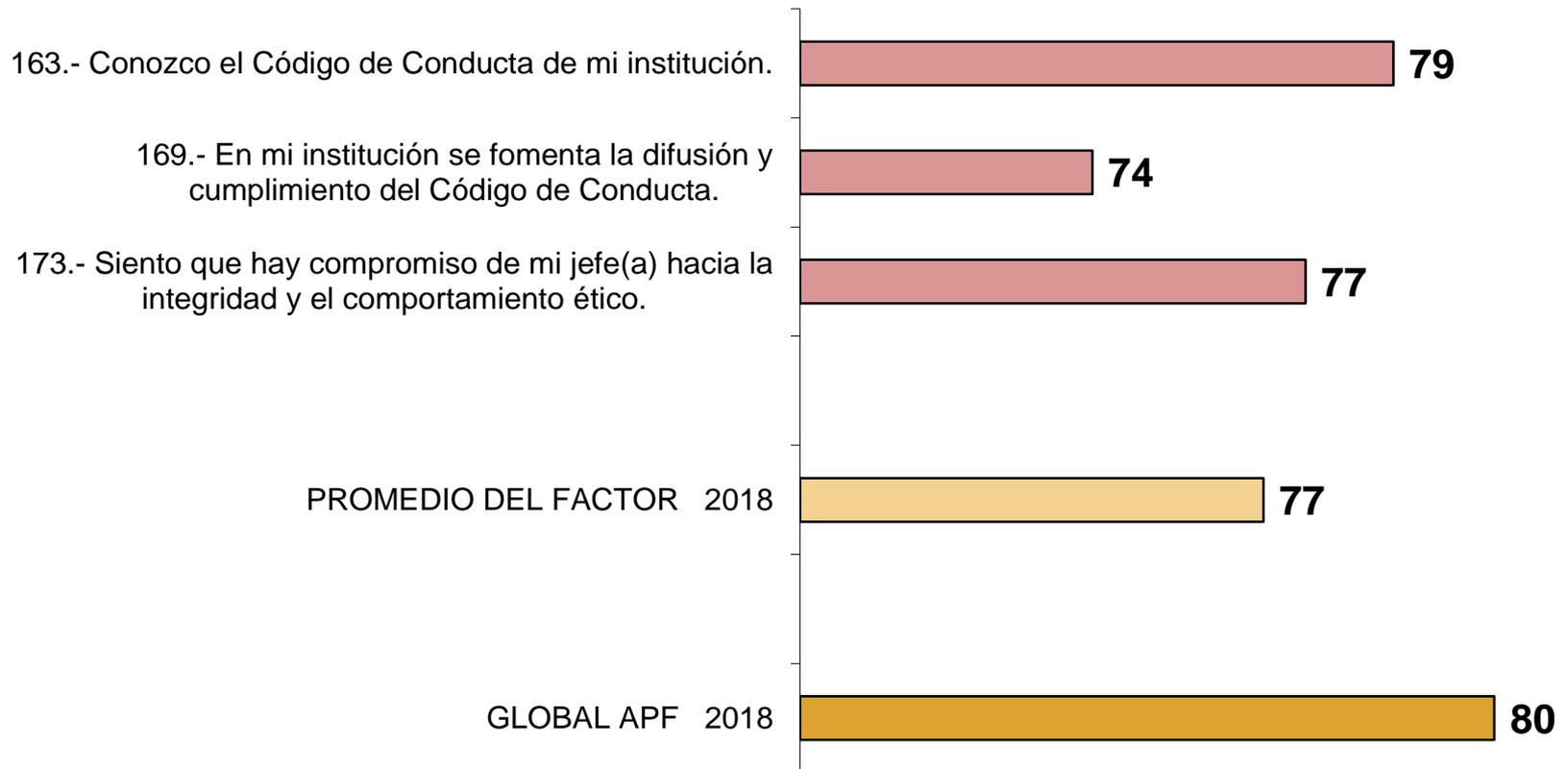
Este valor es basado en las necesidades y demandas de la sociedad. Se pretenderá poner mayor énfasis en procurar este fin por encima de los intereses y beneficios particulares.





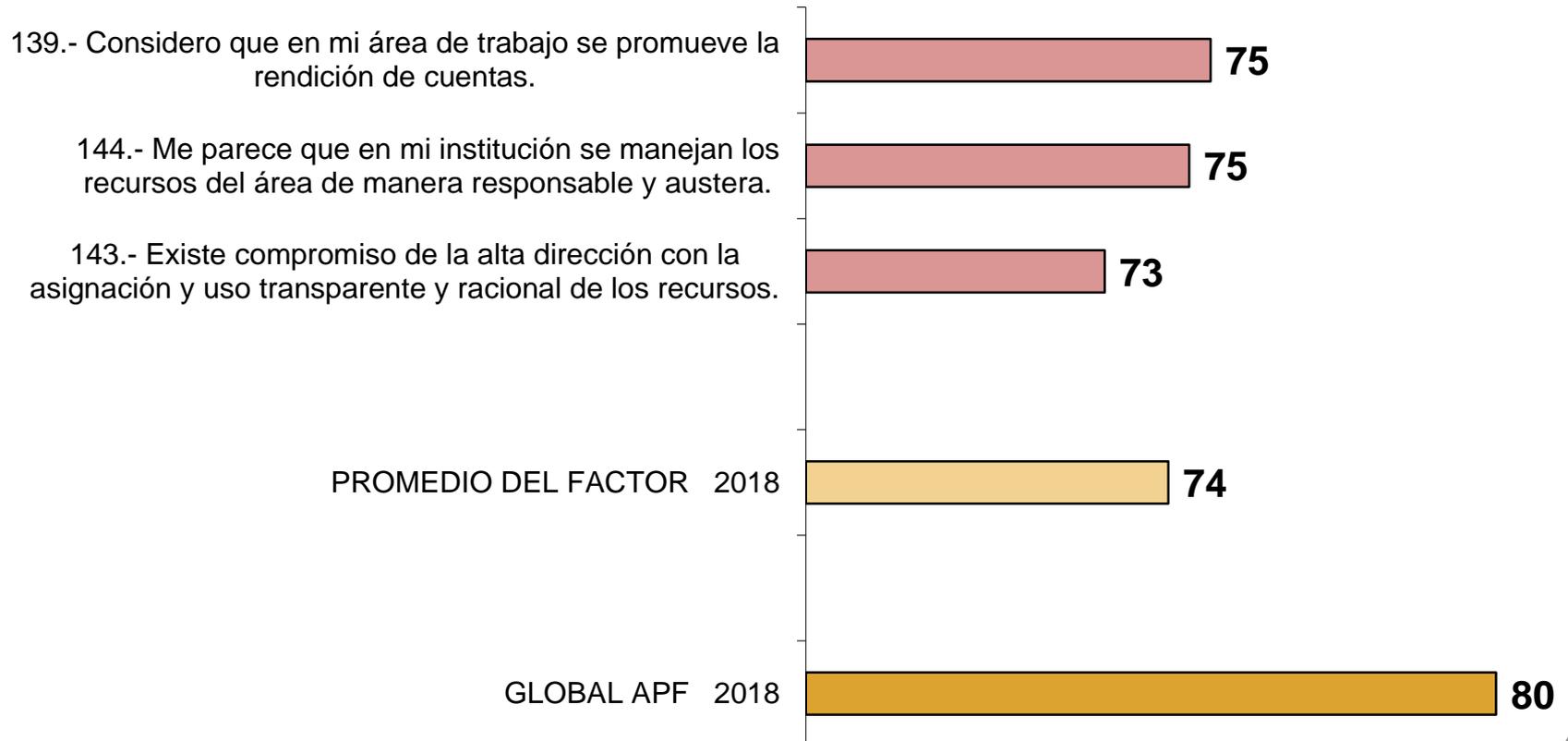
Liderazgo.

Como guía, ejemplo y promoción del código ético y reglas de integridad los participantes perciben este valor con una puntuación alta.



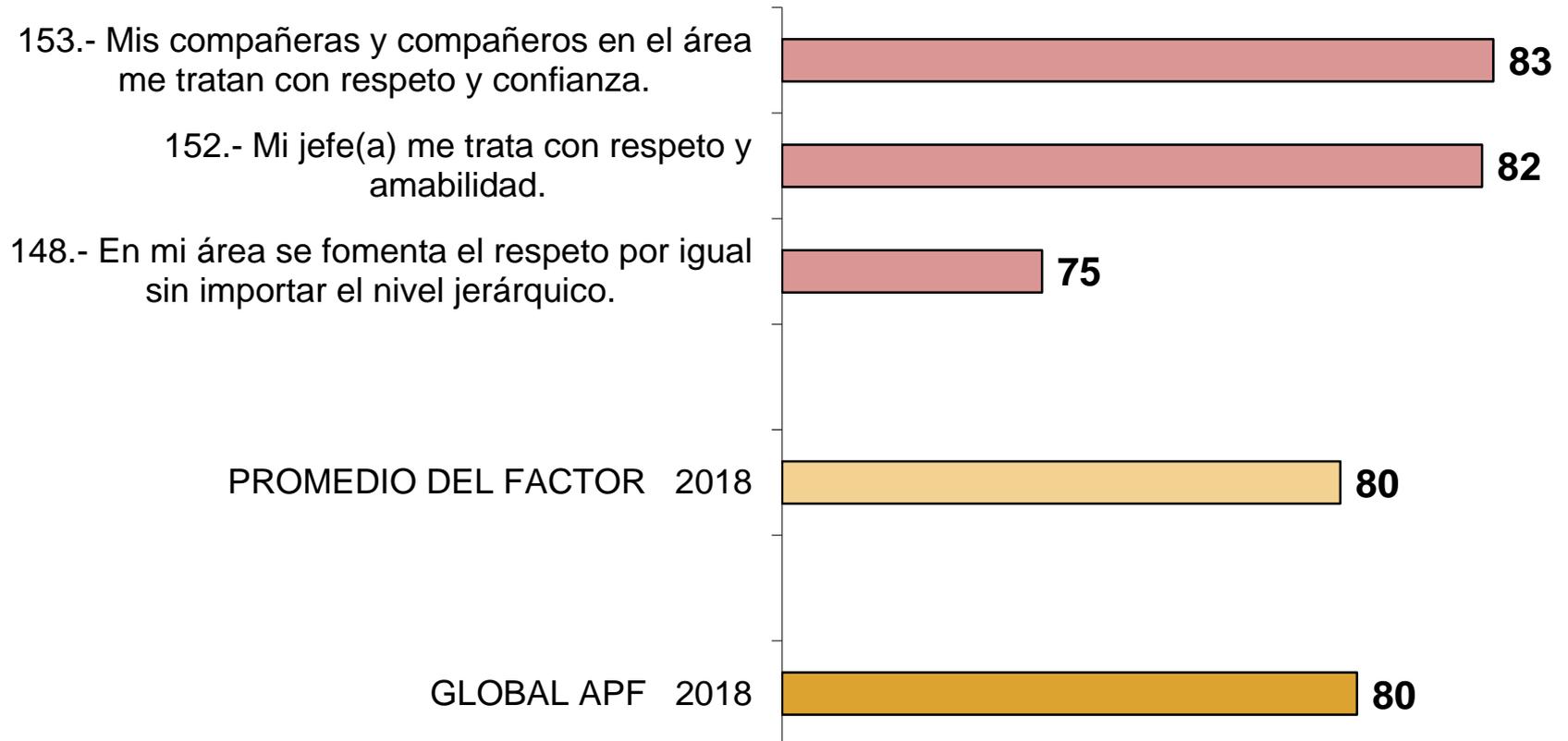
Rendición de Cuentas.

Se percibe que los servidores asumen la responsabilidad que deriva del ejercicio de empleo para ser evaluados por sus funciones por parte de la ciudadanía.



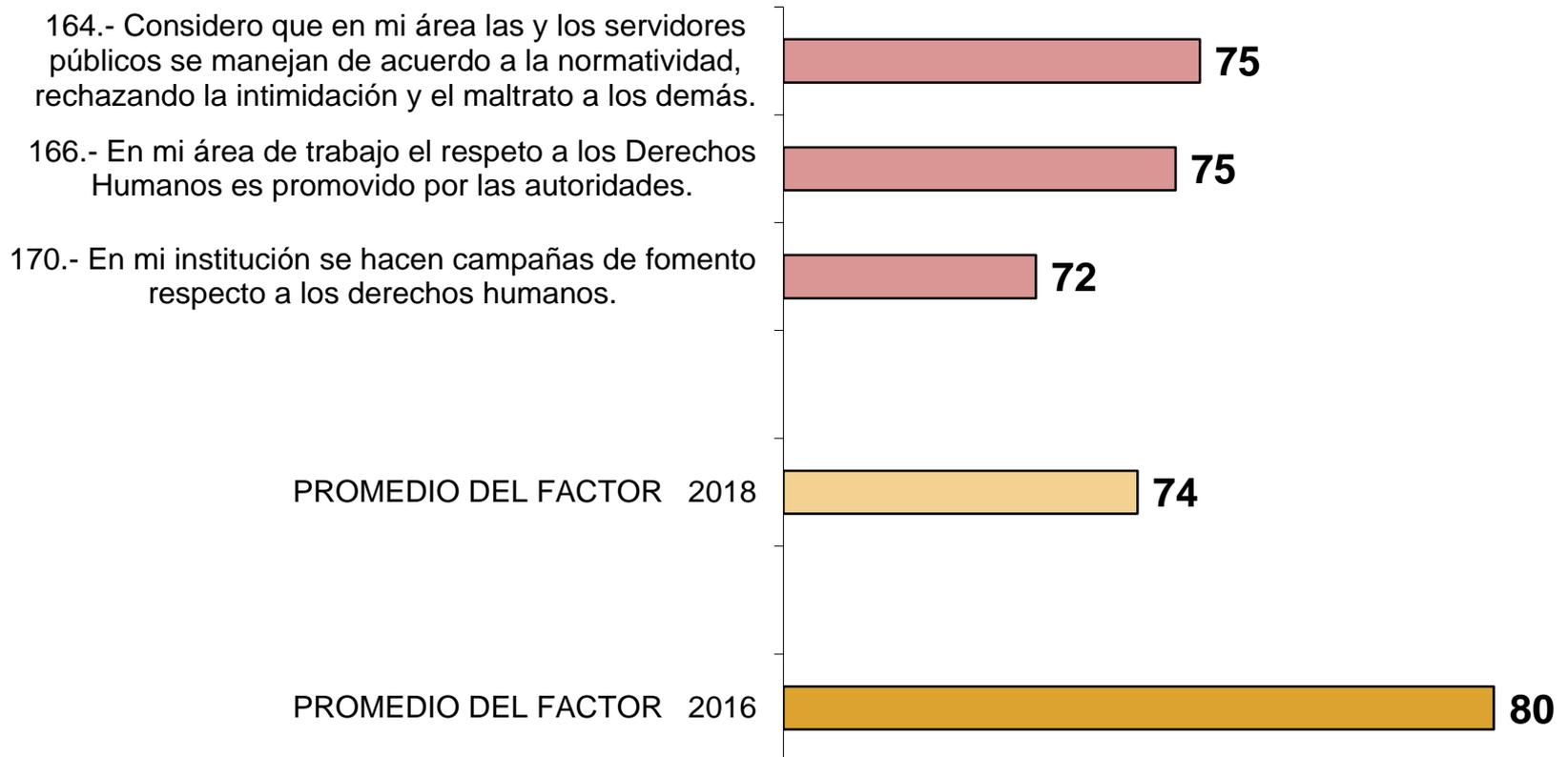
Respeto.

Los servidores públicos se perciben como personas que brindan un trato digno y cordial con las personas en general y con sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados.



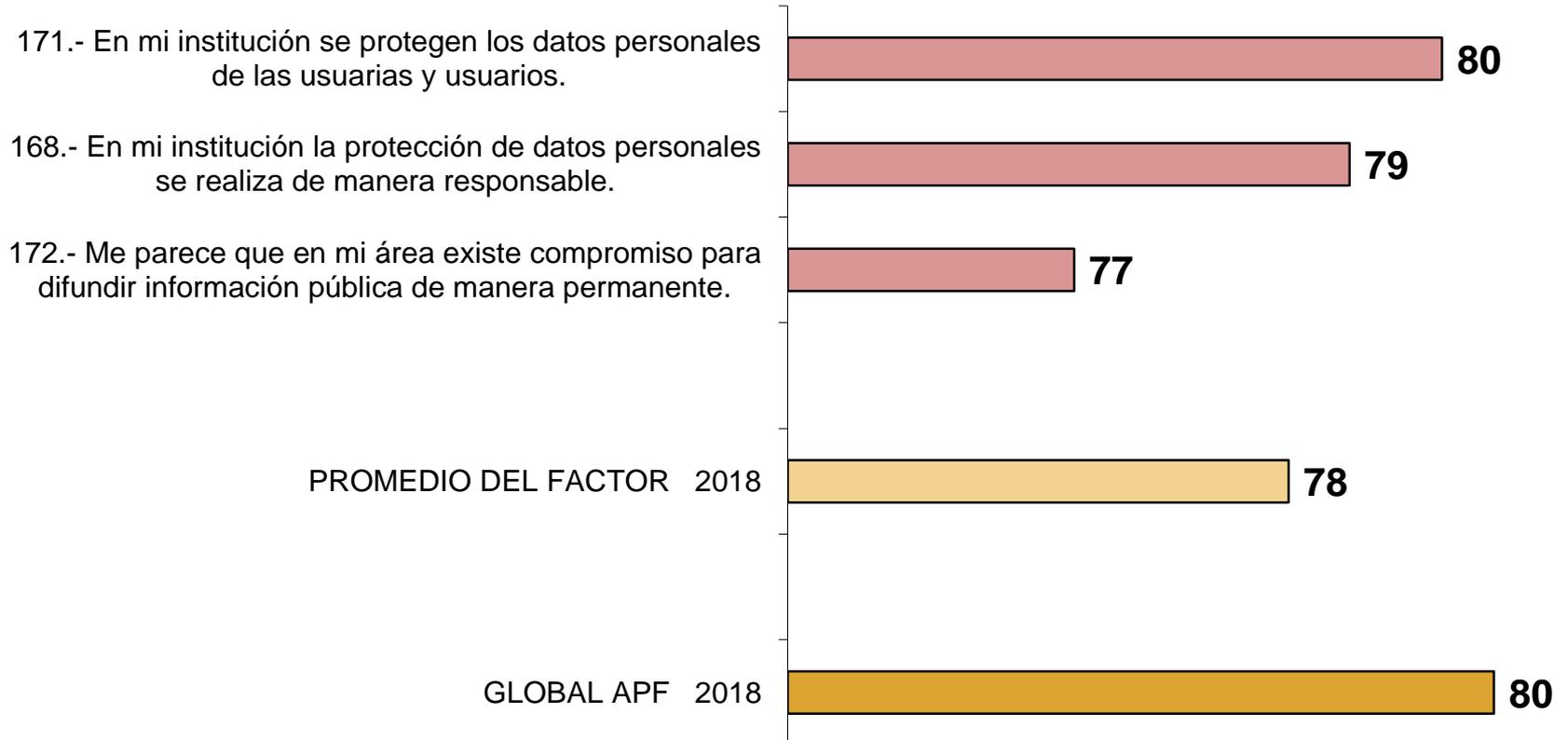
Respeto a los derechos humanos.

En el ámbito de las competencias y atribuciones, se percibe se garantizan, promueven y protegen los derechos humanos.

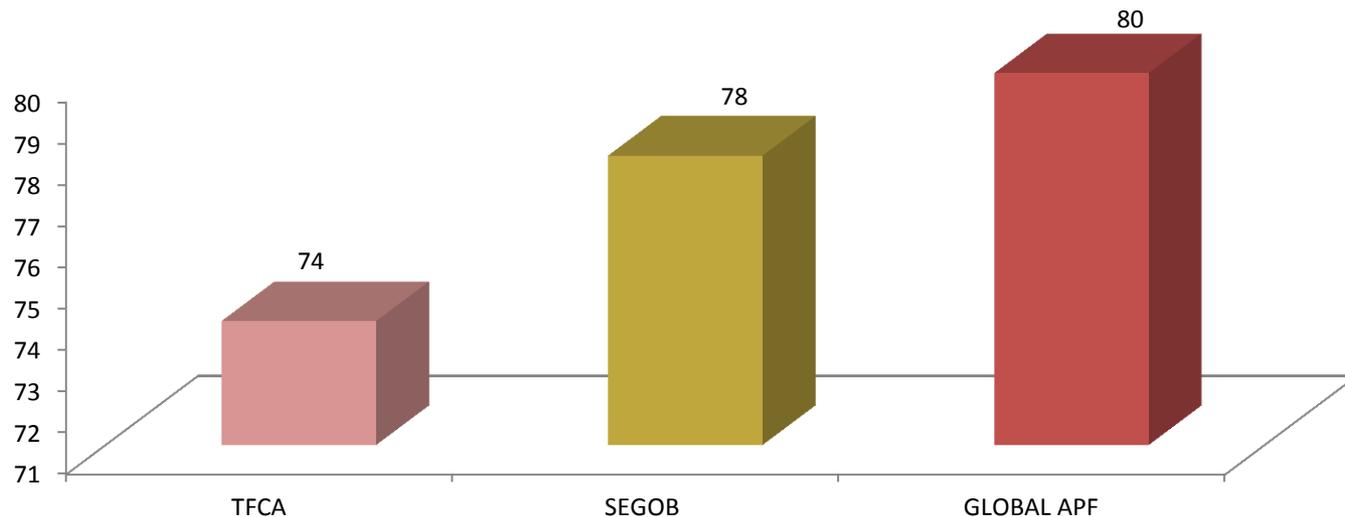


Transparencia.

De acuerdo a las puntuaciones este valor obtiene mayor calificación, los participantes perciben que en el ejercicio de sus funciones procuran y protegen los datos personales que estén bajo su custodia.



Comparativa TFCA-SEGOB-APF



En este gráfico se 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.

Si bien la participación que se registro en 2018 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 2017).

A continuación se presentan los reactivos mejor y menos calificados durante la ECCO 2018.



Reactivos mejor calificados.

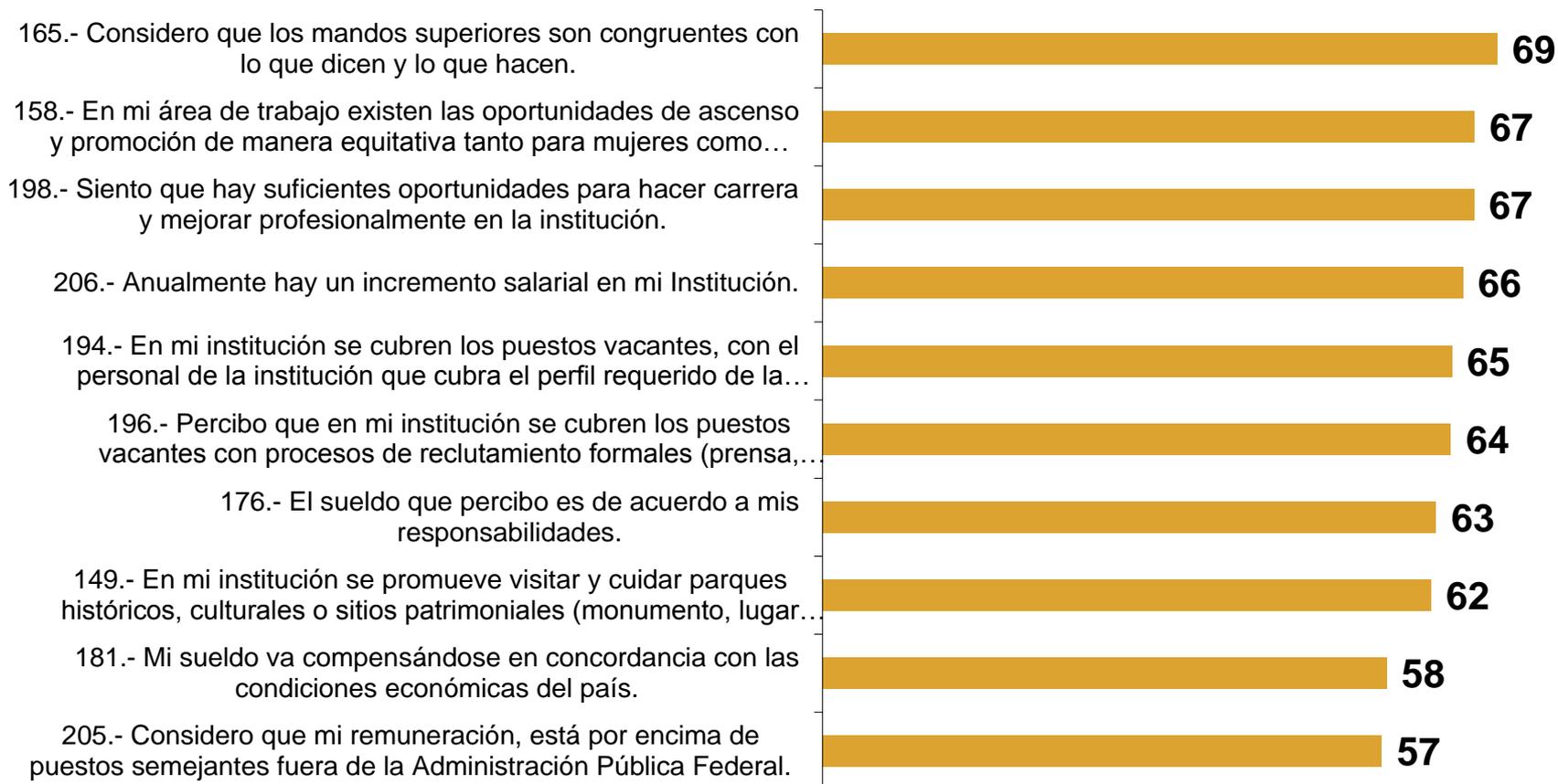
Los 10 reactivos que representan los puntos fuertes de nuestra institución, son:





Reactivos con menor calificación.

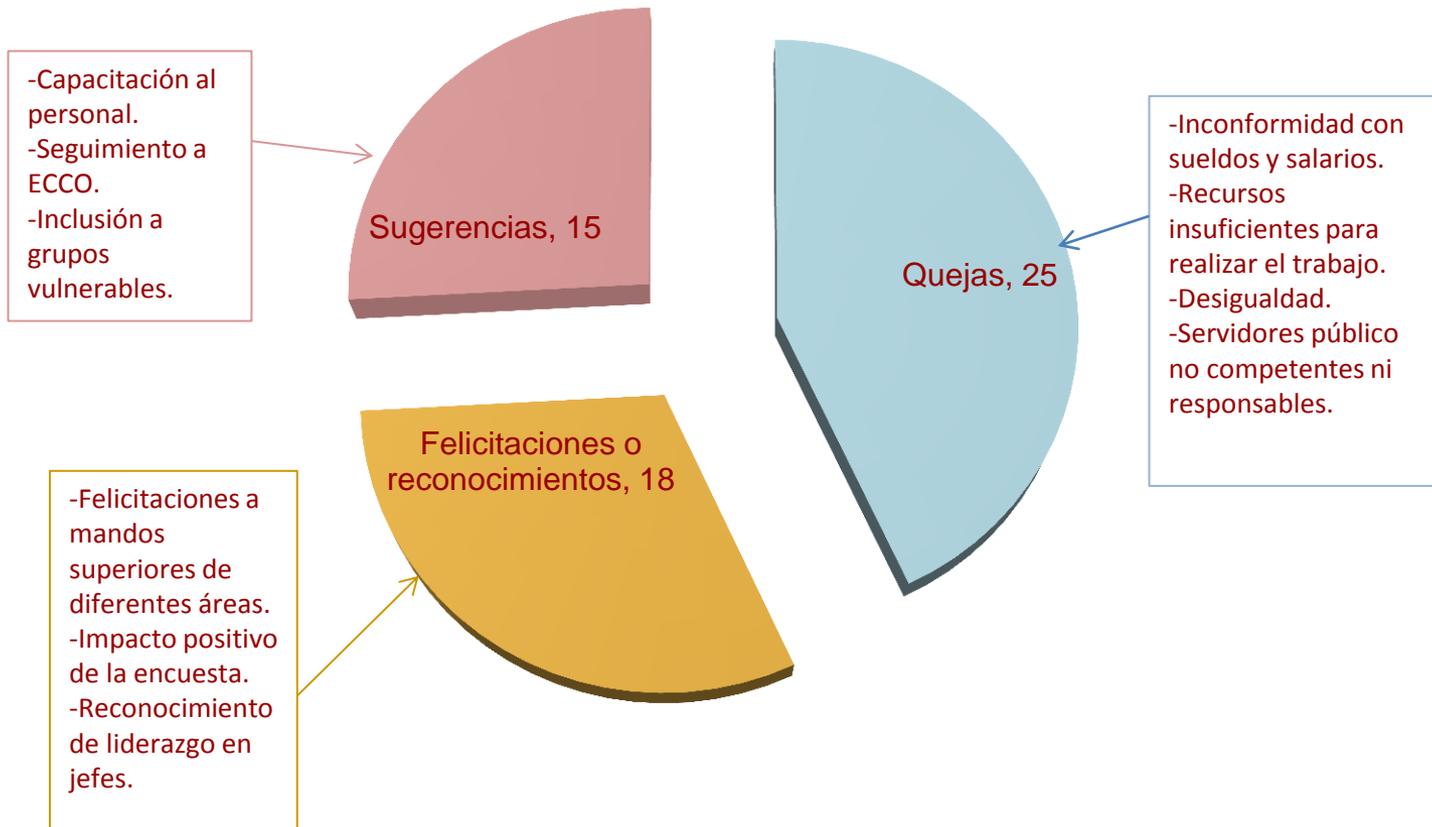
Los 10 reactivos que representan los puntos a reforzar en nuestra institución, son:





ANÁLISIS CUALITATIVO

Análisis de comentarios y sugerencias.



Gracias a la participación del personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y a los comentarios y sugerencias que expusieron, se puede tener un acercamiento de la situación de diversos factores como son la motivación, satisfacción, compromiso entre otros y su influencia respecto al desempeño laboral, abriendo la posibilidad de profundizar en las áreas con las cuales se presentan inconformidades, además de reflejar el objetivo y dar seguimiento a los resultados cuantitativos.

Los comentarios emitidos en forma de quejas que mayormente predominaron son los orientados hacia el balance del trabajo y la remuneración económica. Aunque parece observarse que este es un desmotivante en el grupo que participó en la encuesta, no debe dejarse de lado que solo algunos encuestados refieren que el sueldo que reciben no se encuentra acorde con la realización con las tareas asignadas.

De los resultados observados en los datos de la encuesta se puede resaltar que, con el fin de incrementar su formación académica y profesional, se han implementado programas y cursos referentes a los temas que al TFCA le son inherentes.

Se pretende dar seguimiento a las acciones que mejoren la profesionalización de las y los trabajadores del TFCA.

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

En este sentido, se cuenta con el apoyo de los directivos desde el inicio de las acciones de planificación y programación de la gestión del clima organizacional, e incluso para participar activamente en las acciones de cambio que pueden incluir modificar sus prácticas de liderazgo.

Se pretende seguir estableciendo el enfoque participativo para la mejora del clima de trabajo.

Finalmente, es de comentar que en 2018 no se presentan datos comparativos con los resultados en factores evaluados en 2017, en virtud de que los reactivos de la ECCO, son diferentes. Sin embargo, en la lámina 18 se observa una comparativa con 2016.