

# RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017



TRIBUNAL FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y  
ARBITRAJE

**Con el propósito de conocer y contribuir al mejoramiento del clima organizacional que prevalece en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se aplicó la encuesta de clima y cultura organizacional 2017 regulada por la Secretaría de la Función Pública.**

**Derivado de la percepción y de los resultados de la encuesta se cuenta con un panorama más amplio de las necesidades y fortalezas con las que cuenta el capital humano de este órgano jurisdiccional.**

**Con estas aportaciones se pretende sugerir algunas ideas que permitan generar cambios significativos que influyan en el clima de la institución, procurando así generar satisfacción en los trabajadores y por consecuencia se otorgue un servicio eficiente, eficaz y de calidad.**

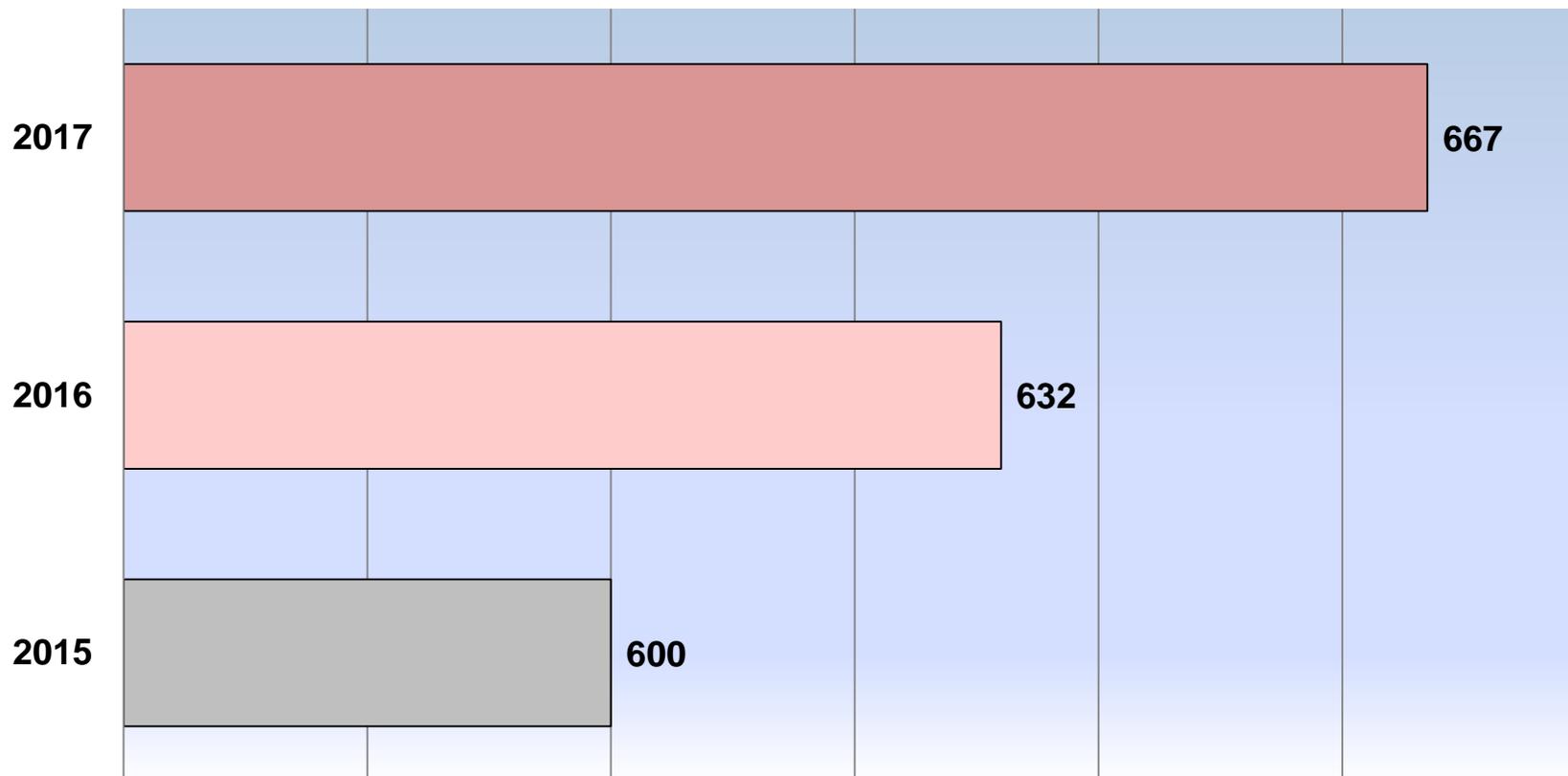
# ESTADÍSTICOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

**En este año se realizaron 667 encuestas al personal de todos los niveles de este Órgano Colegiado.**

**Estas encuestas provienen de las 19 diferentes Áreas que conforman este Tribunal, lo cual nos permitirá conocer la situación de los servidores públicos y la percepción del entorno laboral.**

## DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

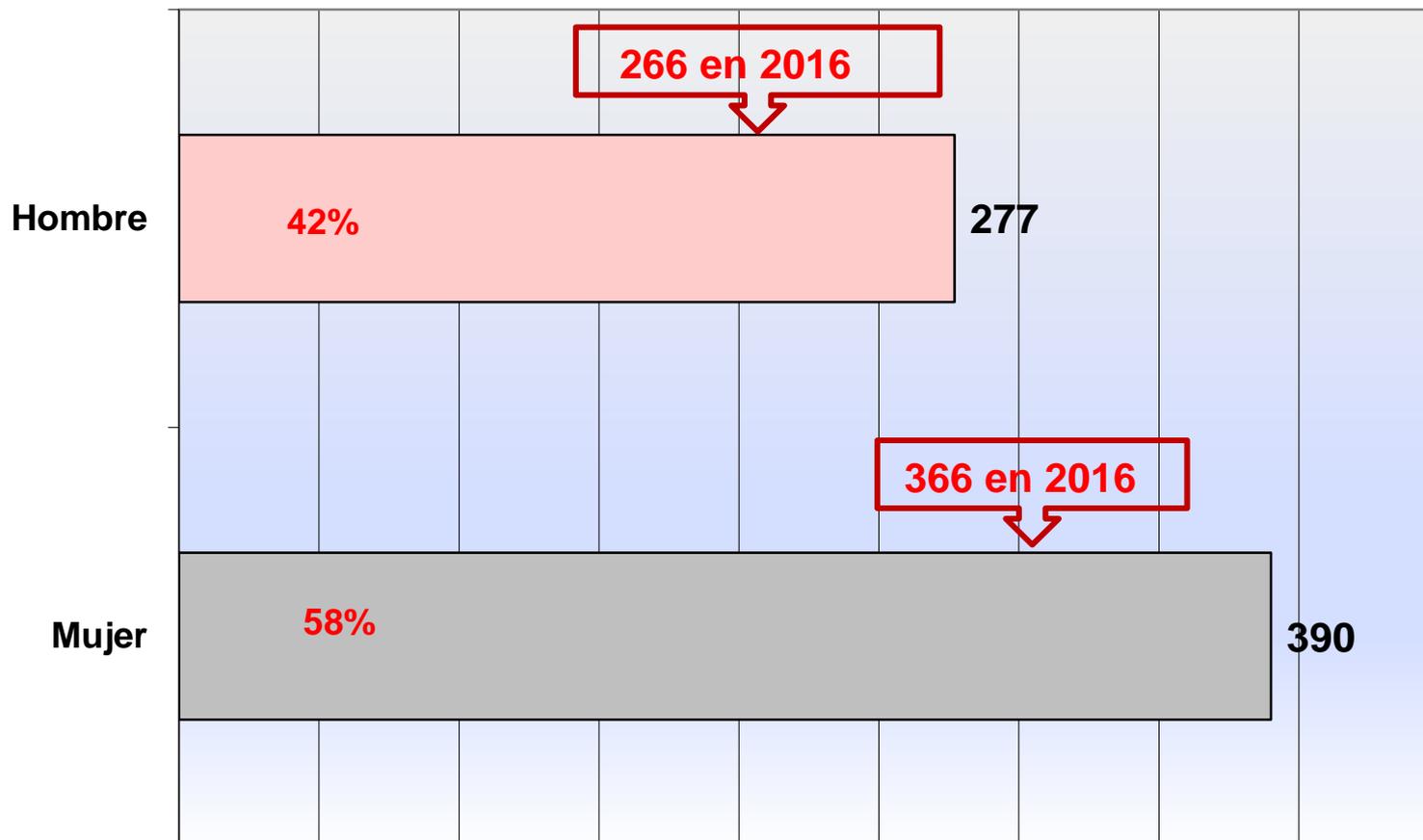
### Comparativo de aplicación



En 2017 se recibió en total 667 encuestas, a diferencia de 2015 y 2016 donde se recibieron 600 y 632 participaciones respectivamente, esto representa un incremento de colaboración en relación a los años anteriores.

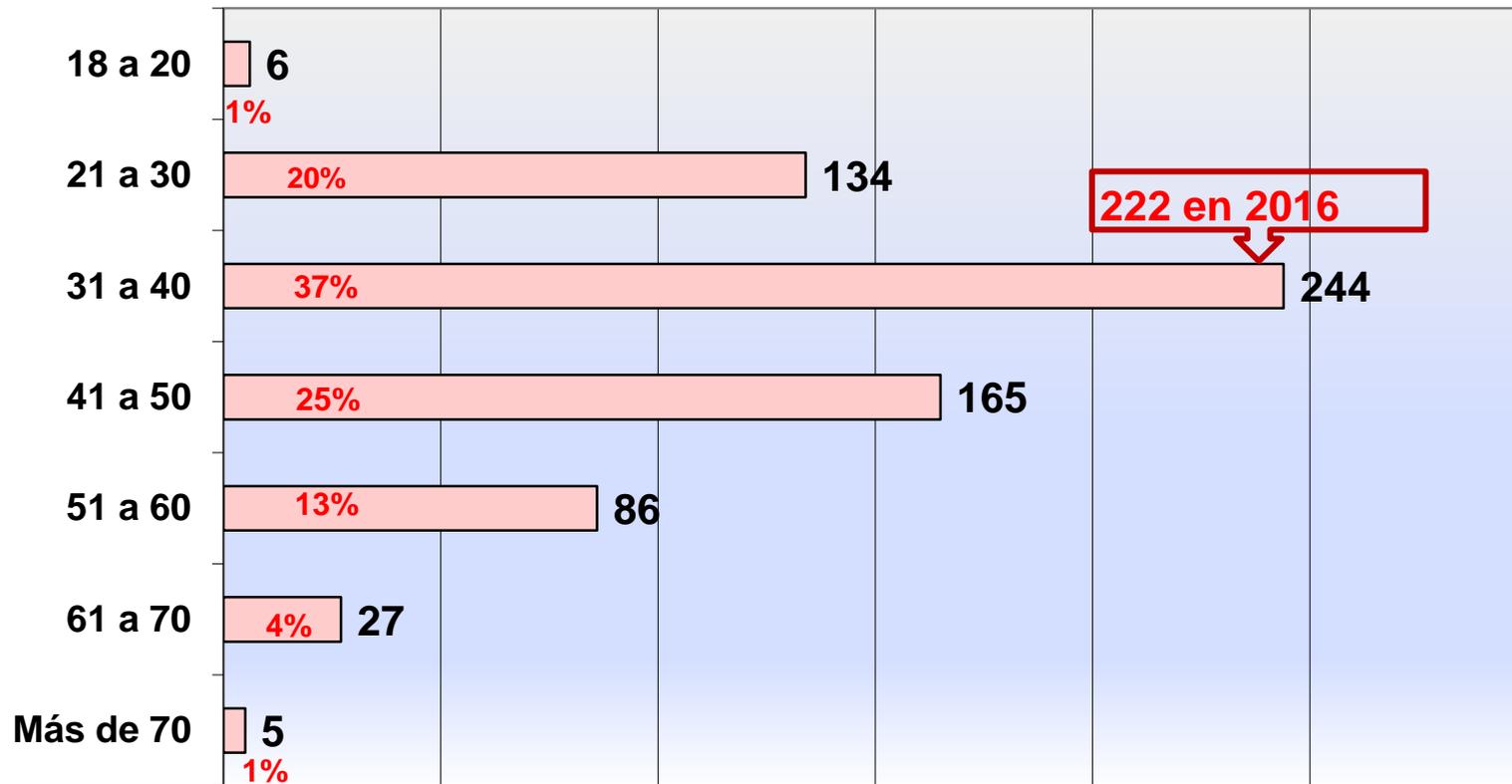
# ESTADÍSTICOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

## Participación por Género



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

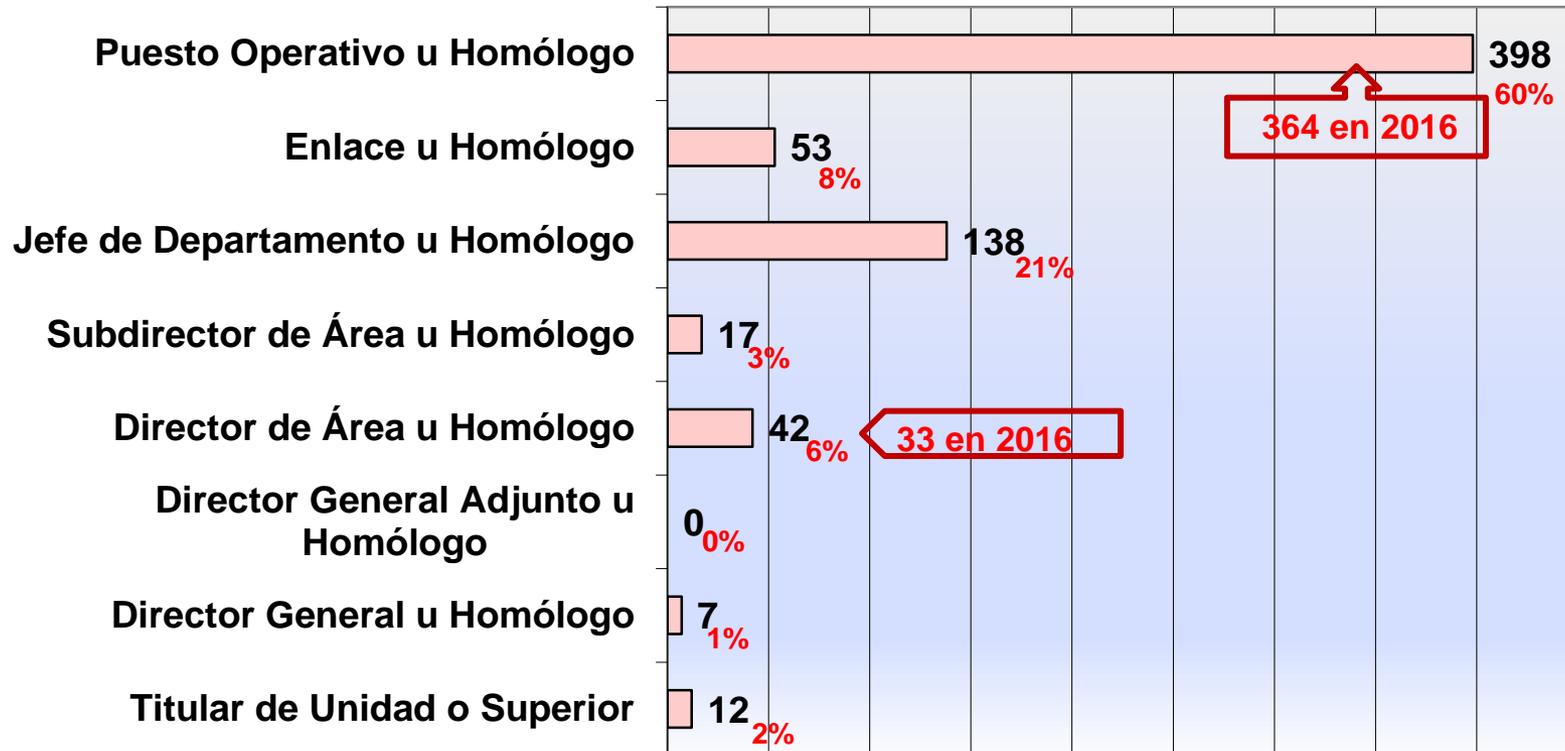
## Participación por edad



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.

## Participación por nivel de estructura

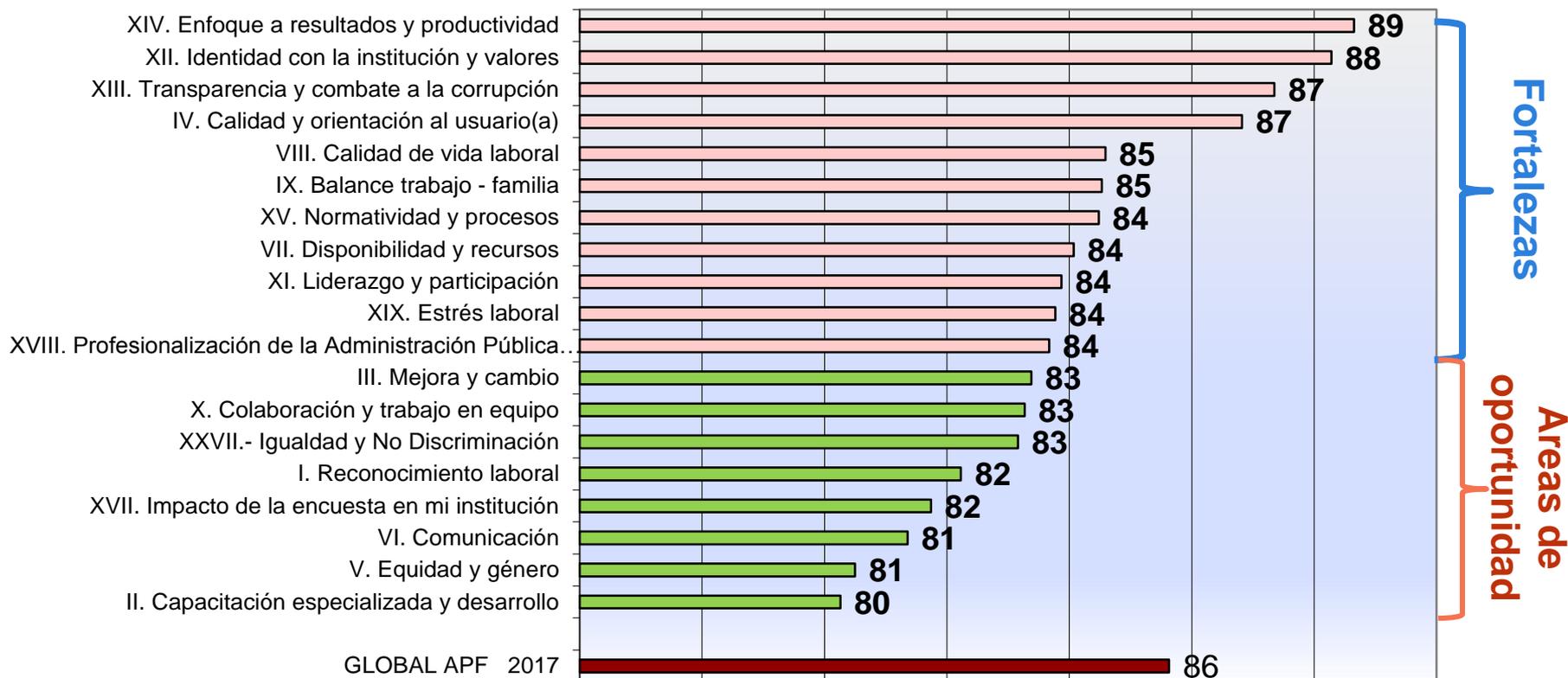


Este indicador es muy significativo ya que la participación a niveles de Dirección de Área y puestos operativos incrementa año con año.

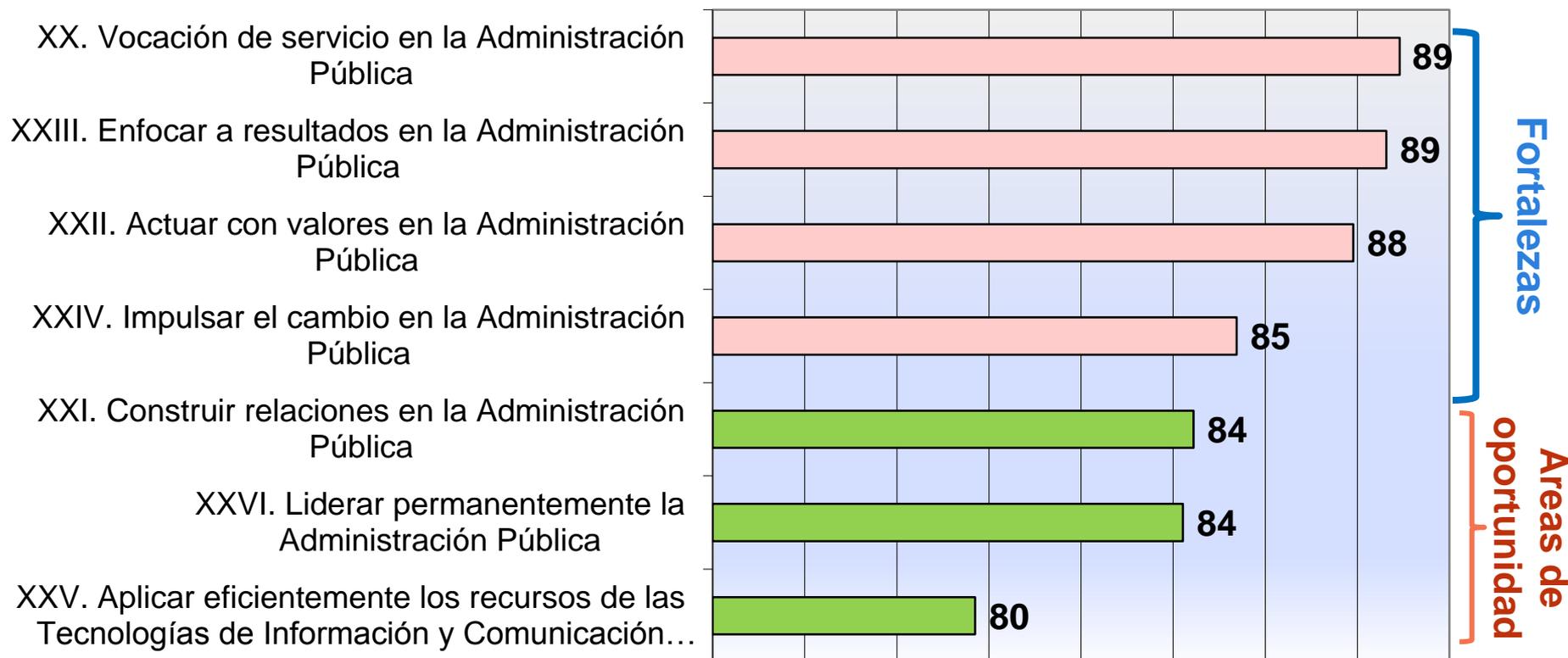
# RESULTADOS POR FACTOR

**A continuación se presentan los resultados obtenidos en el orden prediseñado para la encuesta, donde primero observaremos los factores de Clima y Cultura, posteriormente los factores fractales, enseguida los factores de competencias y por ultimo se mostrará el resultado del factor de igualdad y no discriminación**

# Factores de Clima y Cultura Organizacional 2017

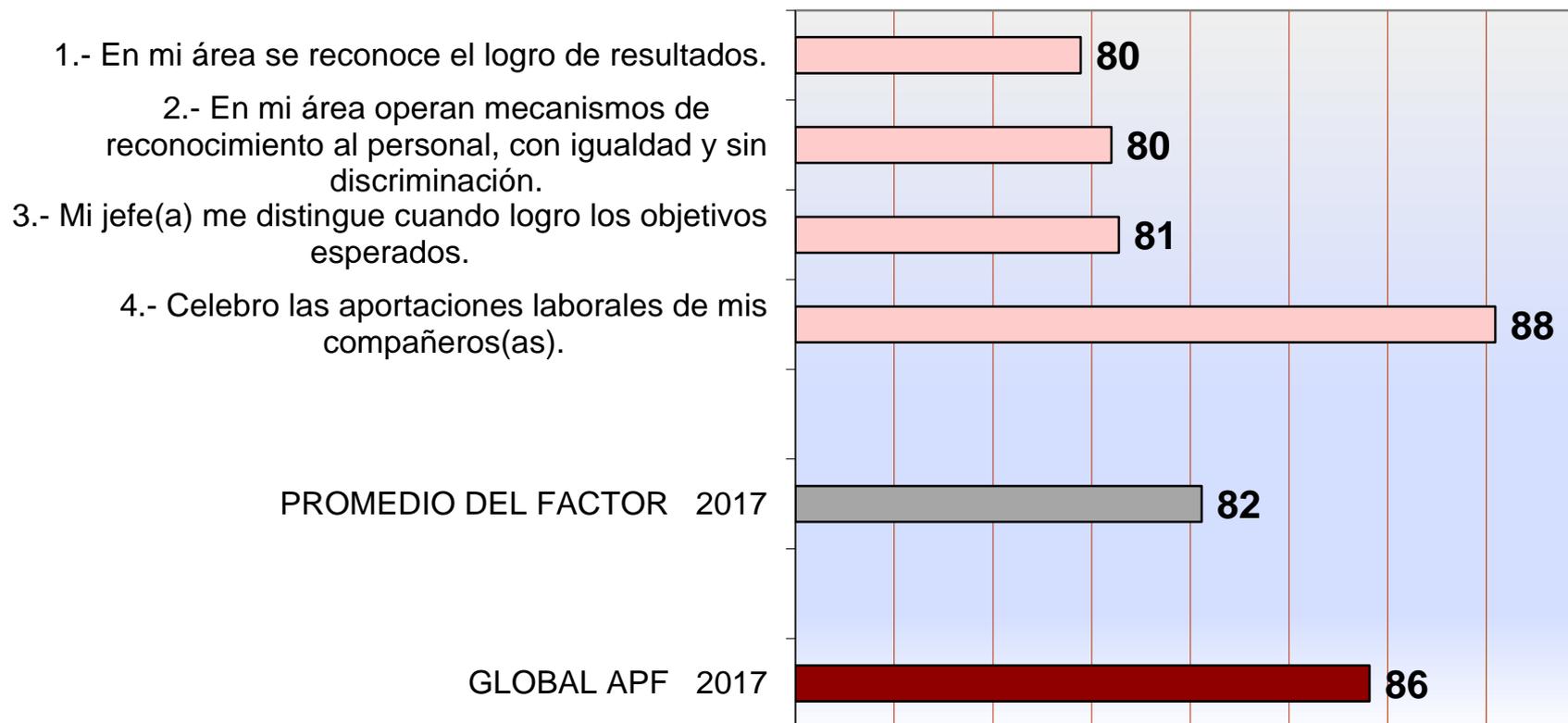


## Factores de Competencia 2017



## Reconocimiento laboral

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



## 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.

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

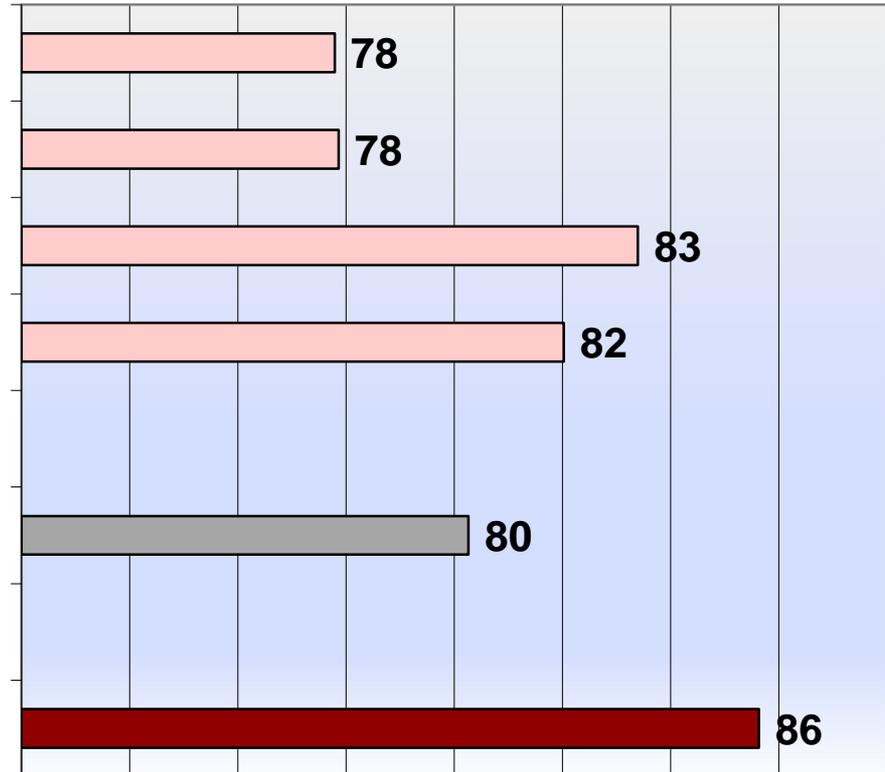
6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

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.

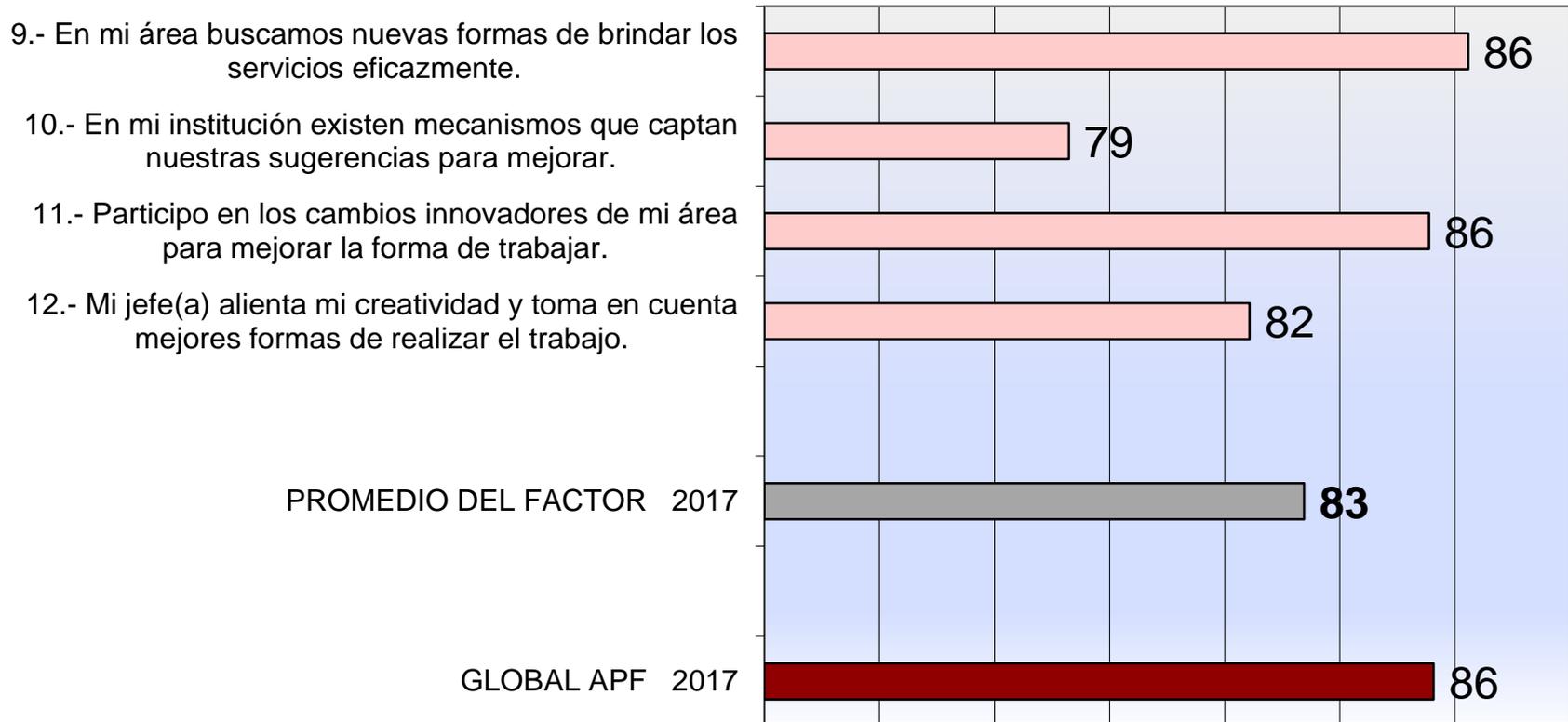
PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



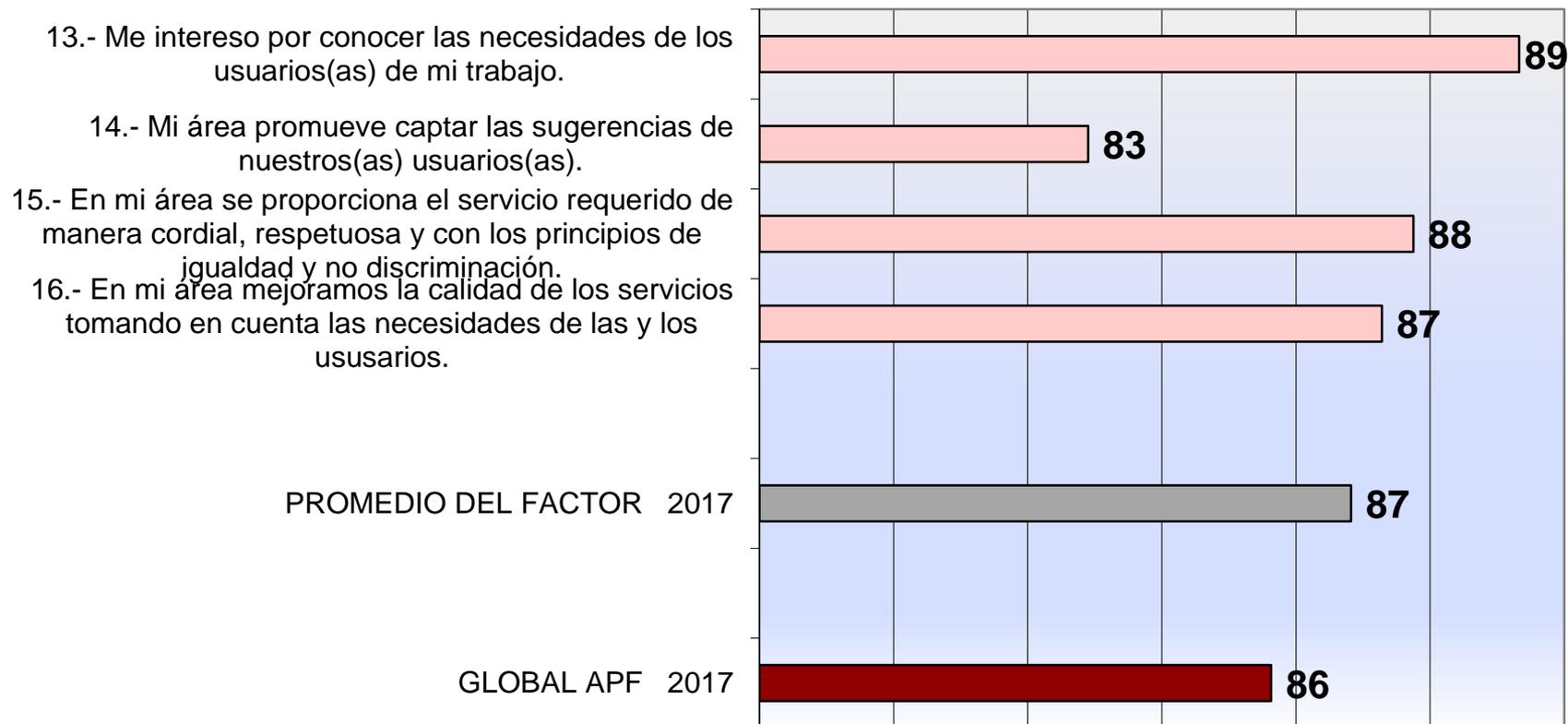
## Mejora y Cambio

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.



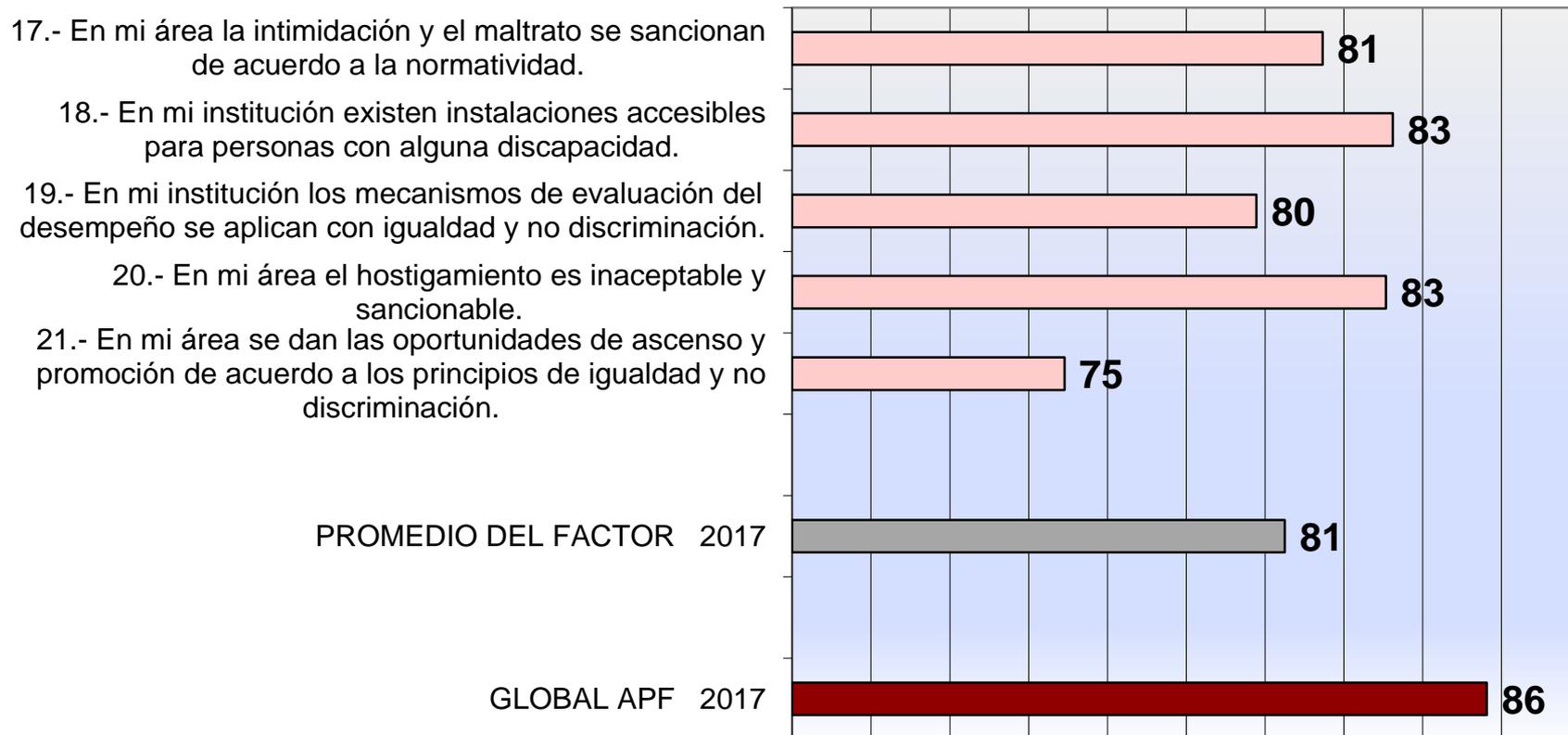
## Calidad y Orientación al Usuario (a)

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.



## 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.



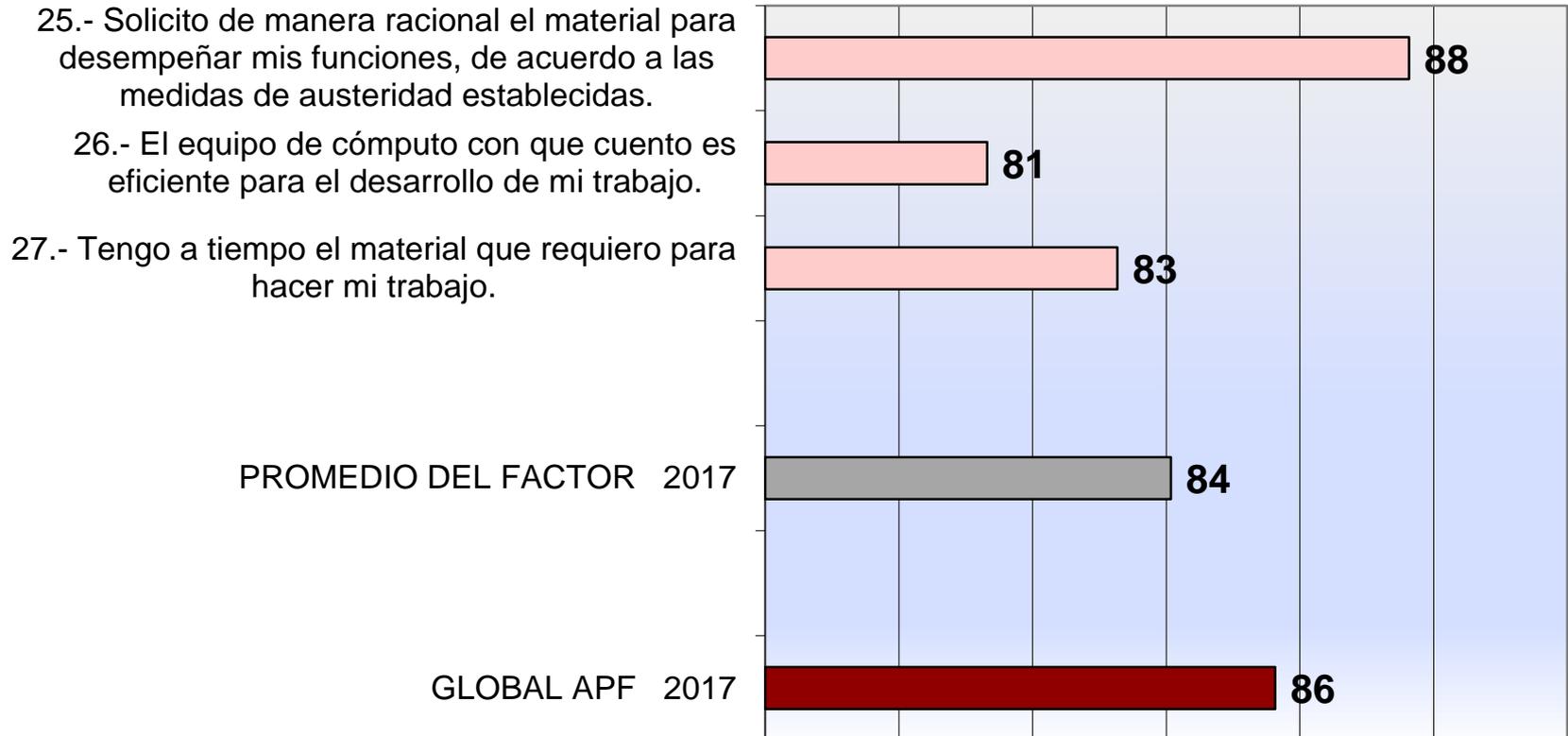
# Comunicación

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.



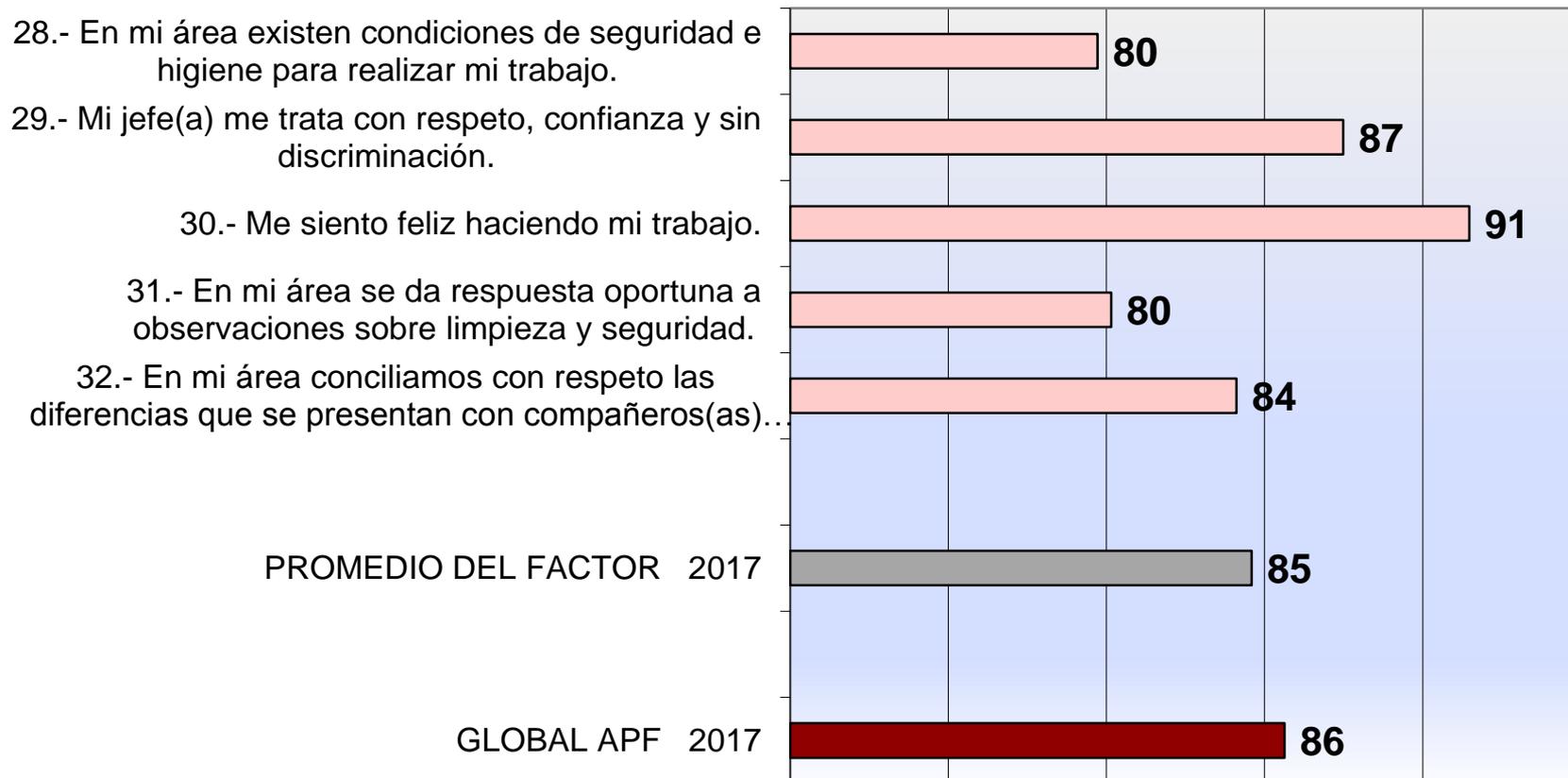
## Disponibilidad y Recursos

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.



## Calidad de Vida Laboral

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



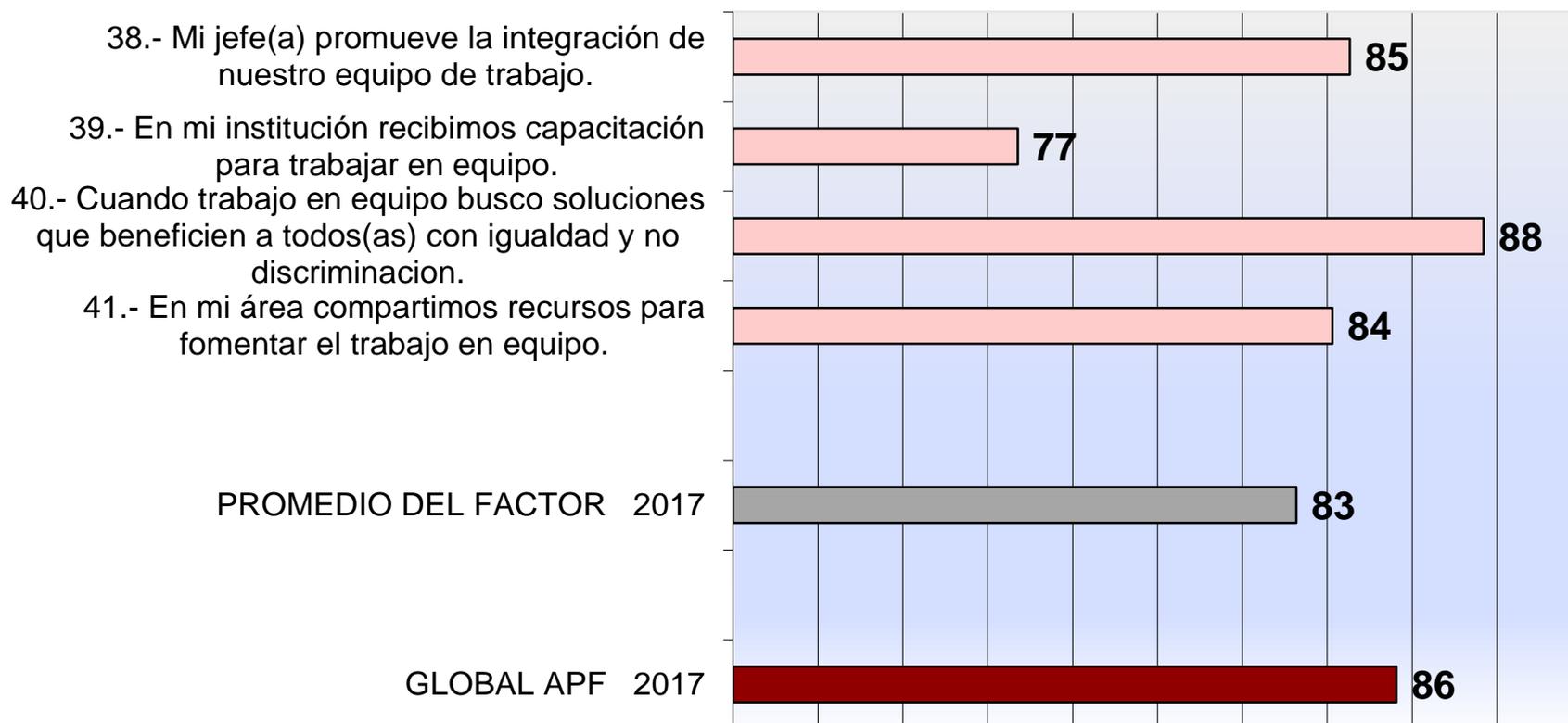
## Balance Trabajo-Familia

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



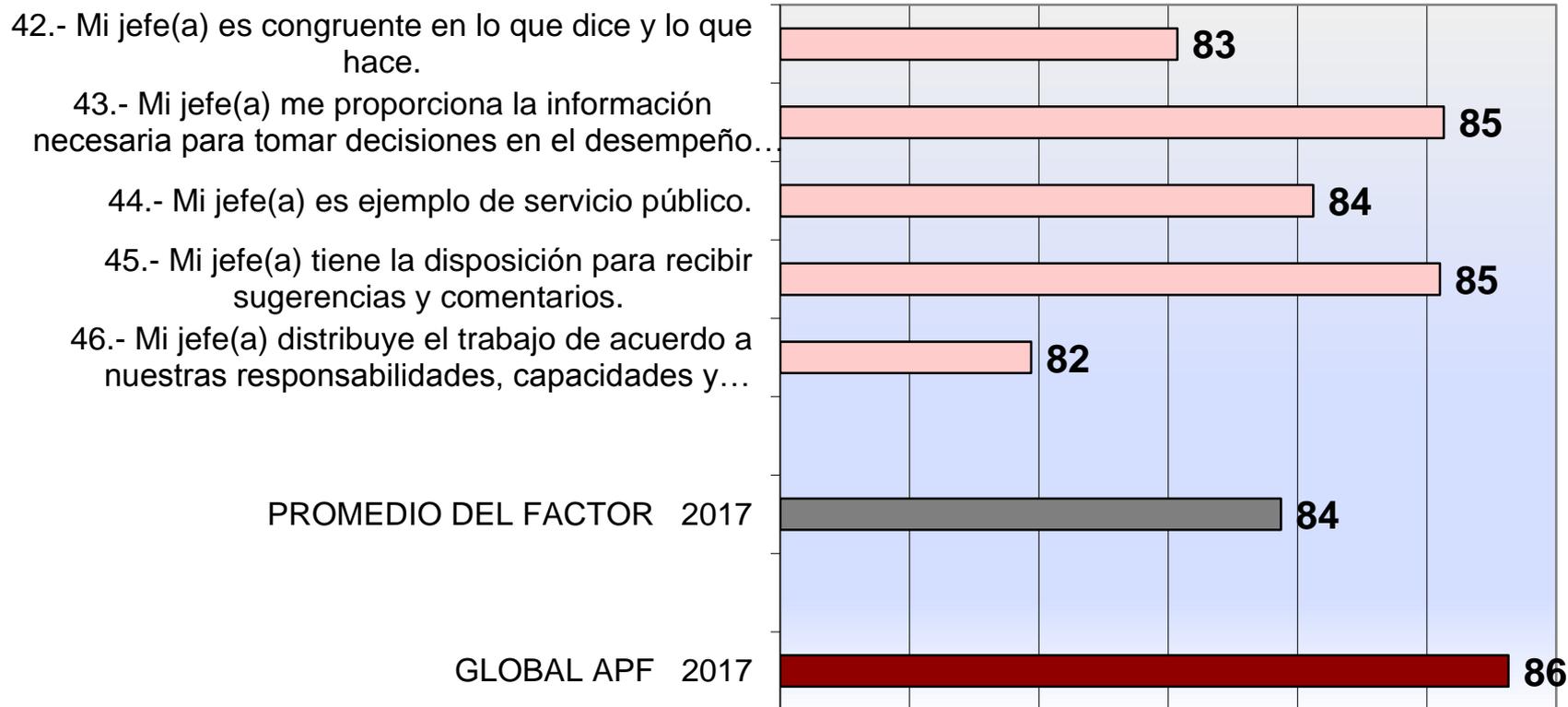
## Colaboración y Trabajo en Equipo

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.



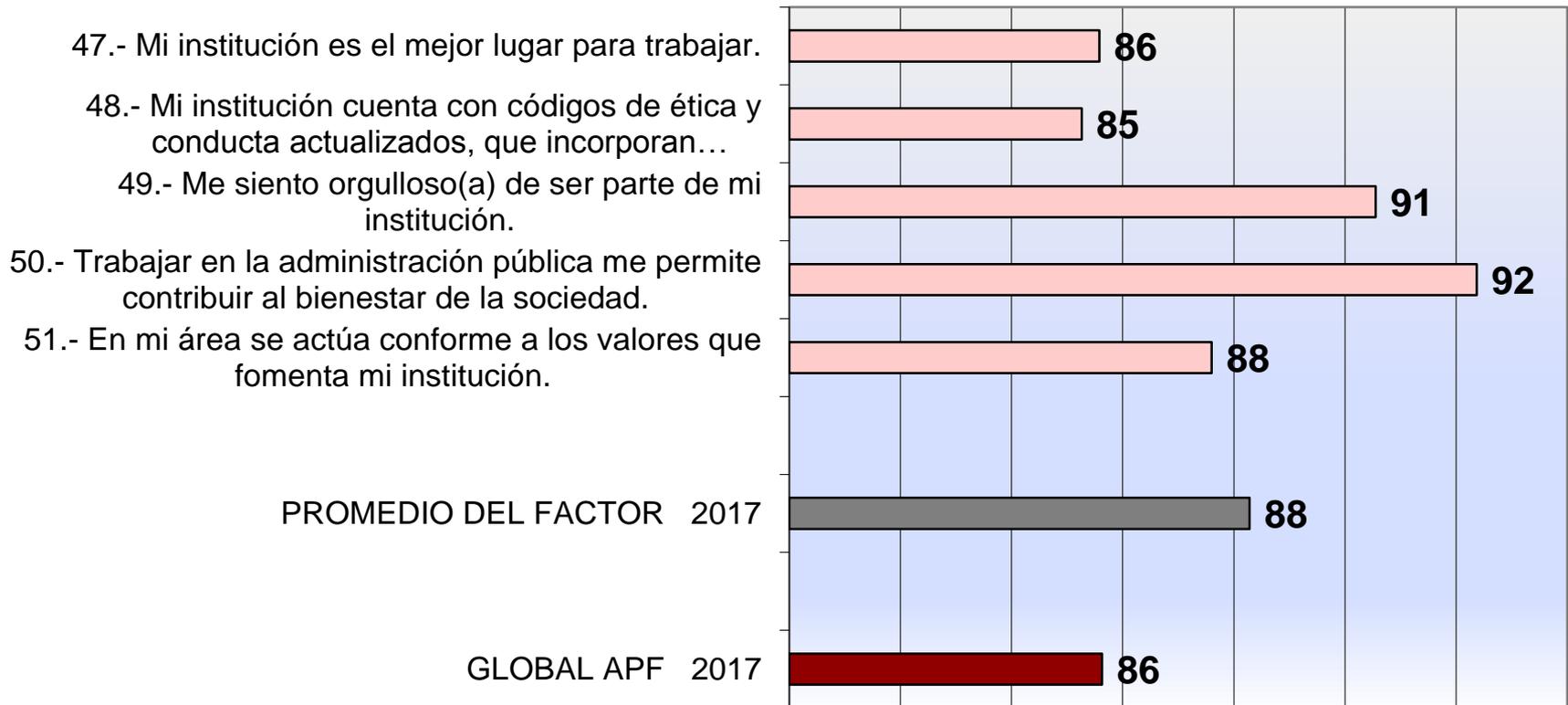
## Liderazgo y Participación

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.



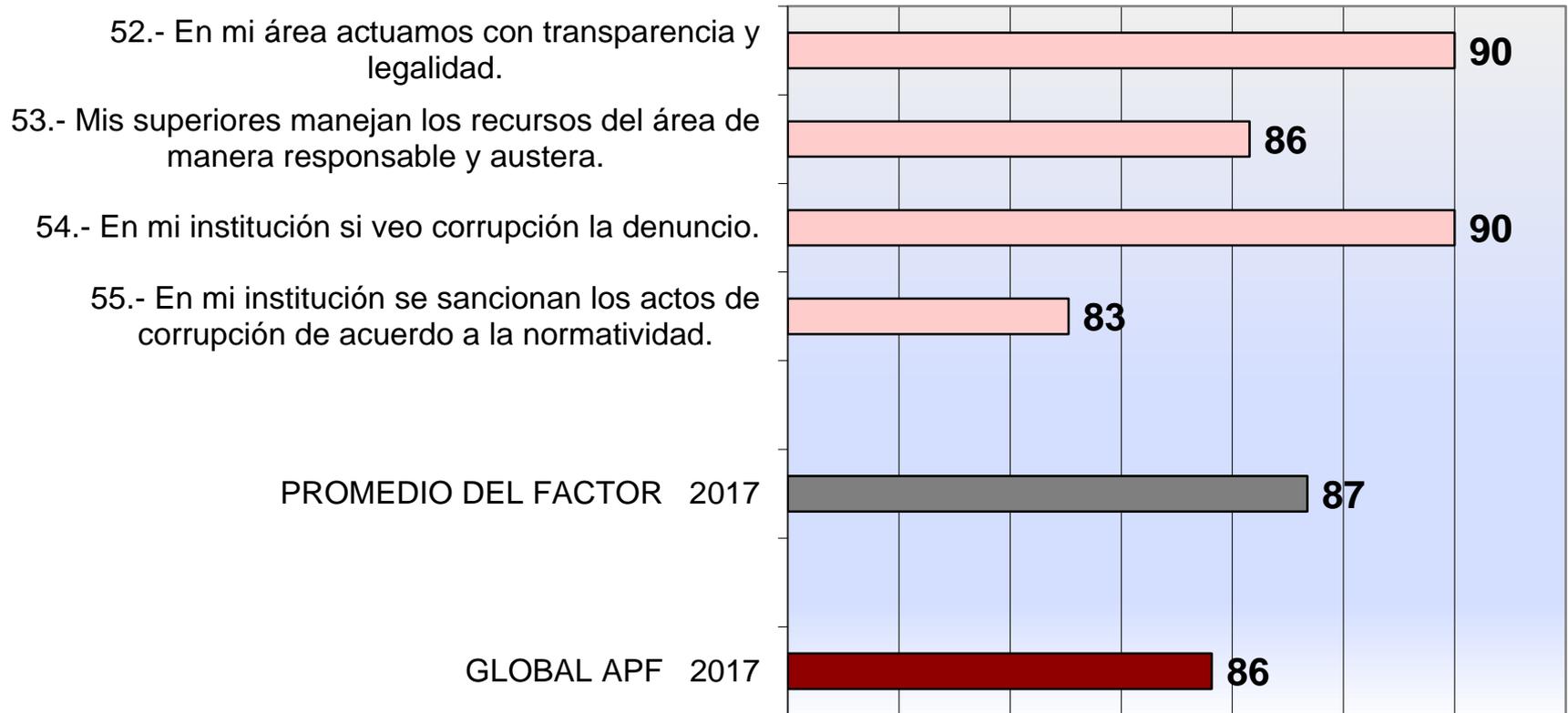
## Identidad con la Institución y Valores

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.



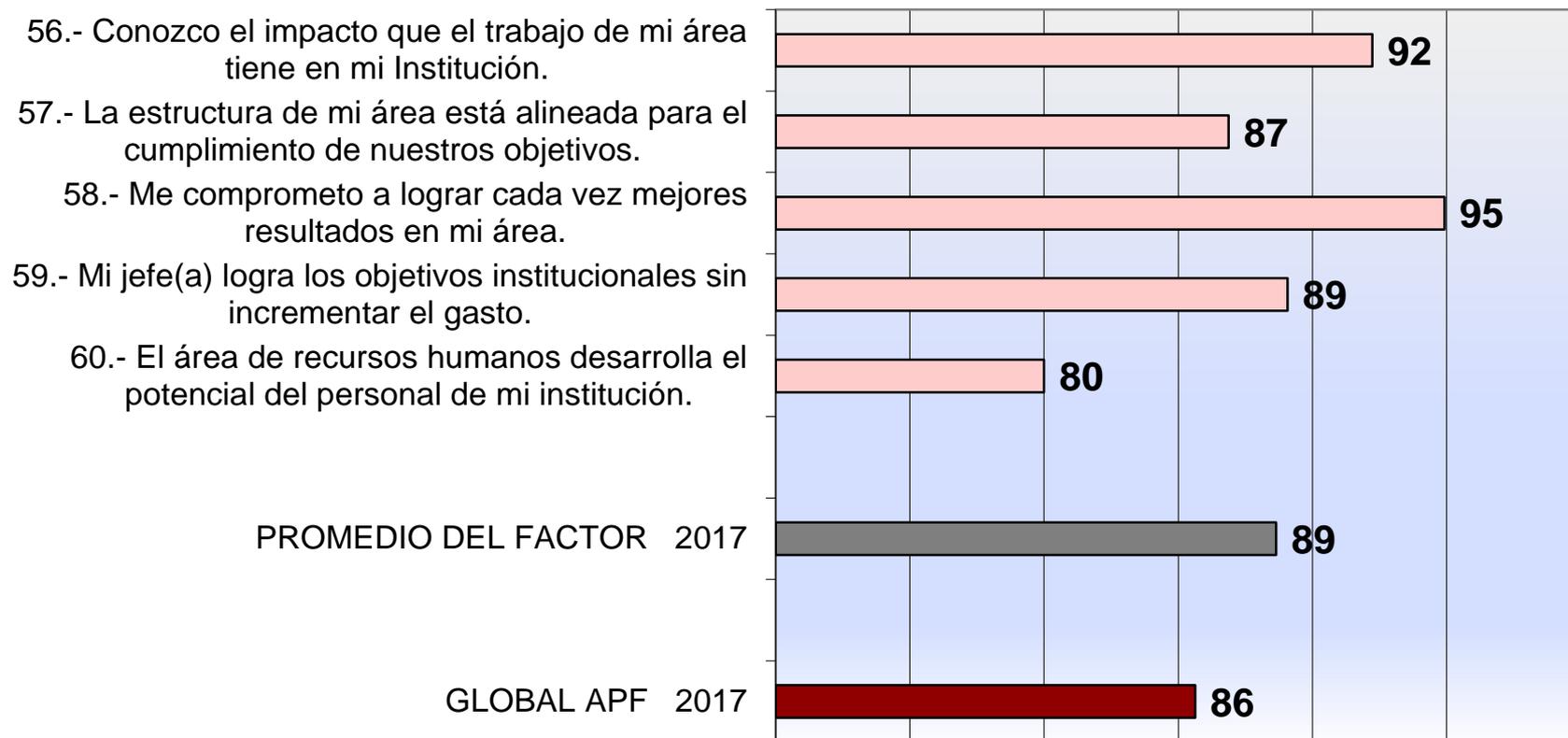
# Transparencia y Combate a la Corrupción

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.



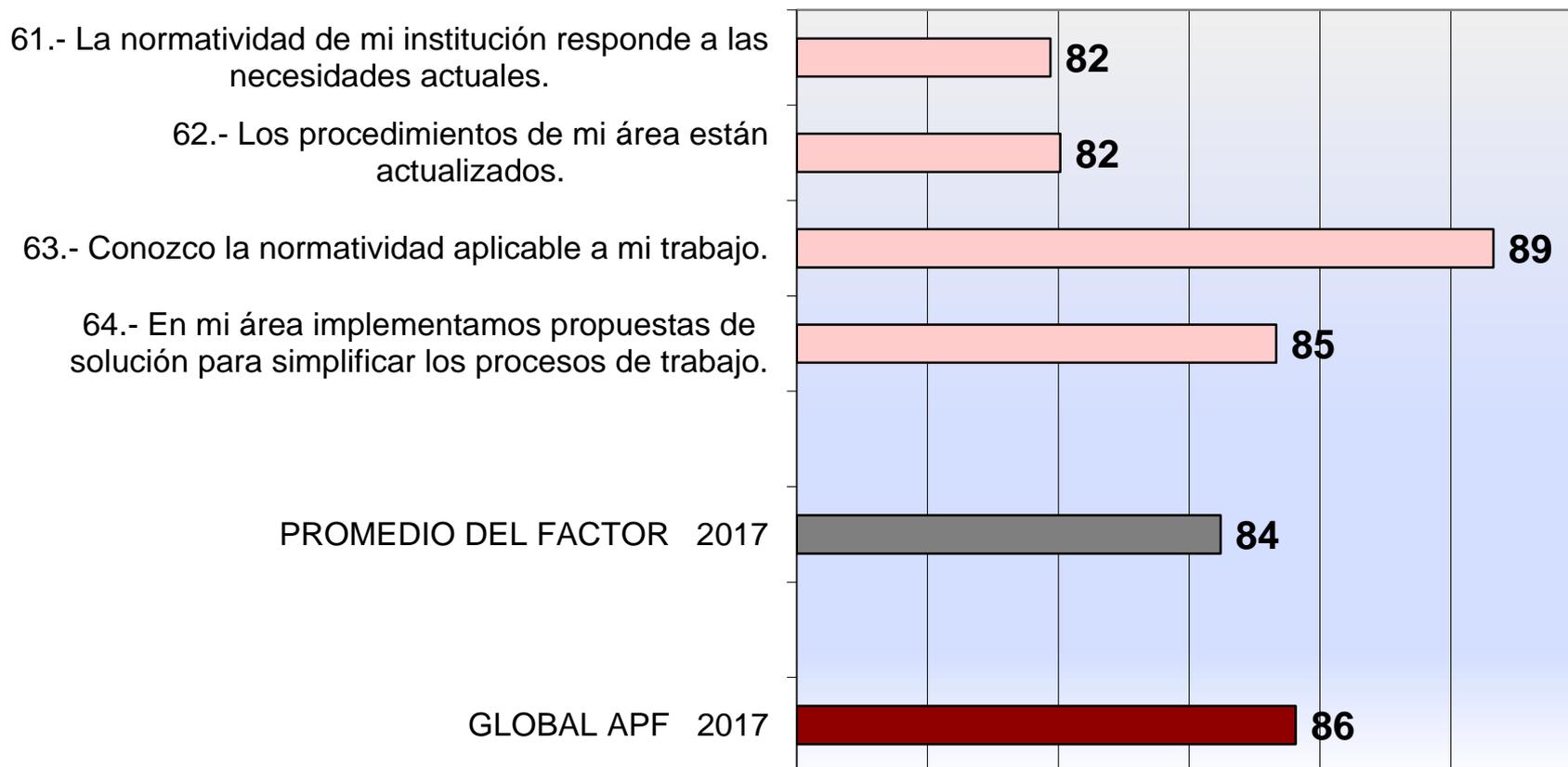
## Enfoque a Resultados y Productividad

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.



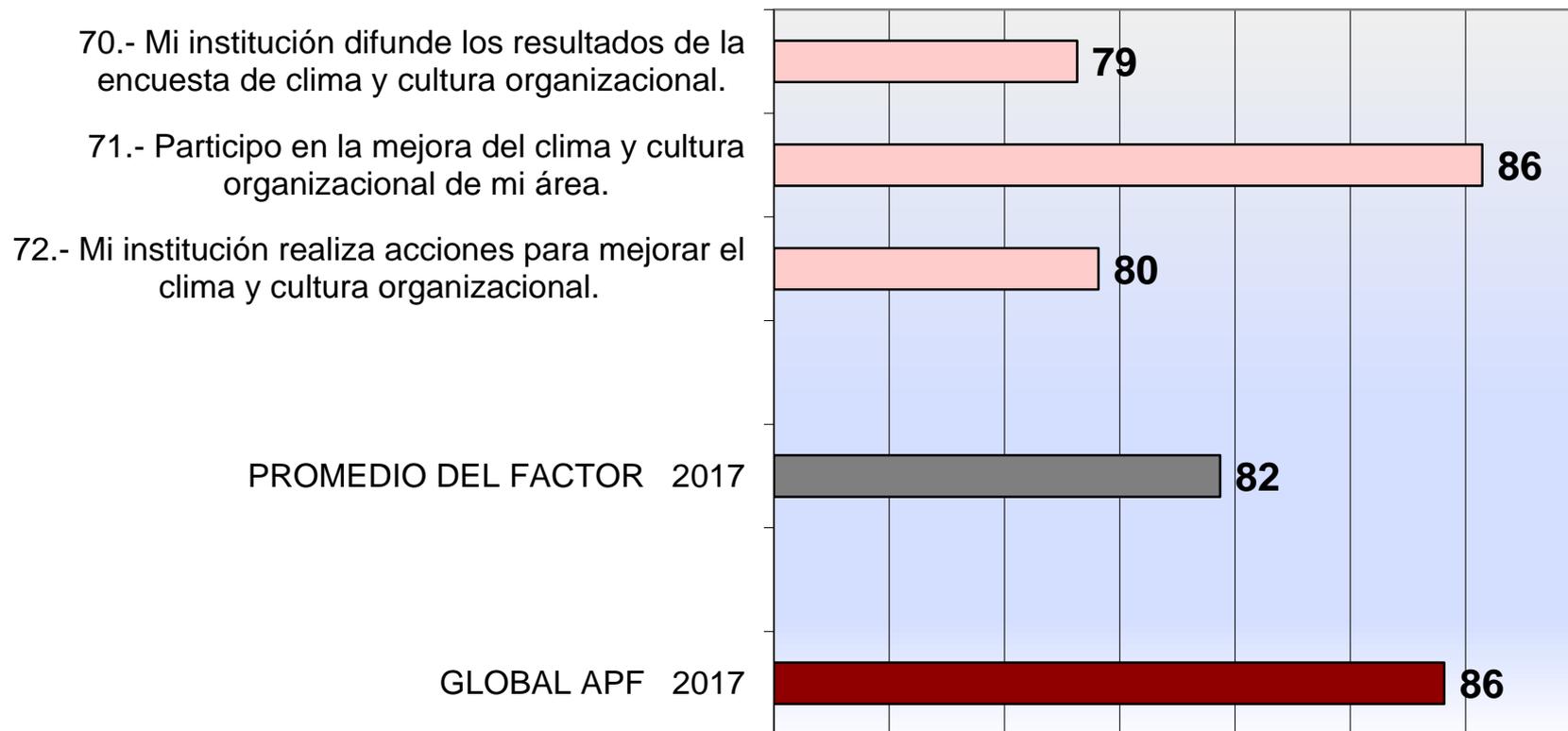
## Normatividad y Procesos

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.



## Impacto de la Encuesta en mi Institución

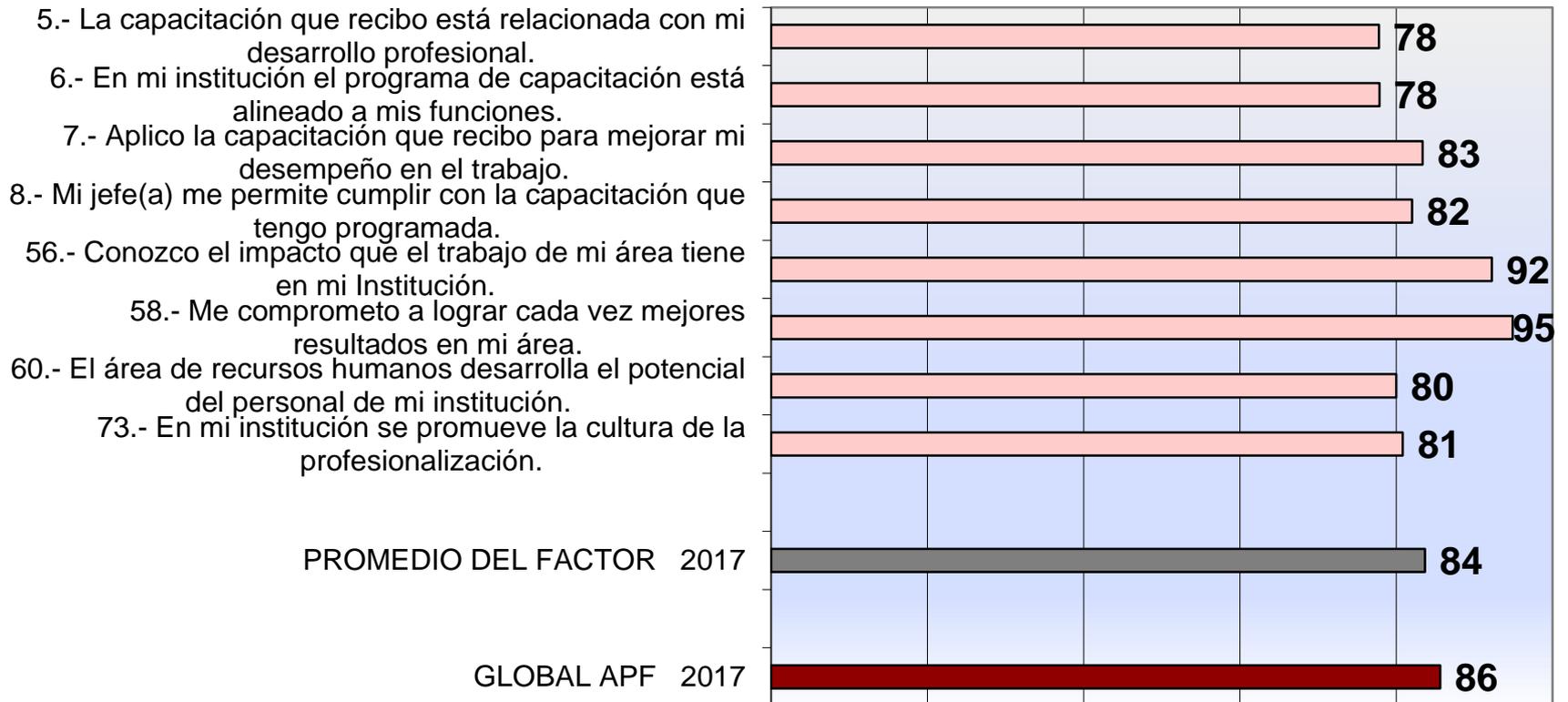
Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



# Factores Fractales

## Profesionalización de la Administración Pública Federal

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.



# Éstres Laboral

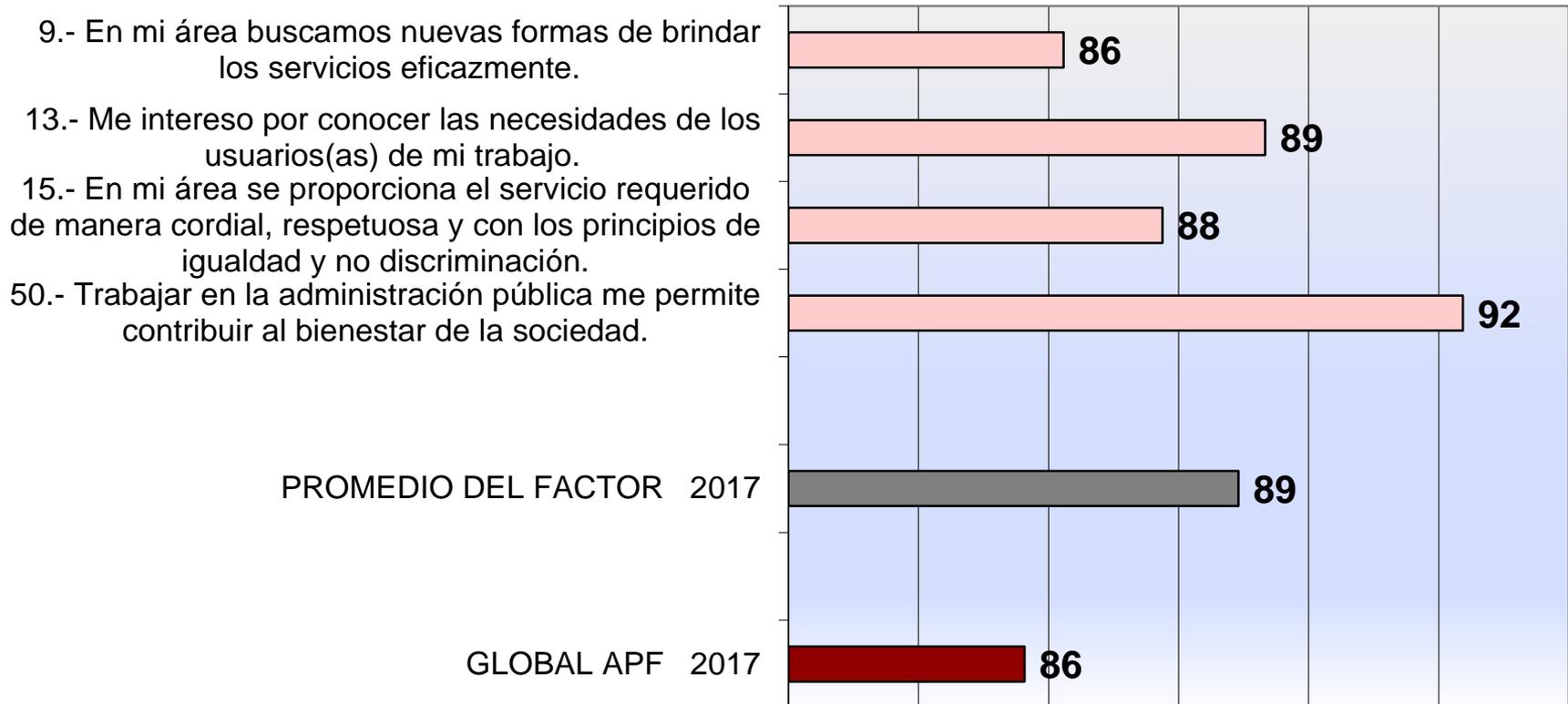
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador(a), generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo personal.



# Factores de Competencia

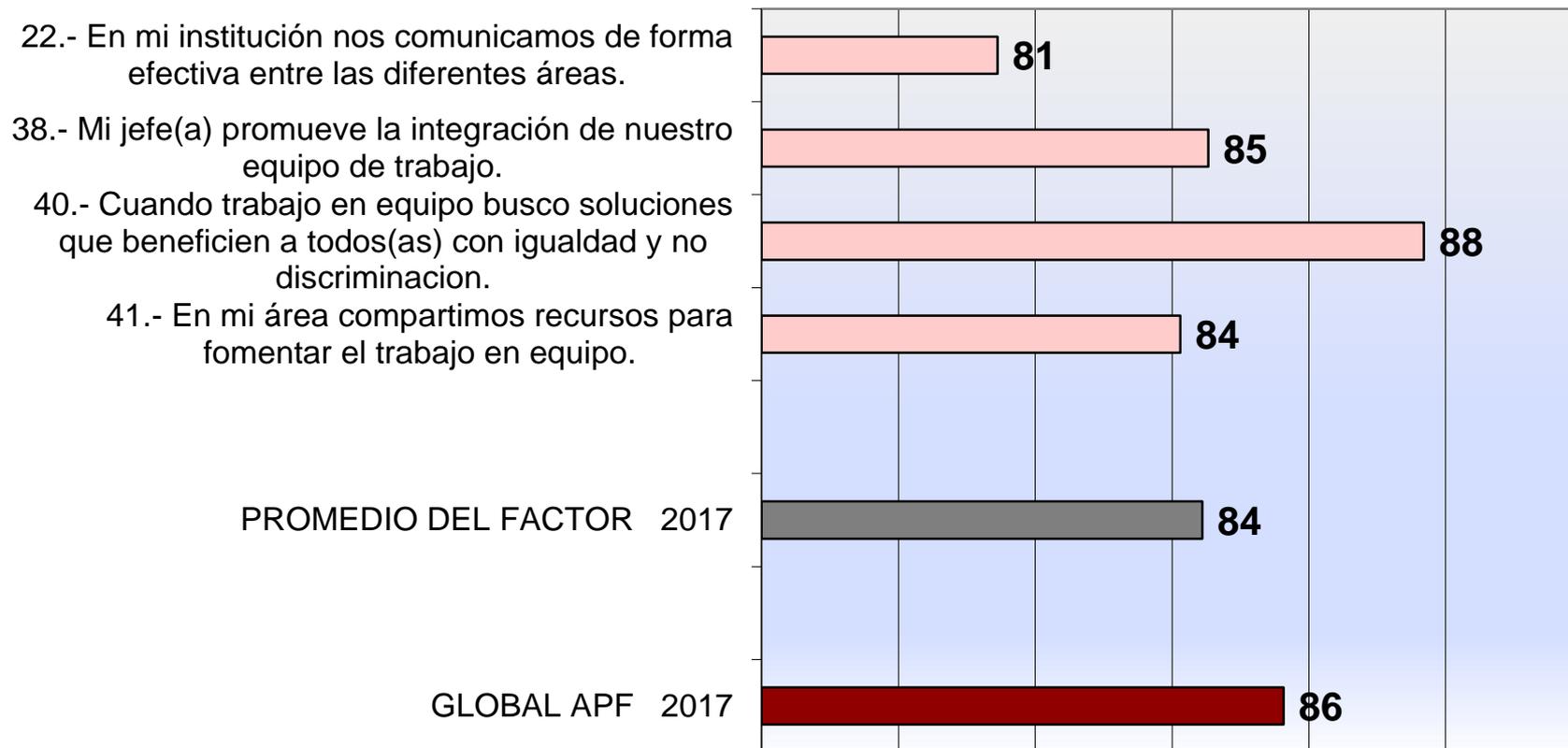
## Vocación de Servicio en la Administración Pública

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.



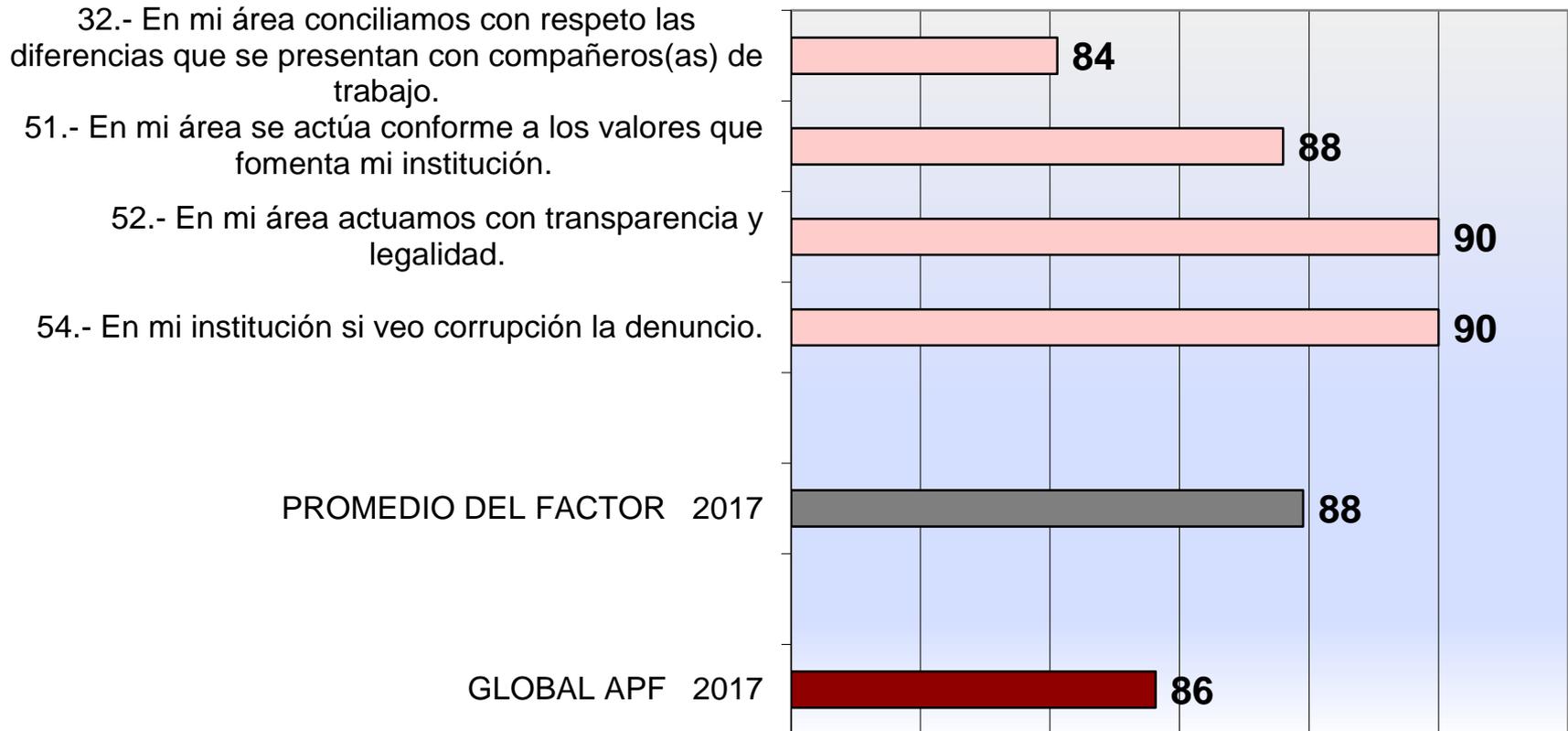
## Construir Relaciones en la Administración Pública

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.



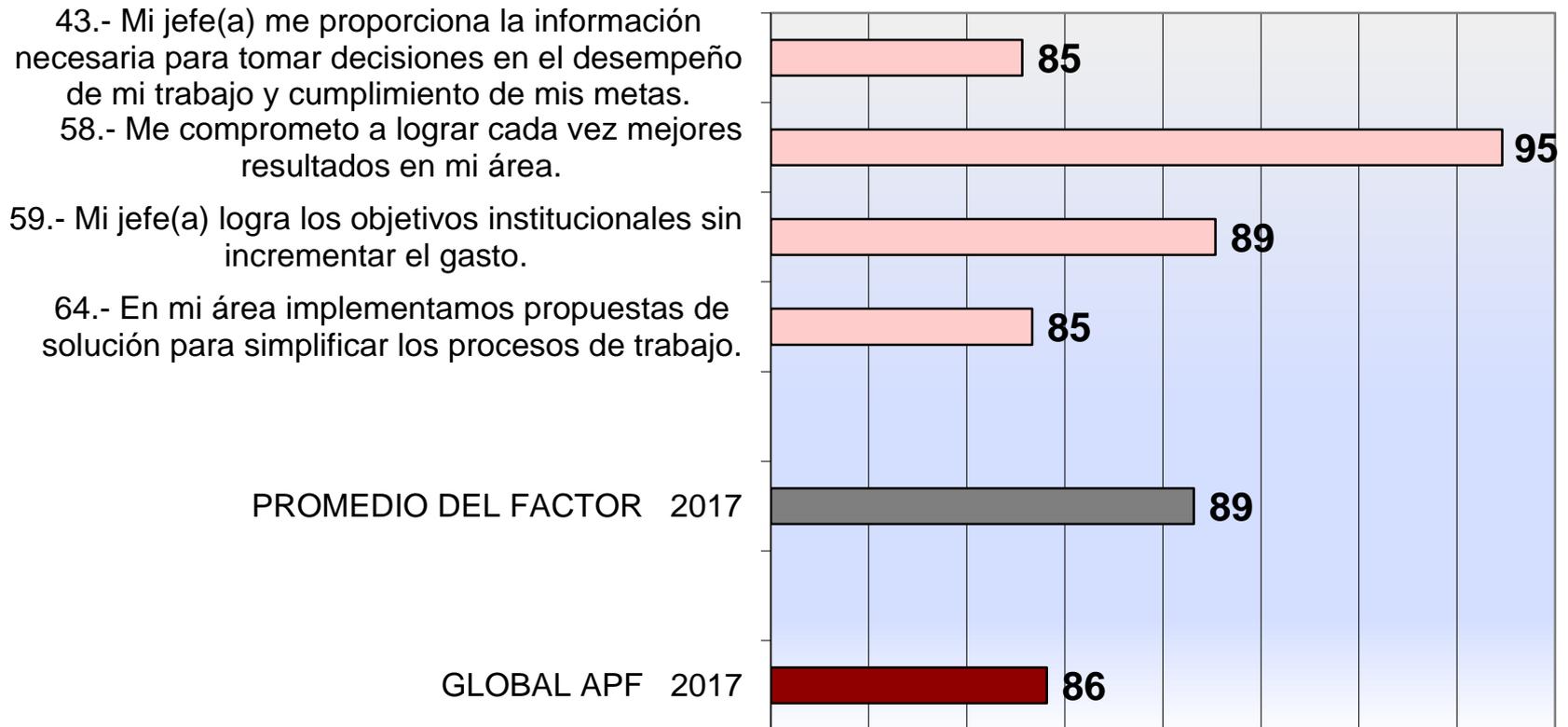
## Actuar con Valores en la Administración Pública

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



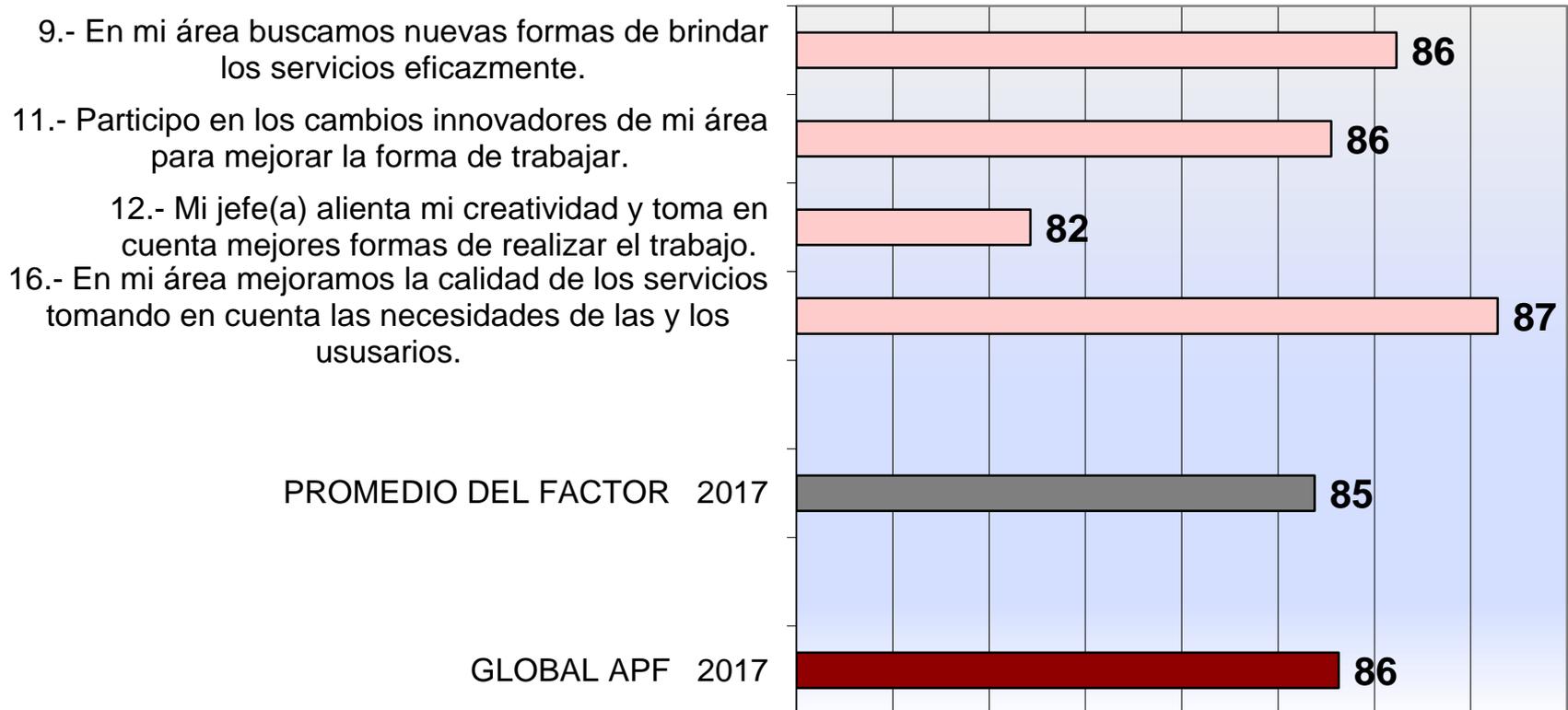
## Enfocar a Resultados en la Administración Pública

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.



## 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.



# 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

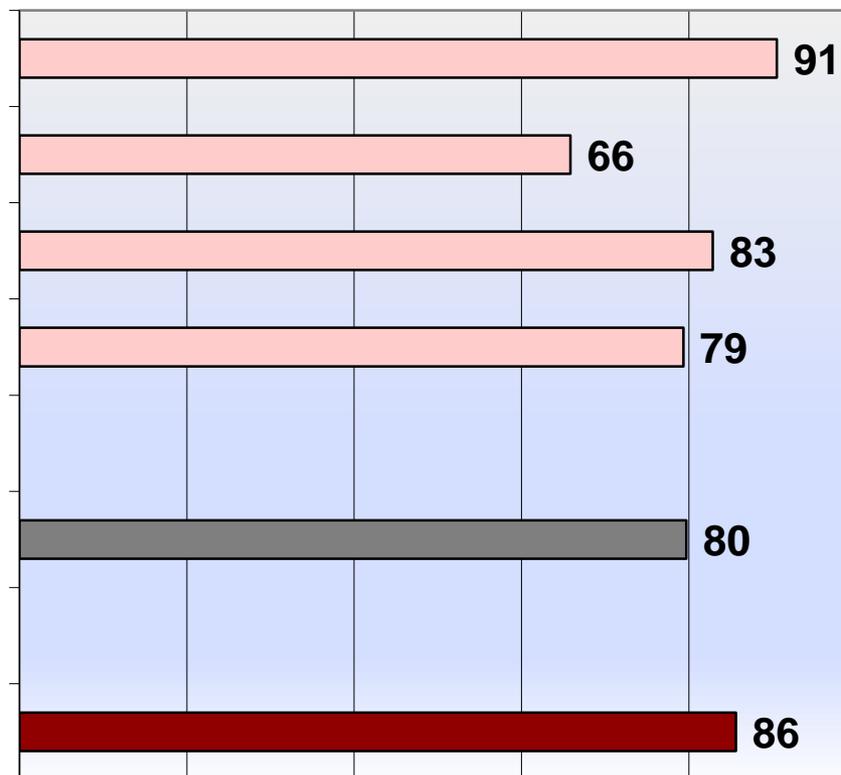
75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.

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.

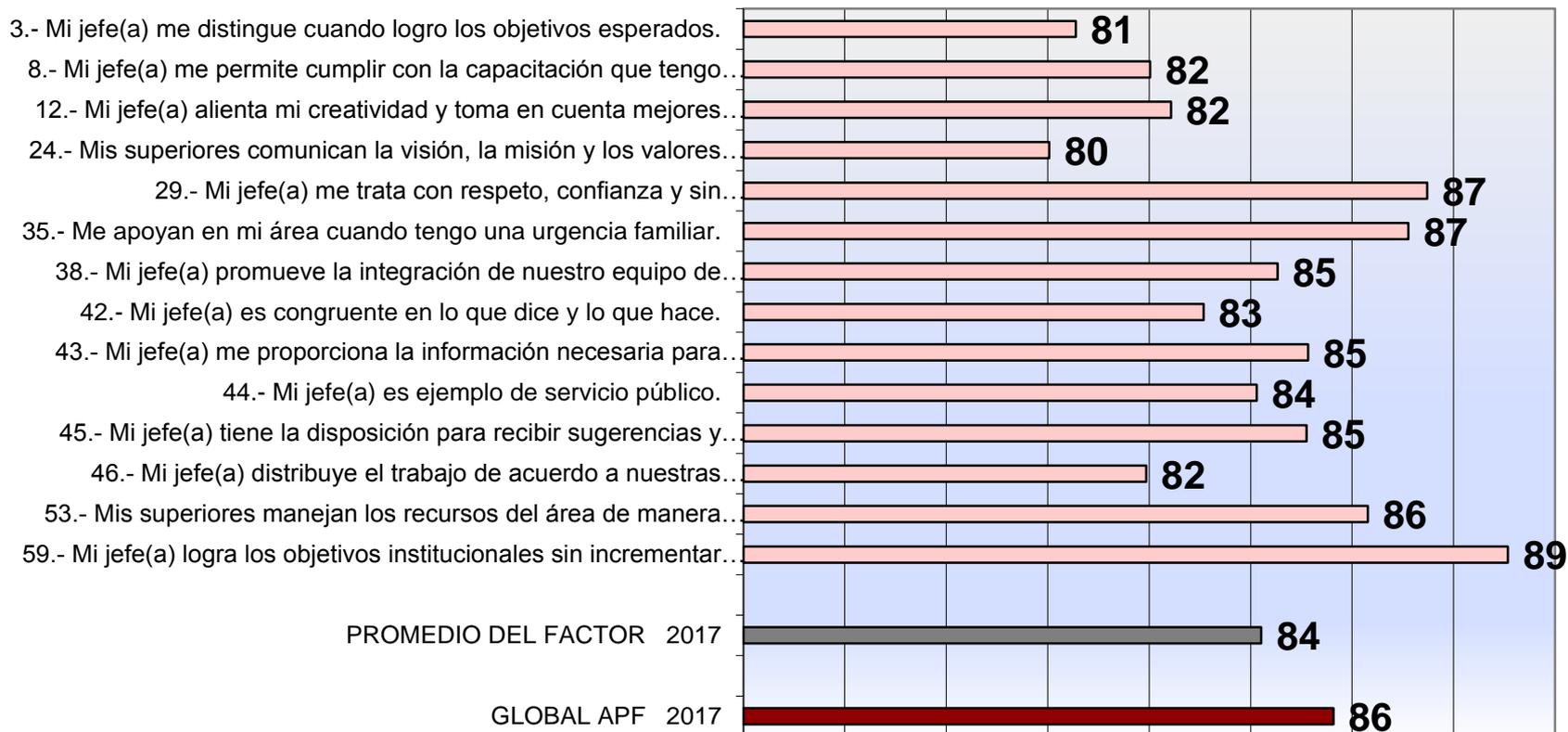
PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



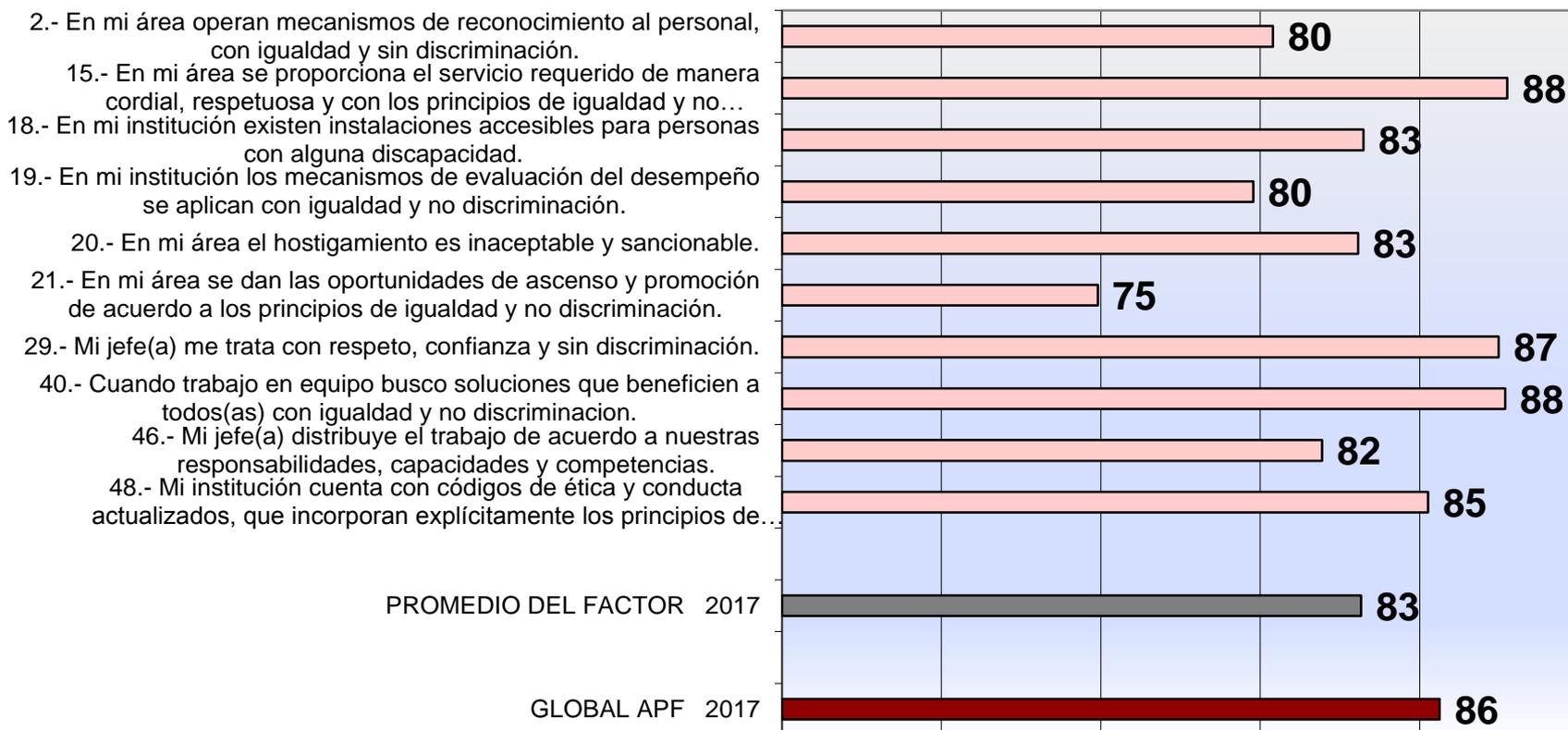
## Liderar Permanentemente la Administración Pública

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.



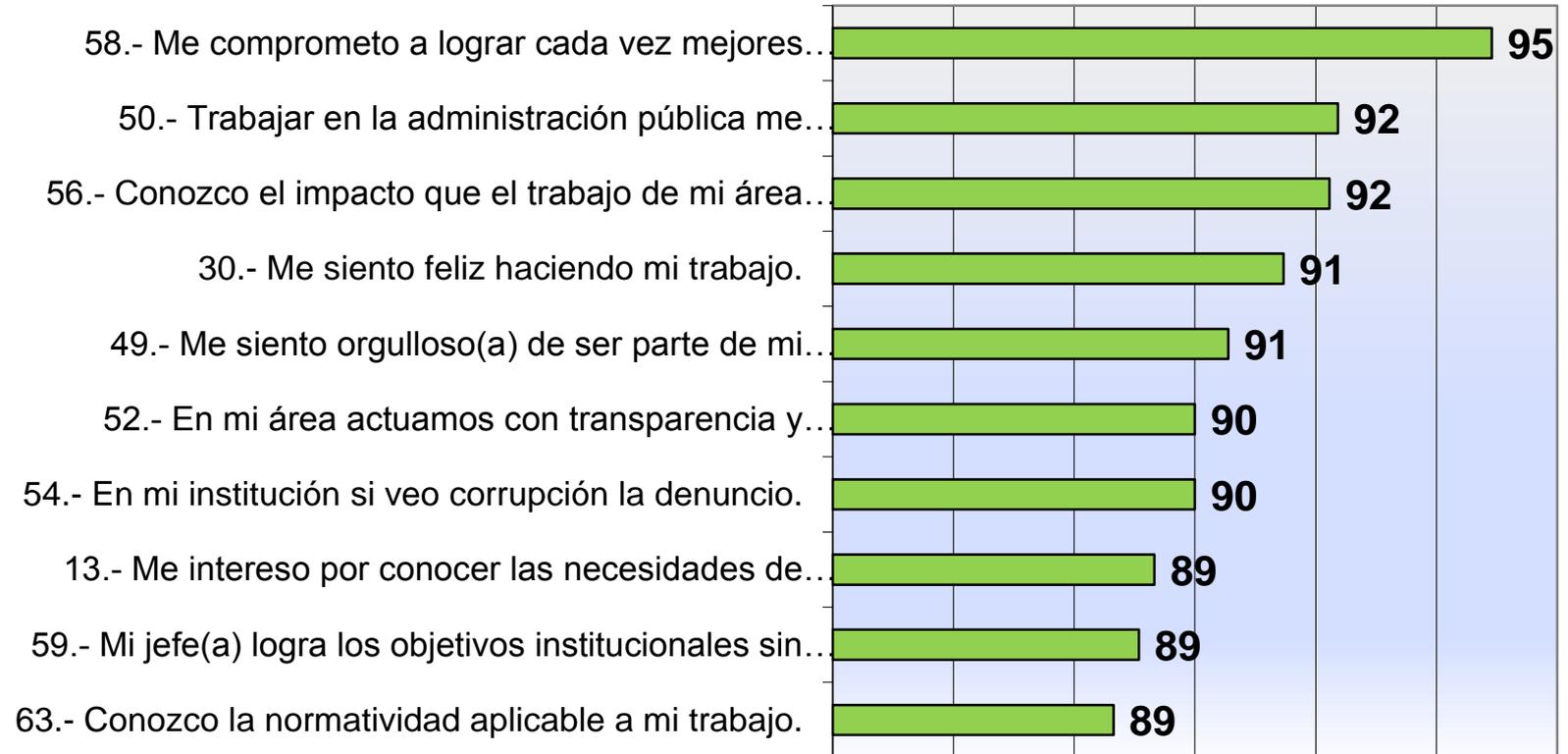
## Factor de Igualdad y No Discriminación

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.



**A continuación se presentan los reactivos mejor y menos calificados durante la ECCO 2017.**

## Reactivos Mejor Calificados 2017



## Reactivos Menos Calificados 2017

