

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ECCO 2014 RESULTADOS Y PLAN DE ACCIÓN



TFCA

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE

Durante el 2014 se realizó de nueva cuenta la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional al personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), misma que por segundo año consecutivo se llevo a cabo de manera independiente a la Secretaría de Gobernación.

Los resultados de este ejercicio se presentan a continuación, ya que servirán de punto de partida para el desarrollo del Programa de Acciones Mejora que estará vigente durante 2015.

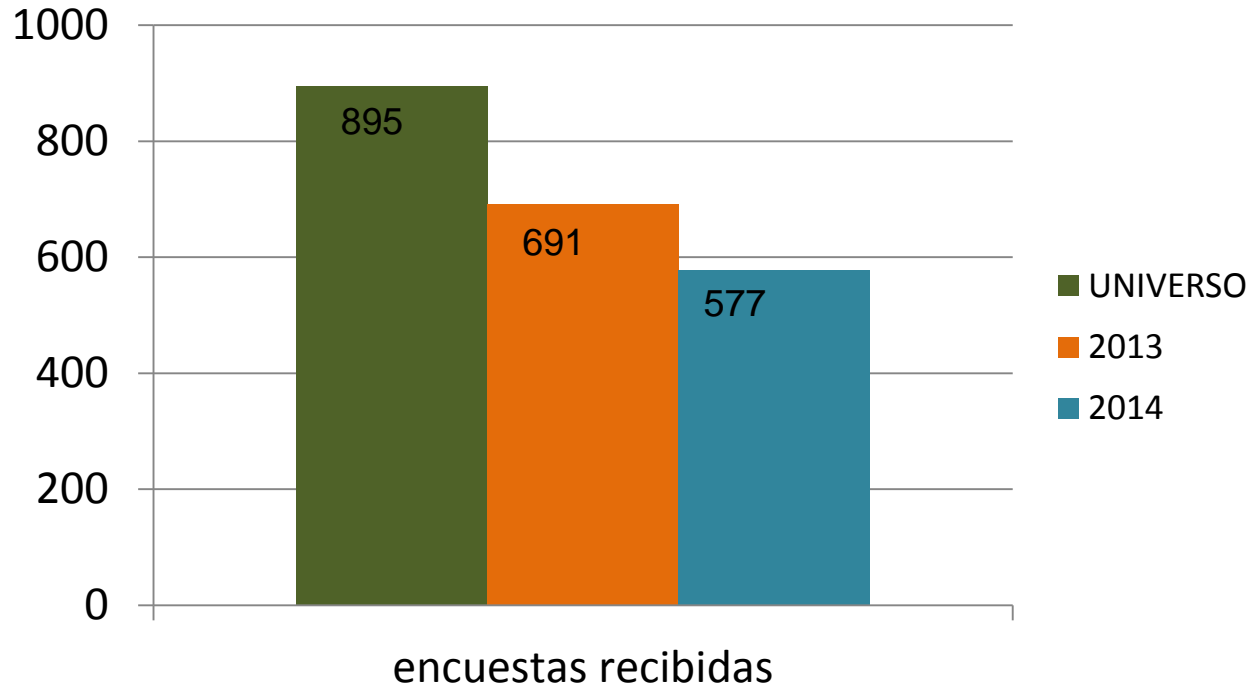
Estadísticos Socio-demográficos

Se recibieron un total de 577 encuestas aplicadas entre el personal de todos los niveles administrativos de este Órgano Colegiado.

Dichas encuestas provienen de las 22 diferentes Áreas que conforman este Tribunal, lo que nos permitirá tener un panorama más amplio de la situación que prevalece actualmente entre los servidores públicos.

Estadísticos Socio-demográficos

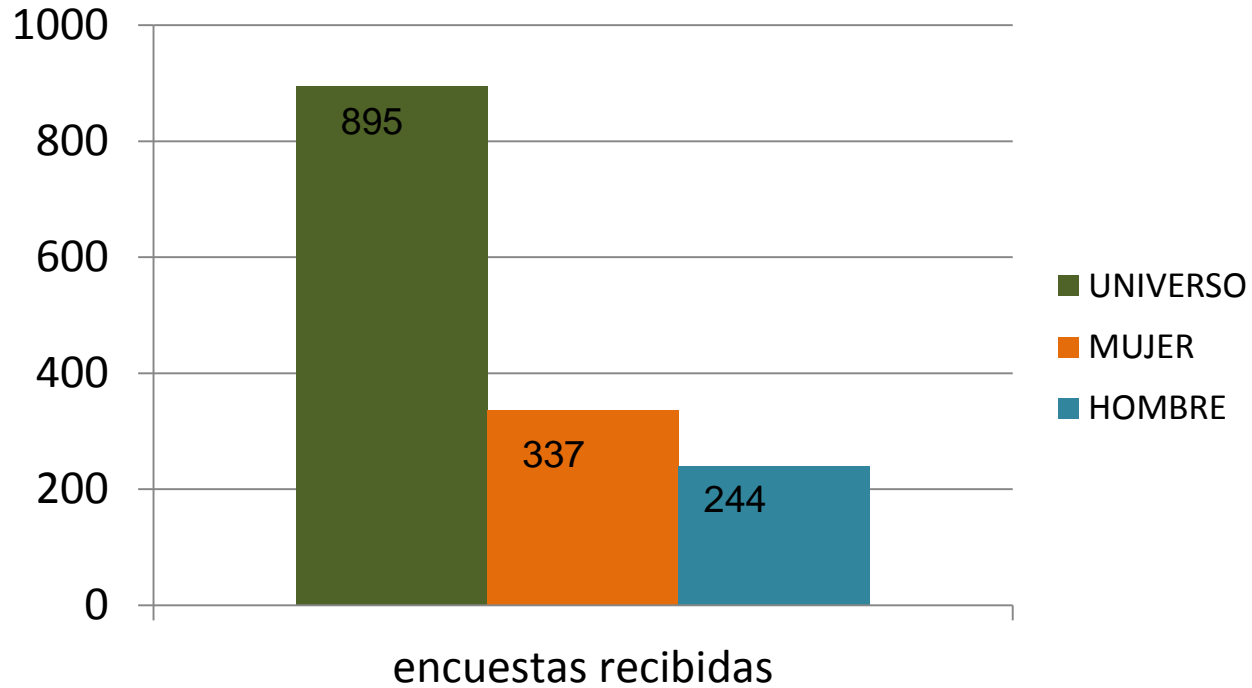
Comparativo de aplicación 2013 – 2014.



En 2014 se recibieron en total 577 encuestas, a diferencia de 2013 donde se recibieron 691, esto representa un decremento de participación en relación al año anterior.

Estadísticos Socio-demográficos

Participación por género.



La participación de las mujeres en 2013 fue de 408, mientras que la de hombres de 283 encuestas, en ambos casos menor que durante la encuesta de 2014.

Estadísticos Socio-demográficos

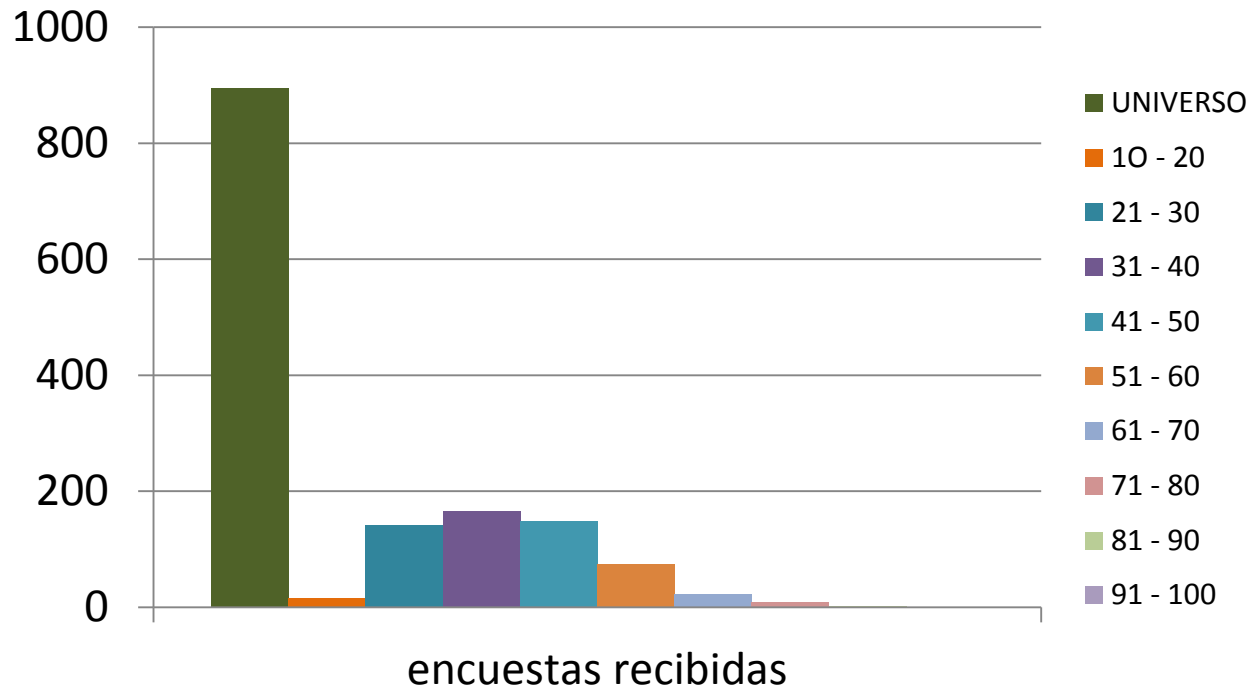
Participación por estado civil.



La participación de los servidores públicos solteros en 2013 fue de 363 encuestas, mientras que la de servidores públicos casados fue de 328 encuestas, en 2014 la participación de solteros y casados se registro prácticamente en igual proporción.

Estadísticos Socio-demográficos

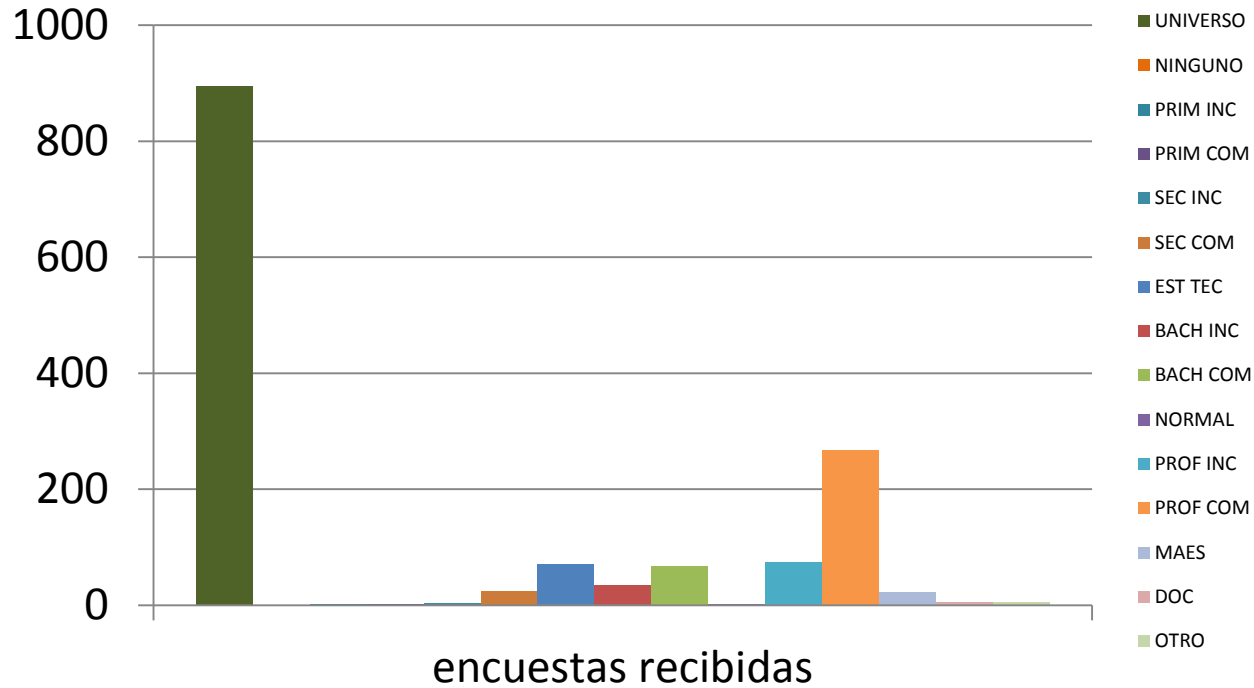
Participación por edad.



El rango de edad con mayor participación en la ECCO 2014 es de 21 a 50 años, mismos que predominaron con igual participación durante la encuesta de 2013.

Estadísticos Socio-demográficos

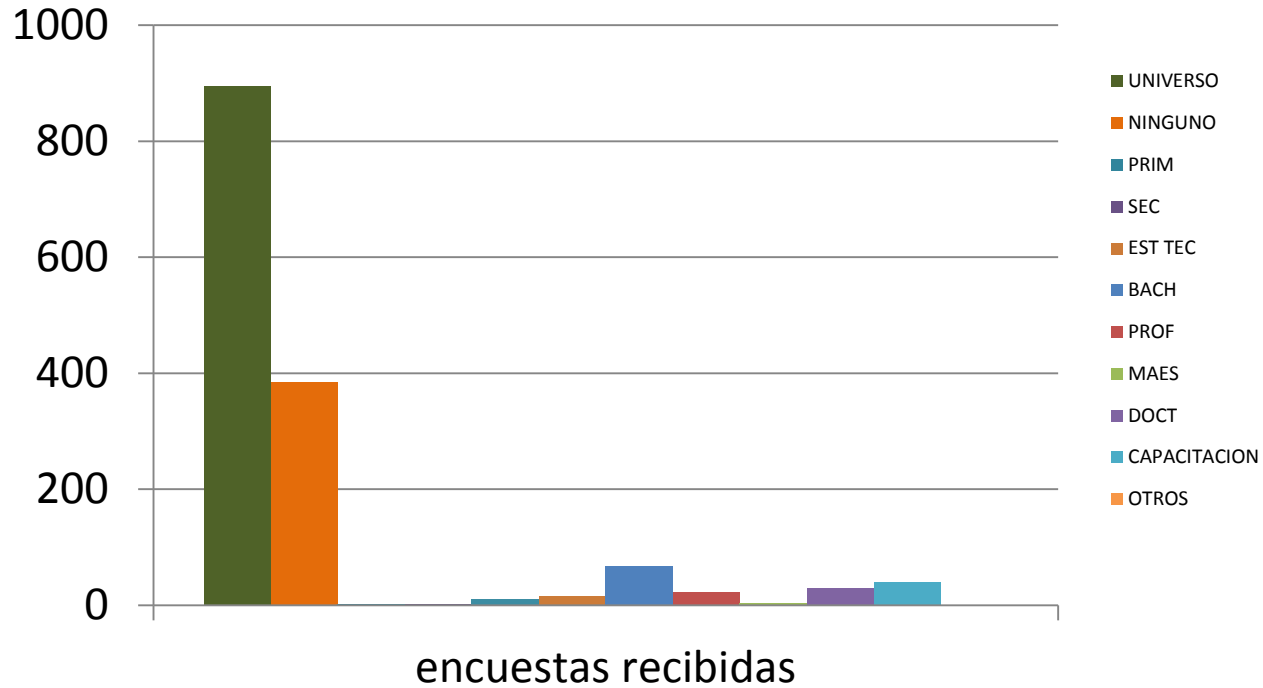
Participación por nivel educativo.



El nivel educativo de los servidores públicos con mayor participación en esta edición de la ECCO se mantuvo con relación al 2013, siendo predominante el nivel de Licenciatura completa.

Estadísticos Socio-demográficos

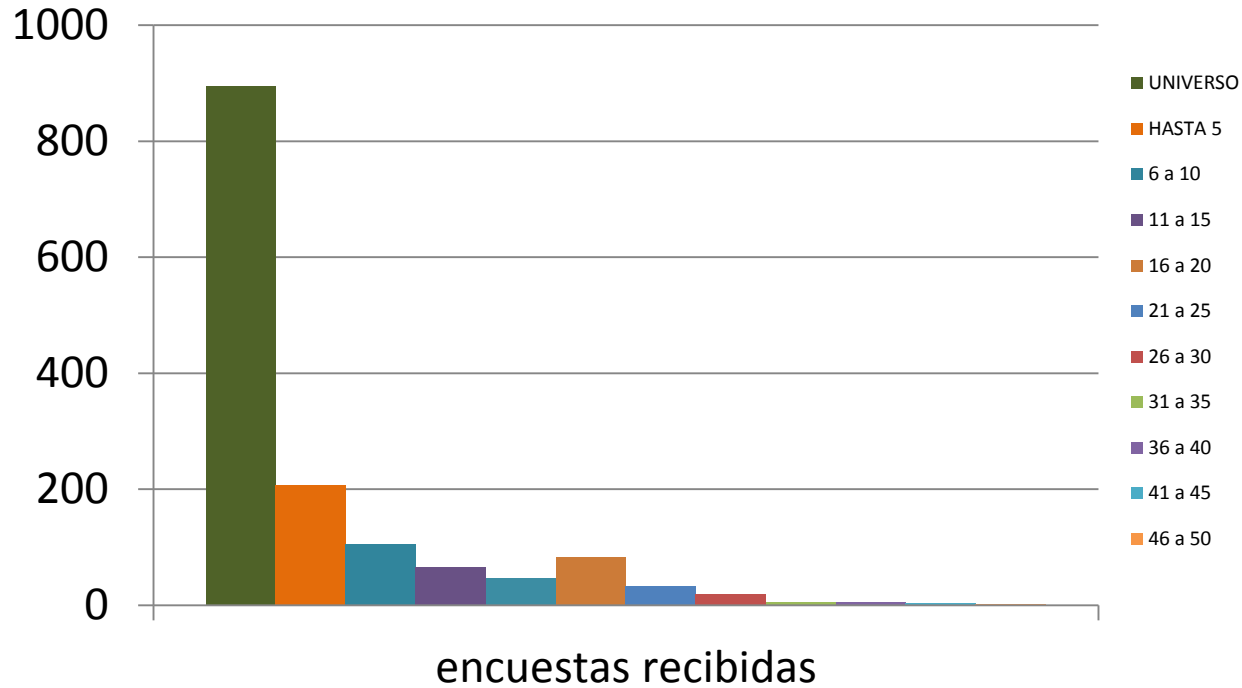
Participación por actualización educativa.



El nivel educativo más significativo en comparación con el 2013 es el de maestría, con un incremento del 5%.

Estadísticos Socio-demográficos

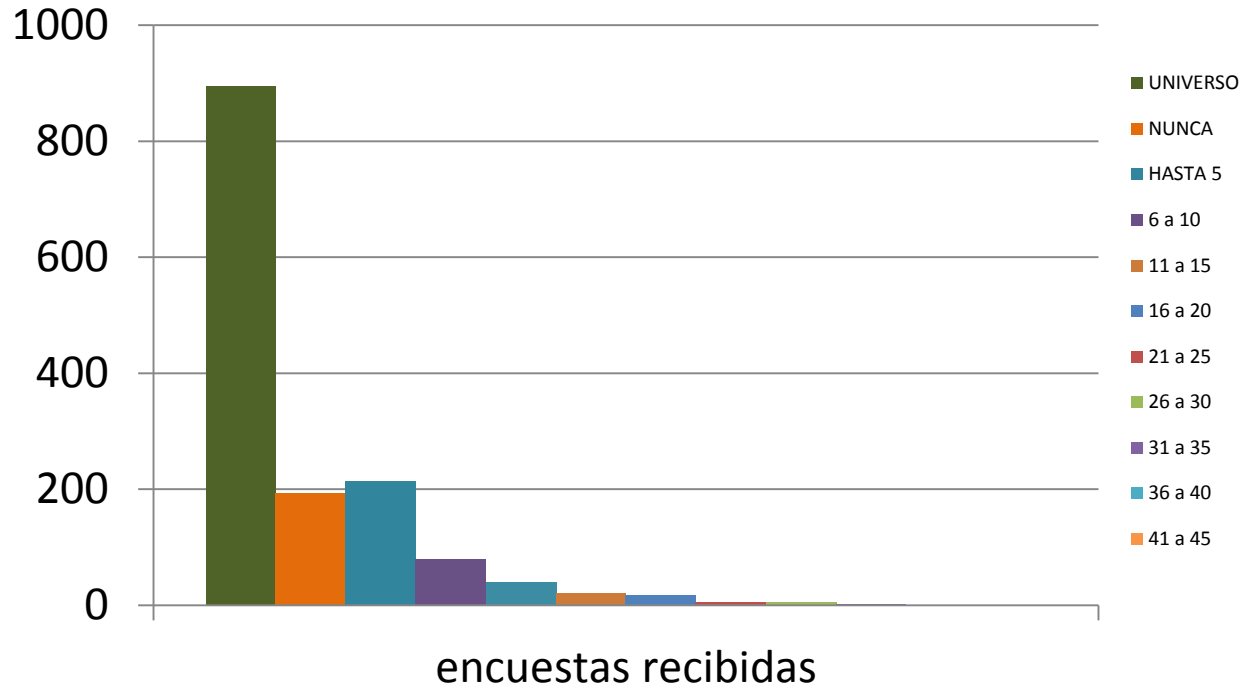
Participación por antigüedad en la APF.



Estos indicadores permanecieron proporcionales al 2013, lo anterior debido a la proximidad de la encuesta, estadísticamente debería cambiar hasta dentro de tres años.

Estadísticos Socio-demográficos

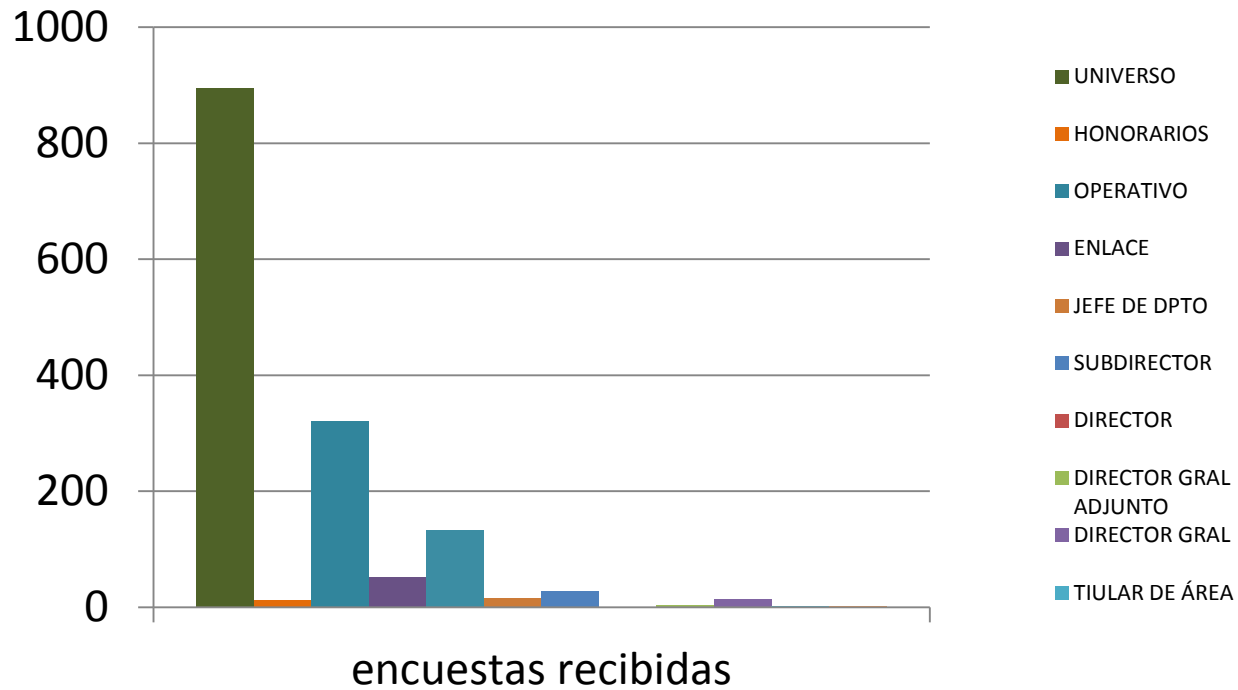
Participación por experiencia en la iniciativa privada.



De igual manera este indicador se mantuvo estable en relación al 2013.

Estadísticos Socio-demográficos

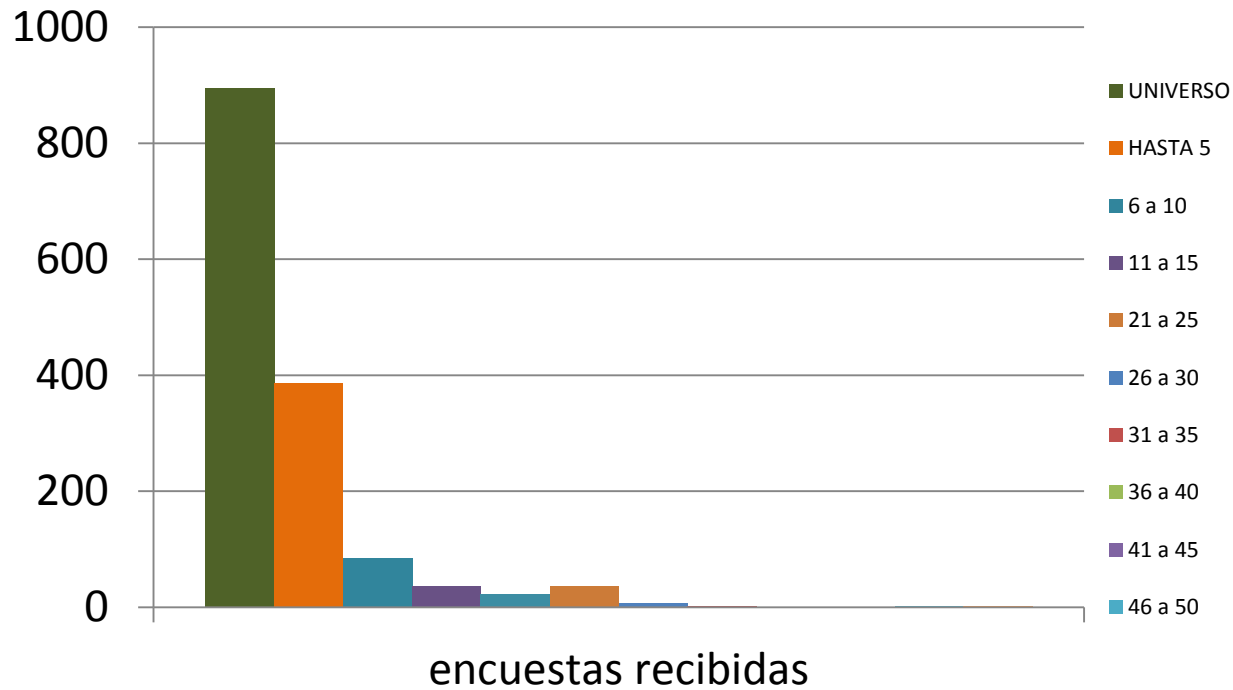
Participación por nivel de estructura.



Este indicador es muy significativo a nivel de Titular de Área, puesto que tuvo un incremento de tres participantes en relación al 2013, el resto permaneció proporcional.

Estadísticos Socio-demográficos

Participación por permanencia en puesto actual.



El indicador con variación más significativa en relación al 2013, es el de permanencia en el puesto de 16 a 20 años, el cual presenta un decremento de 23 puntos.

El 2014 fue un año de intensa actividad política en el país y dentro del mismo TFCA, razón por la cual, la credibilidad en la aplicación de la ECCO presento una merma considerable en relación al 2013, año de participación histórica para el Tribunal con un total de 691 encuestas aplicadas.

De las 577 encuestas recibidas en la edición 2014 de la ECCO, predomina la participación de las mujeres(337) en relación a los hombres(244), de 21 a 50 años con estudios profesionales, en puestos operativos en su mayoría desde hace 5 años y con igual proporción entre solteros y casados.

FACTORAJE DE EVALUACIÓN

Este año la ECCO además de medir el ambiente laboral de las diferentes dependencias de la APF, también generó por primera vez el análisis de las competencias que prevalecen entre los servidores públicos, por medio de 26 factores, de los cuales 19 miden el Clima y Cultura del personal y los 7 restantes arrojan el primer índice de competencias del que se tenga registro.

Dentro de los factores que miden el nivel de competencia podemos encontrar la vocación de servicio, el enfoque a resultados, la eficiencia de recursos, entre otros.

| | |
|----------------|---|
| Factor 1..... | Reconocimiento laboral |
| Factor 2..... | Capacitación y Desarrollo |
| Factor 3..... | Mejora y Cambio |
| Factor 4..... | Calidad y Orientación al usuario |
| Factor 5..... | Equidad y Genero |
| Factor 6..... | Comunicación |
| Factor 7..... | Disponibilidad de recursos |
| Factor 8..... | Calidad de vida laboral |
| Factor 9..... | Balance trabajo – familia |
| Factor 10..... | Colaboración y Trabajo en equipo |
| Factor 11..... | Liderazgo y Participación |
| Factor 12..... | Identidad con la institución y valores |
| Factor 13..... | Austeridad y Combate a la corrupción |
| Factor 14..... | Enfoque a resultados y productividad |
| Factor 15..... | Normatividad y Procesos |
| Factor 16..... | Servicio Profesional de Carrera |
| Factor 17..... | Impacto de la encuesta en mi Institución |
| Factor 18..... | Profesionalización de la Administración Pública |
| Factor 19..... | Estrés laboral |

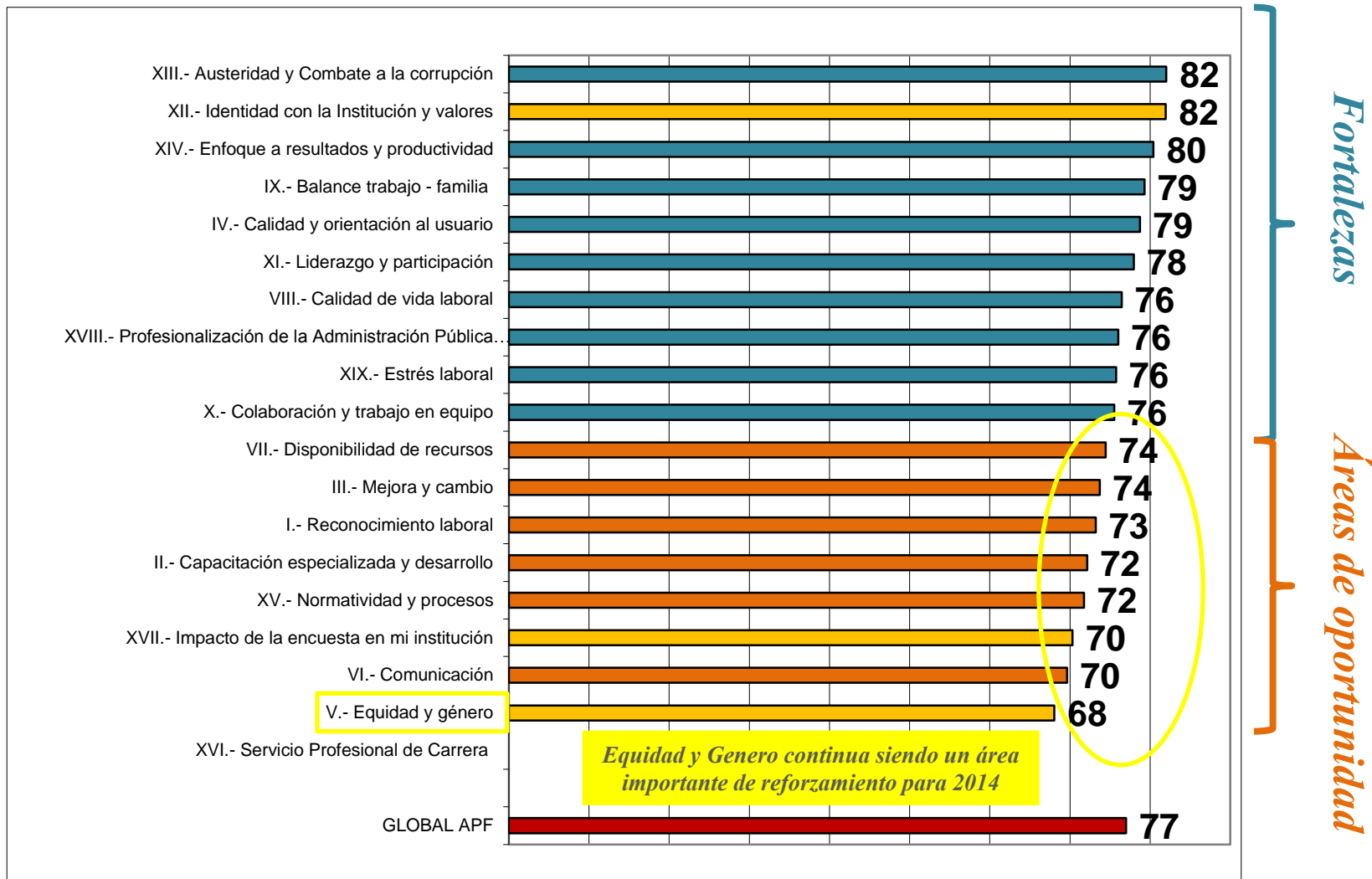
FACTORAJE DE COMPETENCIAS

| | |
|----------------|---|
| Factor 20..... | Vocación de servicio de la Administración Pública |
| Factor 21..... | Construir relaciones en la Administración Pública |
| Factor 22..... | Actuar con valores en la Administración Pública |
| Factor 23..... | Enfocar a resultados en la Administración Pública |
| Factor 24..... | Impulsar el cambio en la Administración Pública |
| Factor 25..... | Aplicar eficientemente los recursos de TIC's |
| Factor 26..... | Liderar permanentemente la Administración Pública |

RESULTADOS POR FACTOR

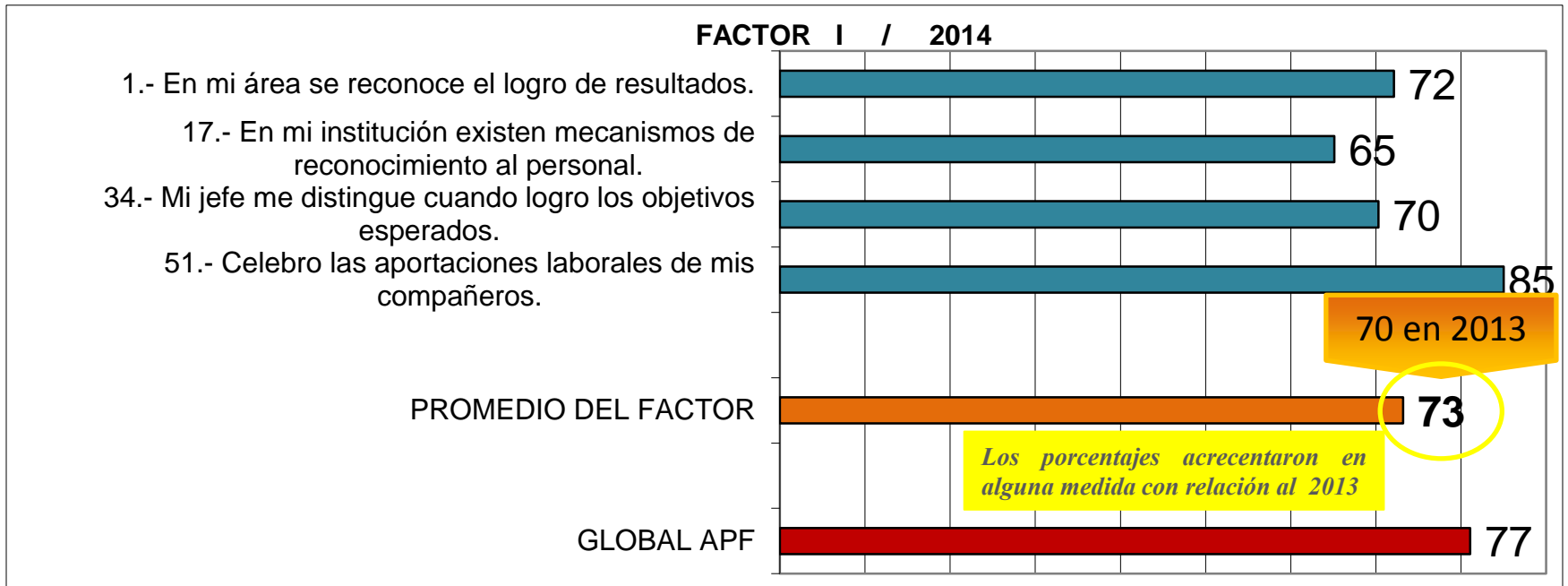
A continuación se presentan los resultados obtenidos en el orden prediseñado para la encuesta, donde primero observaremos los factores de Clima y Cultura y posteriormente los de competencia, de los cuales por ser el primer año que se implementan no tiene punto de referencia con una edición anterior, sin embargo servirán de punto de partida para los fines que persigue la ECCO 2014.

Factores Clima y Cultura organizacional 2014



Reconocimiento laboral

Este factor tuvo una mejoría de tres puntos con relación al 2013, lo anterior debido a la difusión que se le ha dado a los sistemas de reconocimiento laboral vigentes en el TFCA.

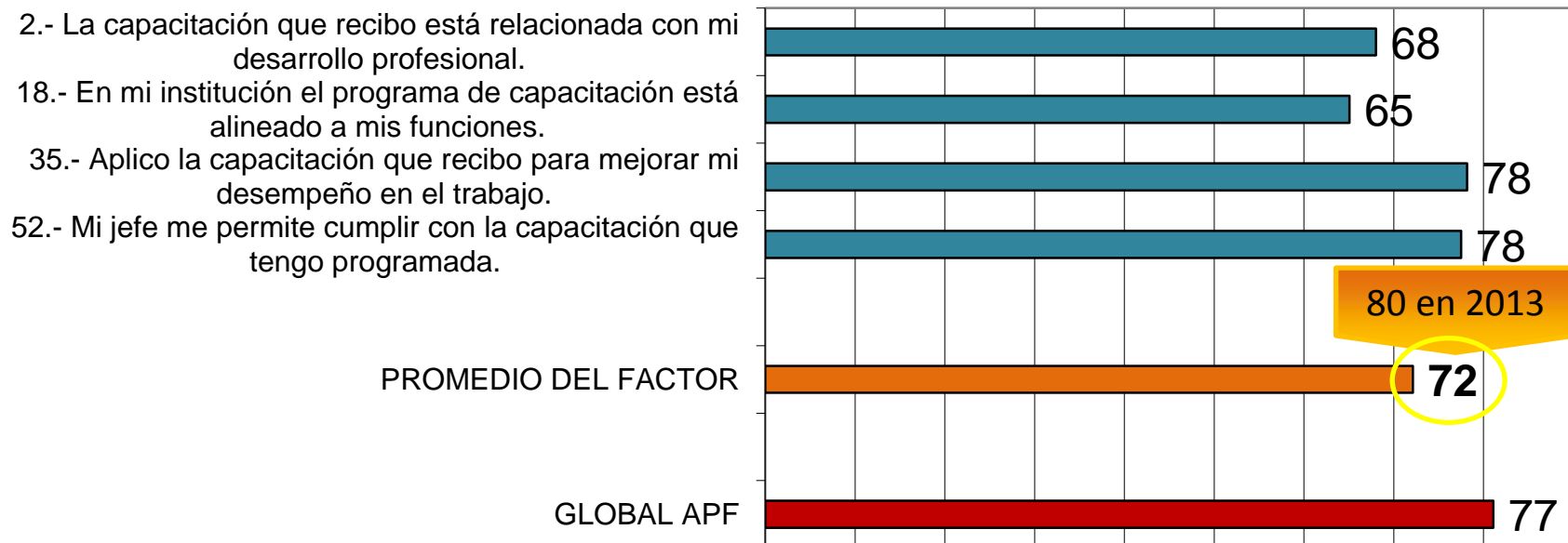


Capacitación especializada y desarrollo

Con este factor se mide la participación y aprovechamiento de los servicios de capacitación aplicada al personal, se presenta un déficit de 8 puntos en relación al 2013. El número de participantes por curso dentro del Programa Anual de Capacitación (PAC) se vio afectado debido a las cargas de trabajo que prevalecieron durante dicho programa.

Así mismo, es importante recalcar que de los cursos que formaron parte del PAC 2013, sólo algunos se consideran especializados.

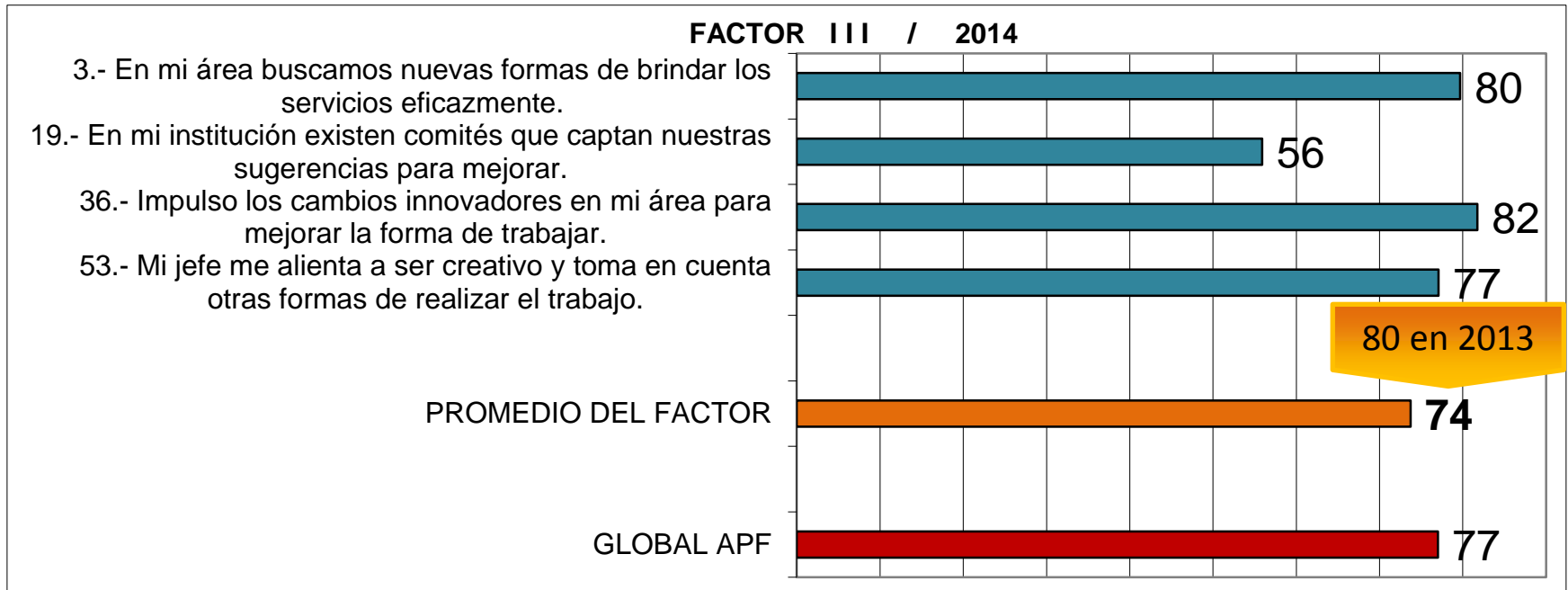
FACTOR II / 2014



● Factor modificado

Mejora y Cambio

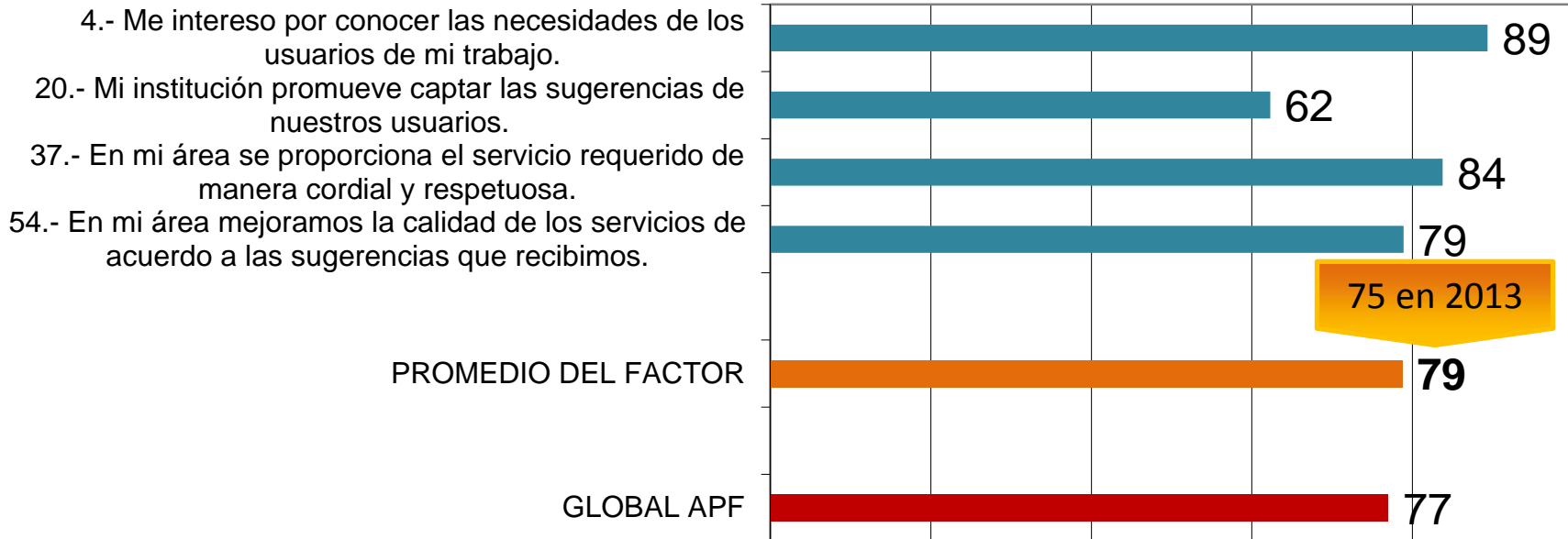
En relación al 2013 este factor sufrió un decremento de 6 puntos, durante la aplicación de la ECCO, el TFCA atravesó por un proceso de evaluación y modernización de los procesos internos de los cuales se espera una mejora en la edición 2015.



Calidad y Orientación al Usuario

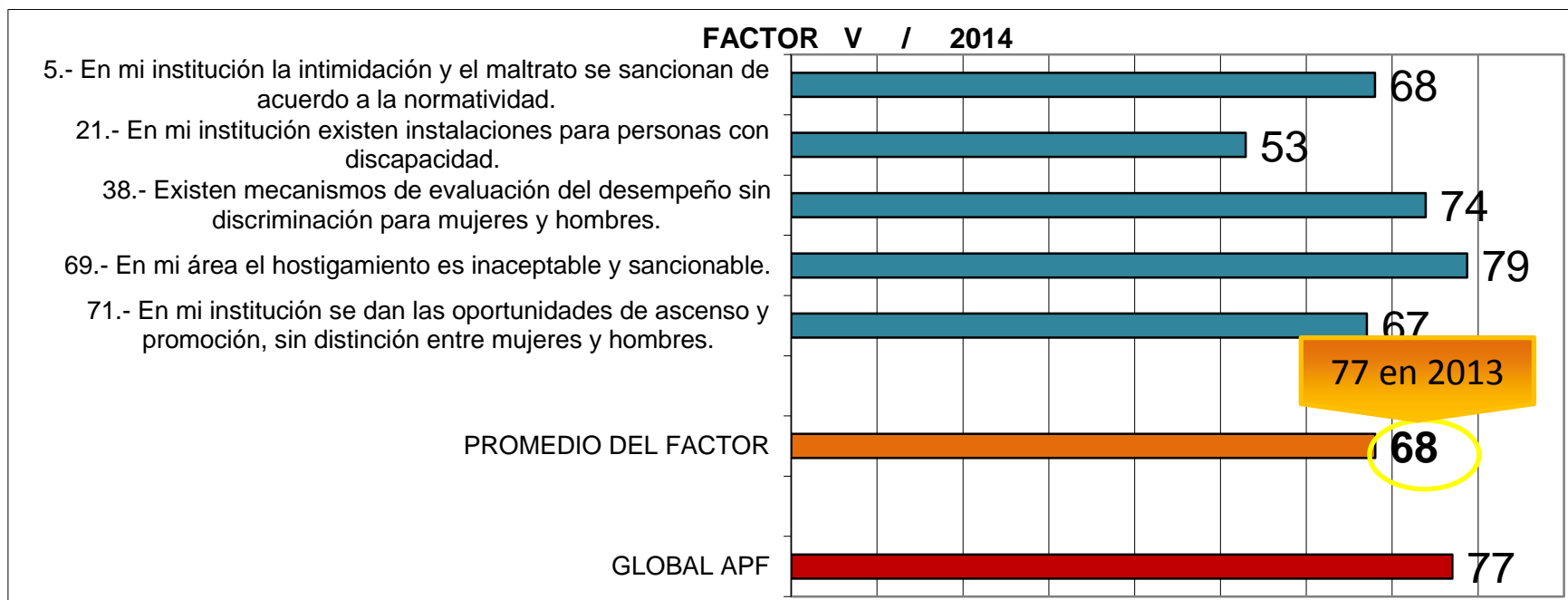
Durante el 2013 se aplicaron diversos cursos de capacitación, de los cuales destacan Trabajo en equipo, Formación de valores éticos y Actualización secretarial, estos cursos además de modernizar a los trabajadores en cuanto a técnicas, busca generar en el servidor público una mejor actitud de servicio.

FACTOR IV / 2014



Equidad y Genero

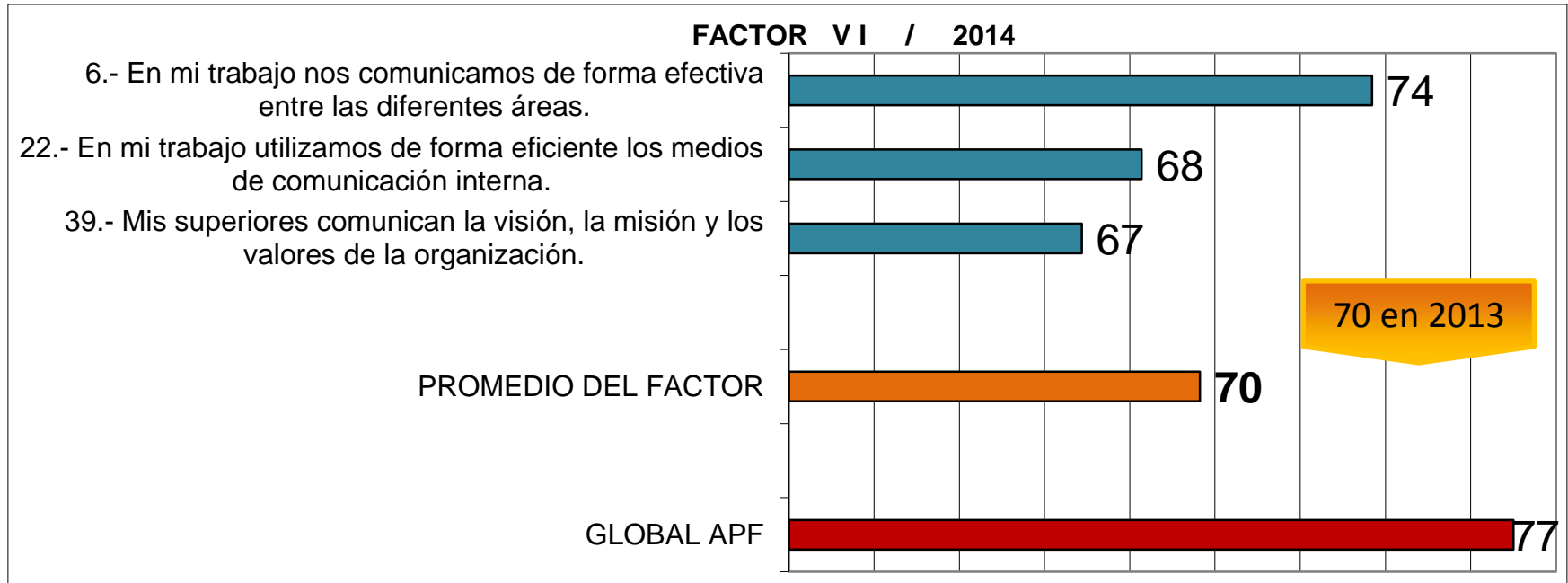
En el TFCA no existen accesos apropiados para personas con discapacidad motora, visual o auditiva, lo anterior debido a que las condiciones actuales en las que se labora presentan espacios reducidos.



Equidad y Genero continua siendo un área importante de reforzamiento para 2014

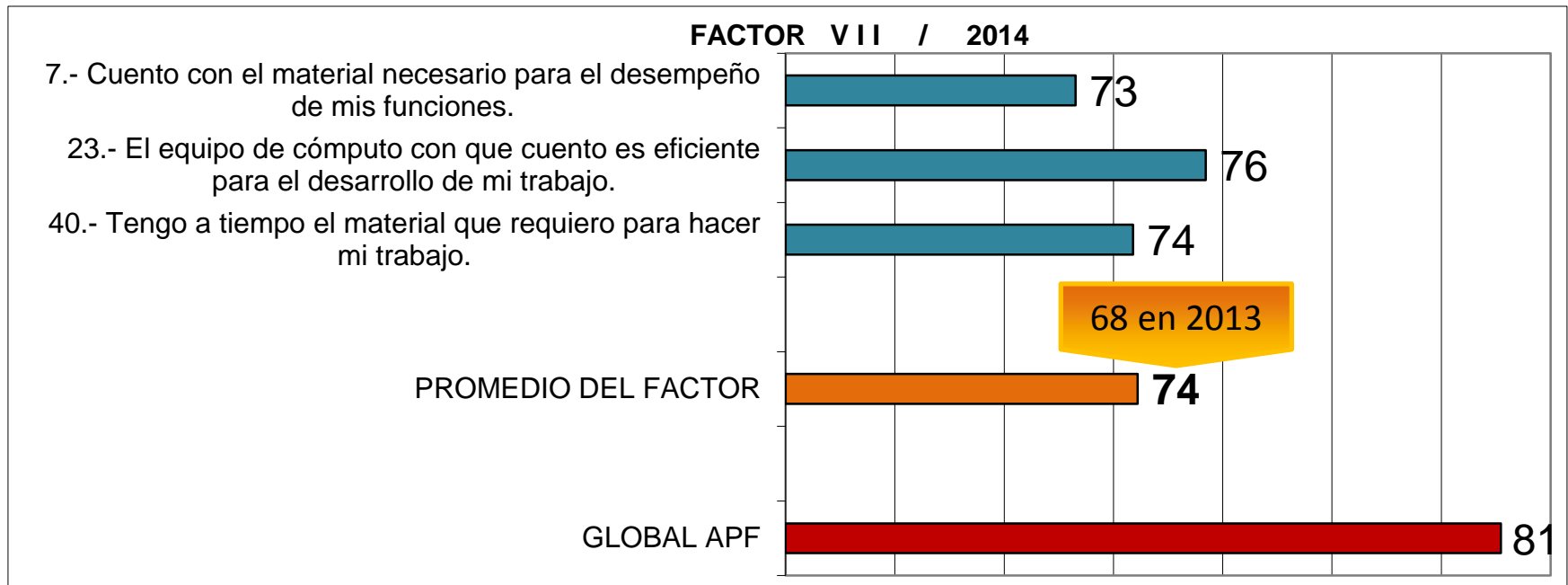
Comunicación

Este factor pese a su estabilidad con respecto al 2013, es una importante área de oportunidad, que se busca mejorar por medio de la integración de los 3 inmuebles que conforman el TFCA actualmente.



Disponibilidad de Recursos

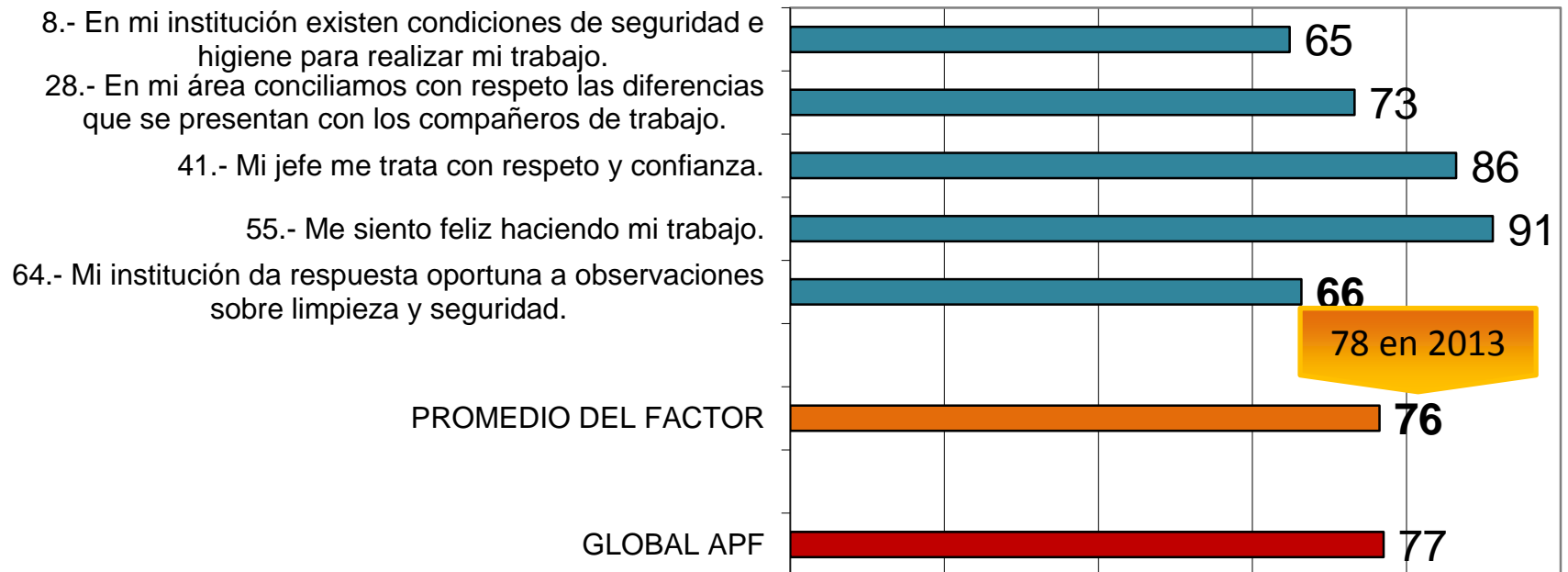
La disponibilidad del material se gestiona directamente con el área de Recursos Materiales, este incremento en el factor con relación al 2013 es producto de la efectividad en la respuesta a las necesidades de las diferentes áreas de adscripción.



Calidad de vida laboral

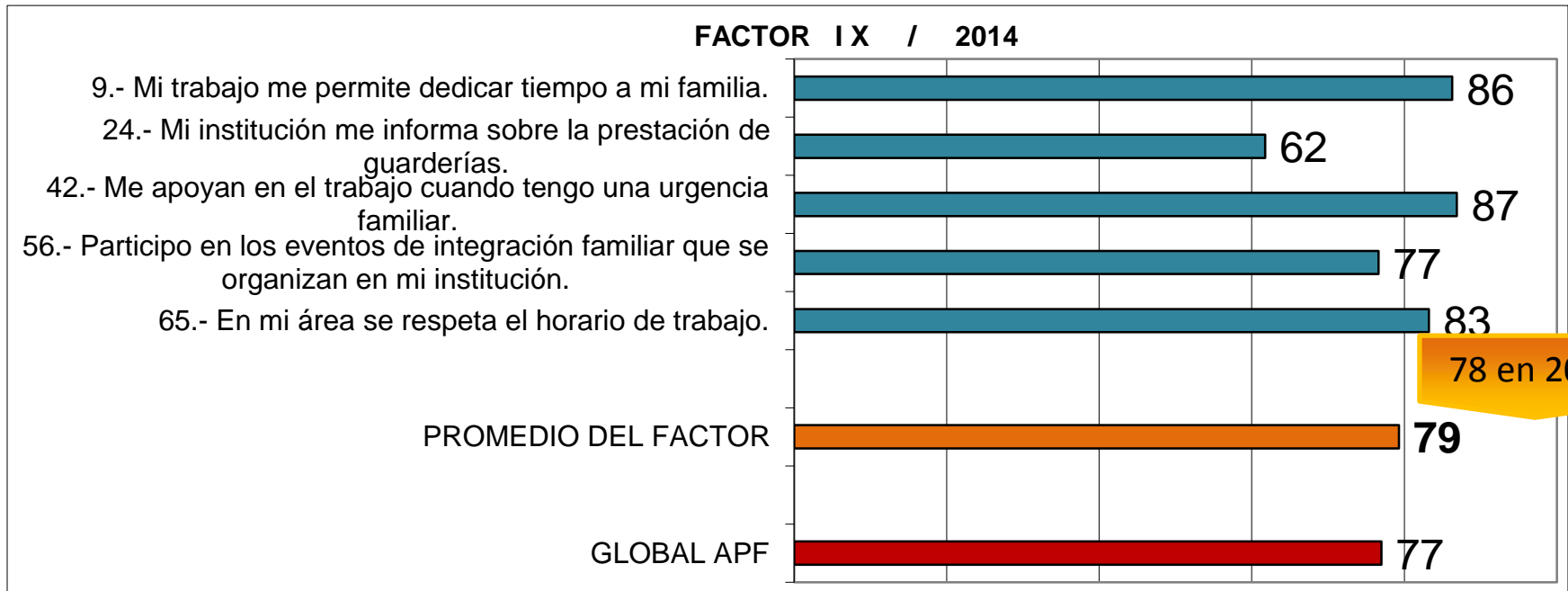
Este factor representa una muy importante área de oportunidad, sin embargo, cabe destacar que el reactivo “Me siento feliz haciendo mi trabajo” permanece estable con relación al 2013 con un total de 91 puntos.

FACTOR VIII / 2014



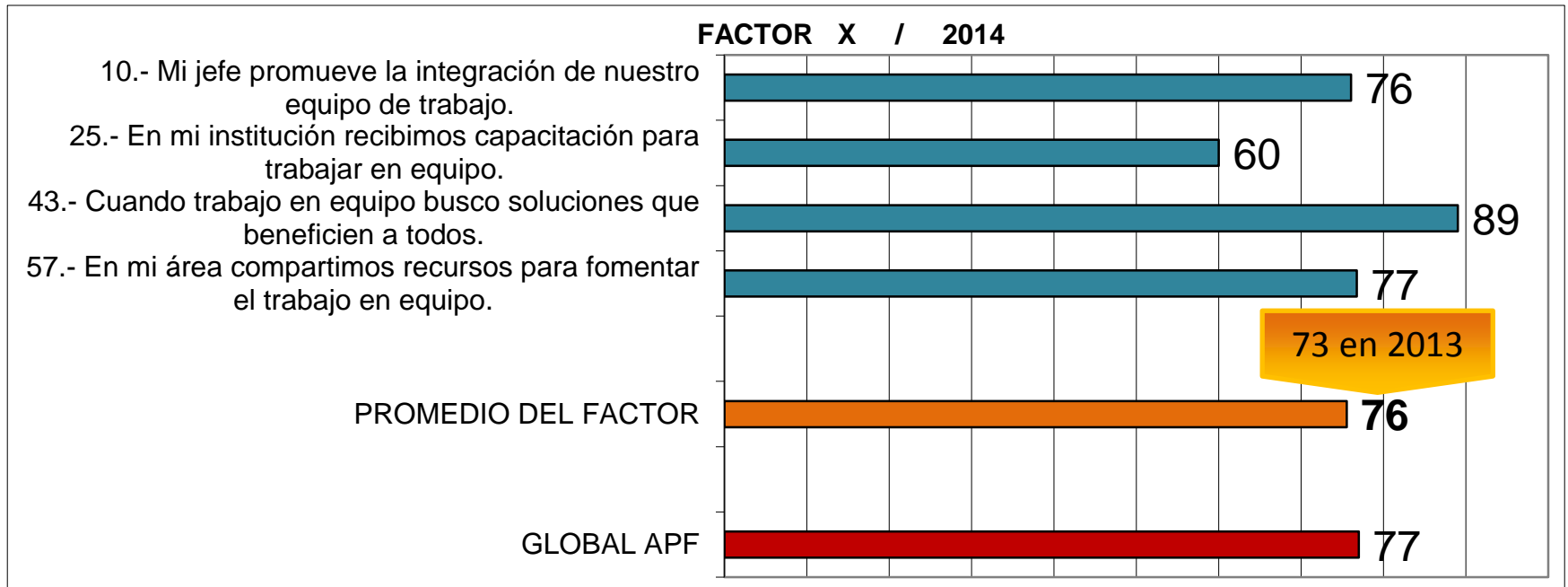
Balance Trabajo - Familia

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.



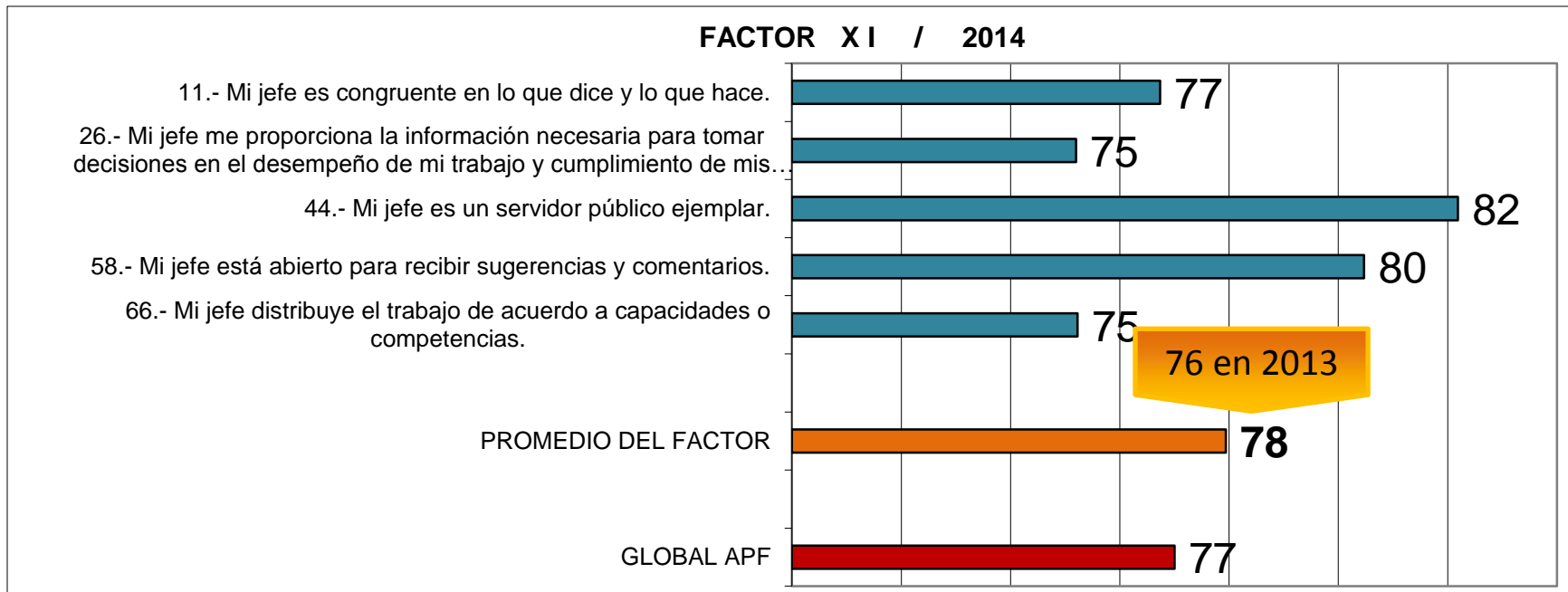
Colaboración y trabajo en equipo

Los esfuerzos impresos en el Programa Anual de Capacitación se ven reflejados en el incremento de este factor, donde todos los reactivos tuvieron un cambio a favor.



Liderazgo y Participación

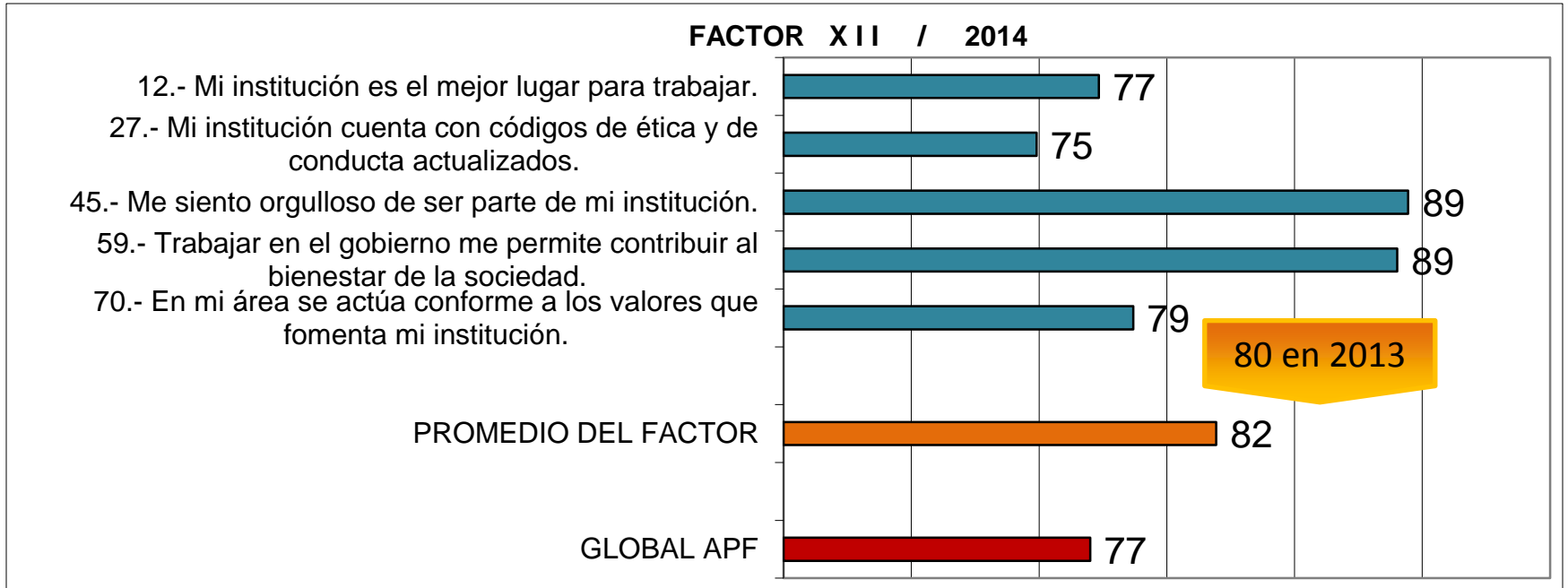
Este factor nos demuestra que se ha generado una mejor percepción del personal hacia los jefes directos, en cuanto a toma de decisiones estratégicas, dentro de cada una de las áreas que conforman el TFCA, generando un mejor ambiente laboral.



Identidad con la Institución y Valores

La mejora dentro de este factor se ve favorecida debido a uno de los reactivos, en 2014 se distribuyó a todo el personal el código de conducta actualizado, sin embargo la Identidad con la Institución se vio mermada por situaciones políticas que repercutieron al interior de este Órgano Colegiado.

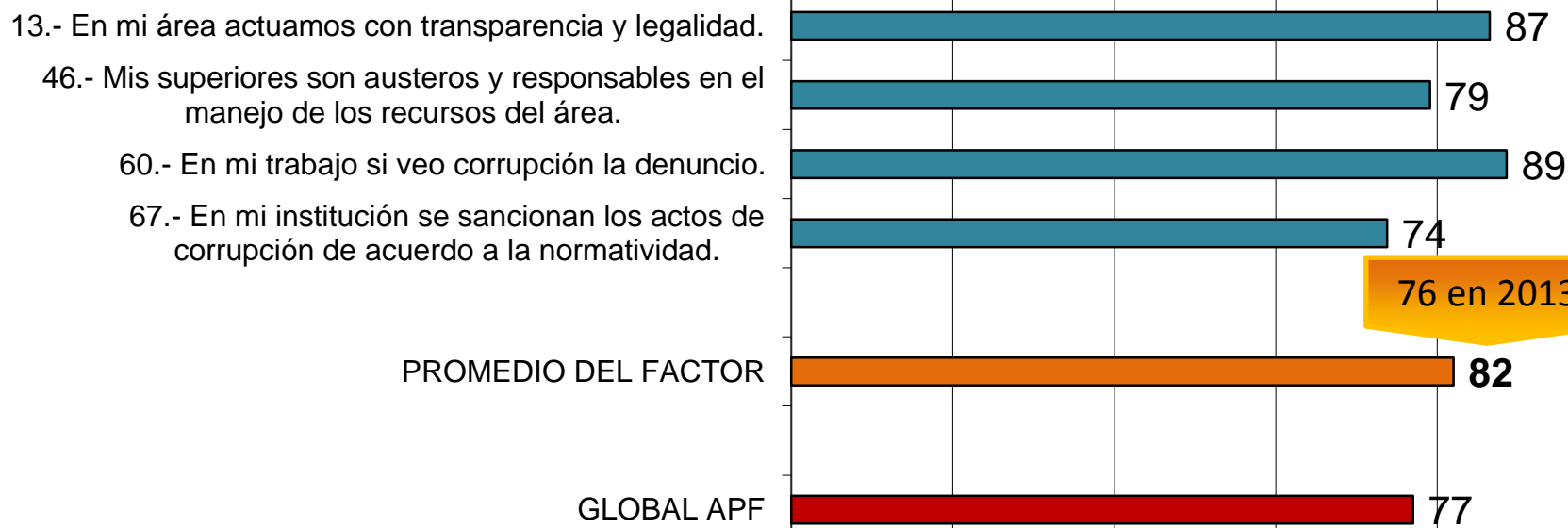
FACTOR XII / 2014



Austeridad y Combate a la corrupción

Este factor presentó una mejora muy considerable con 6 puntos arriba, en relación al año anterior, lo que refleja un grado de compromiso entre el personal para prevenir y erradicar actividades fuera de la normatividad que rige este Tribunal.

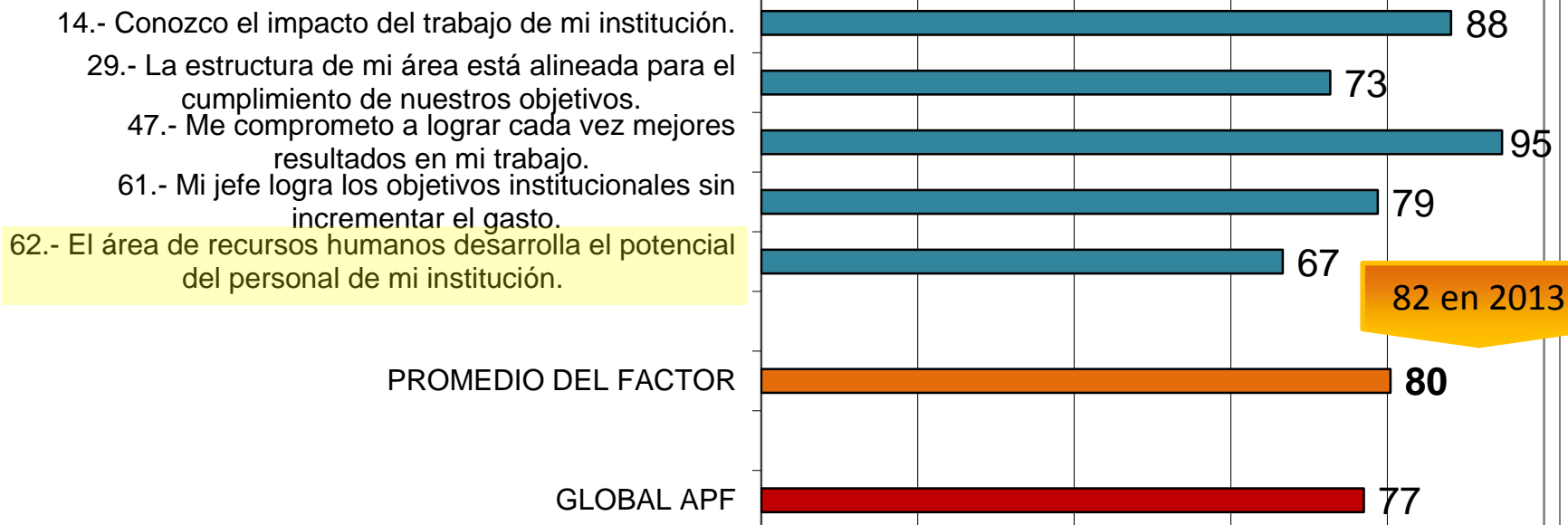
FACTOR XIII / 2014



Enfoque a Resultados y Productividad

Este factor sufrió un decremento de dos puntos en relación al 2013, promedio que se vio afectado por el reactivo 62, donde se perdieron 15 puntos, esto puede atribuirse al descontento del personal con el área de recursos humanos en base al retraso que han sufrido múltiples tramites debido a logística preestablecida por la SEGOB.

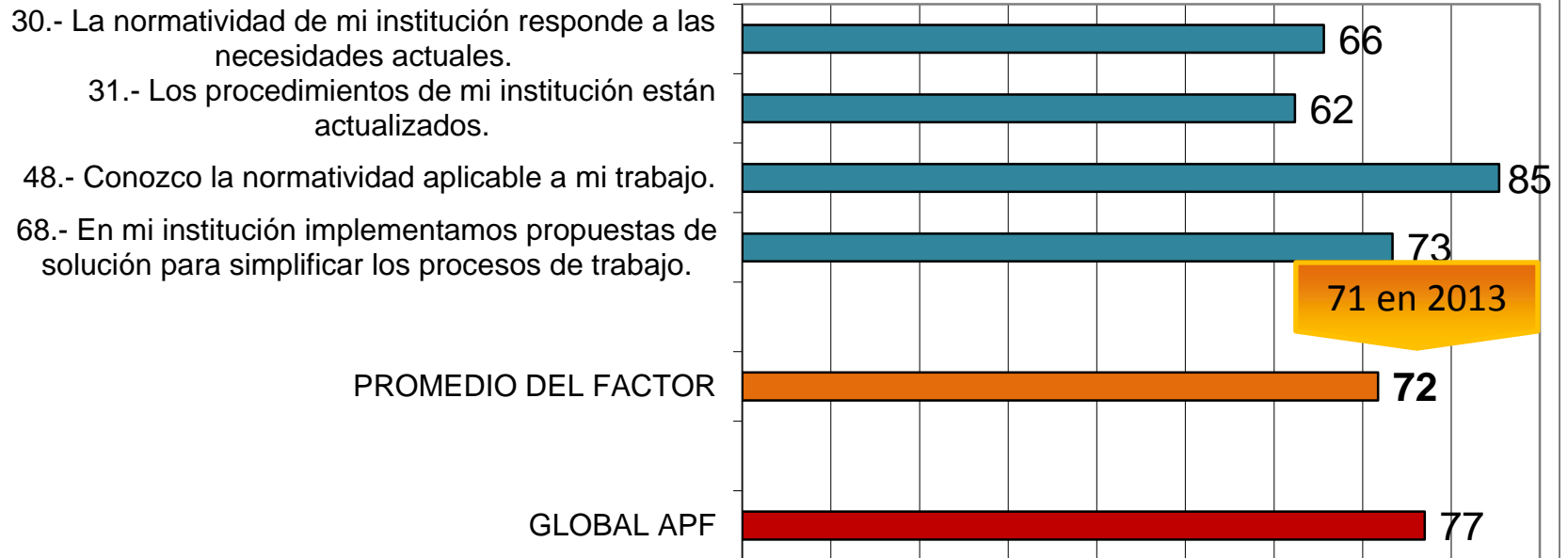
FACTOR XIV / 2014



Normatividad y Procesos

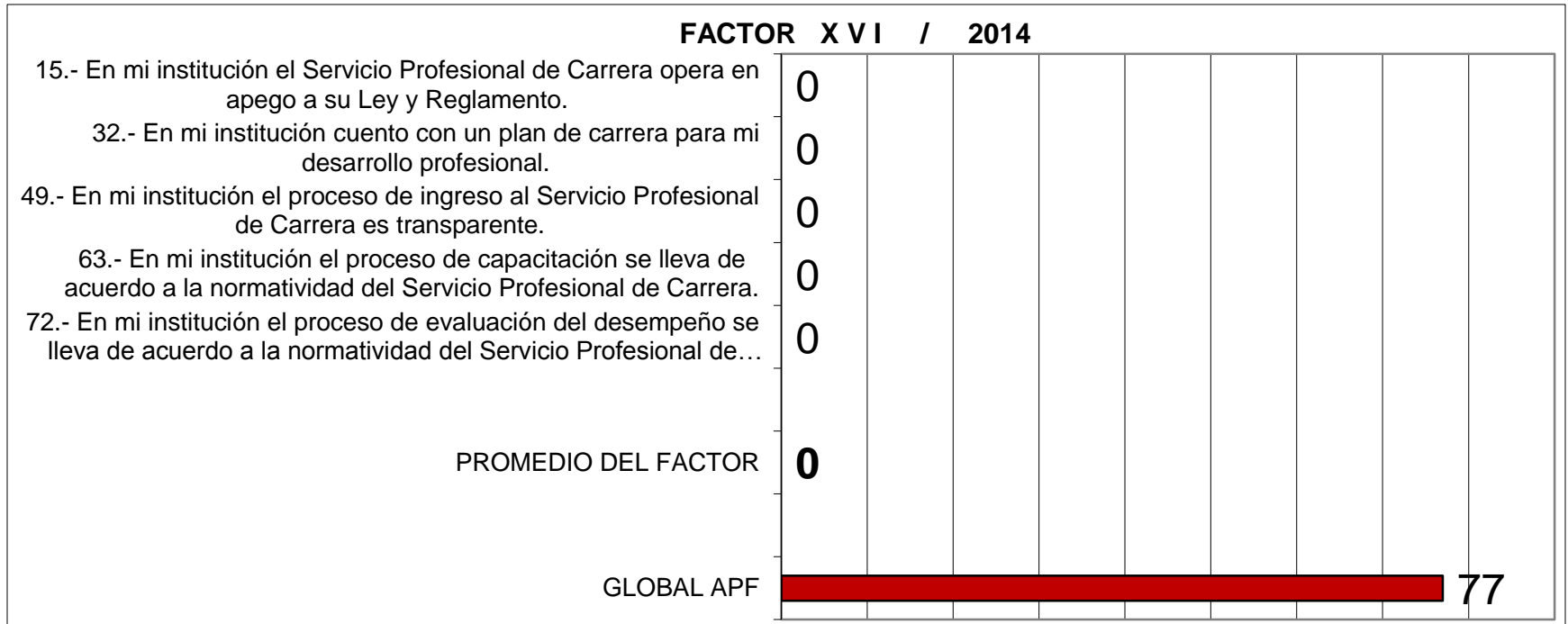
Durante el 2014 se llevo a cabo un estudio de modernización de procesos que guiará al Tribunal en la simplificación de trámites internos que den como resultado una Institución eficiente y efectiva a mediano plazo.

FACTOR XV / 2014



Servicio Profesional de Carrera

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

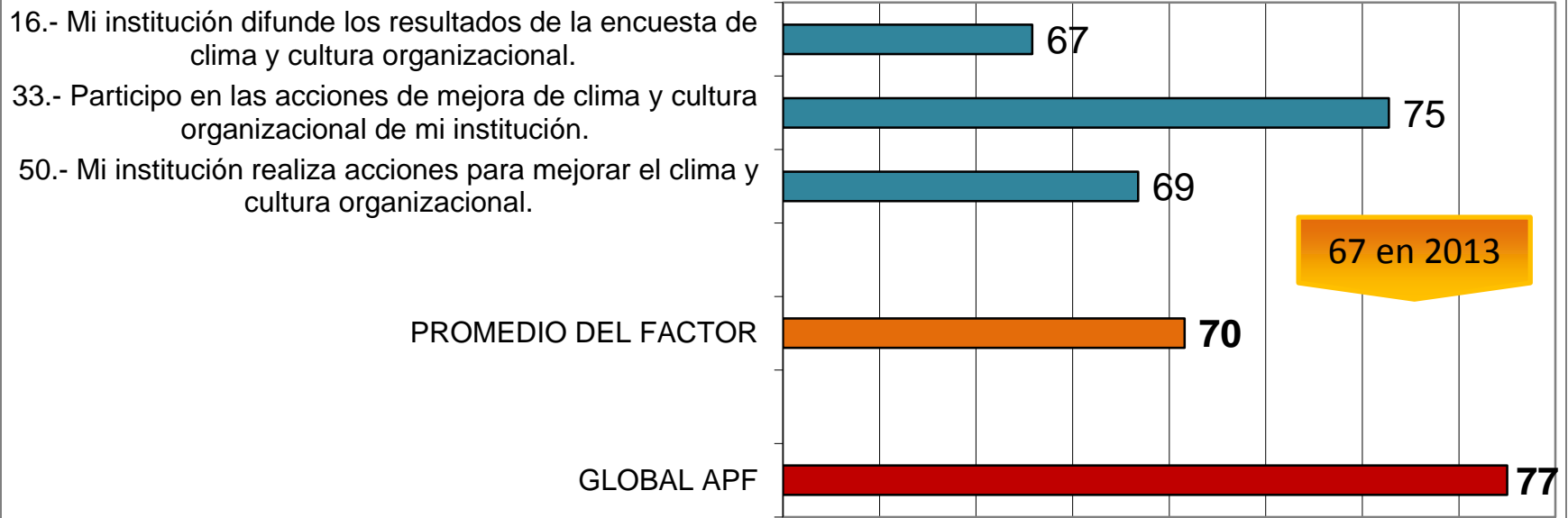


● Factor modificado

Impacto de la encuesta en mi Institución

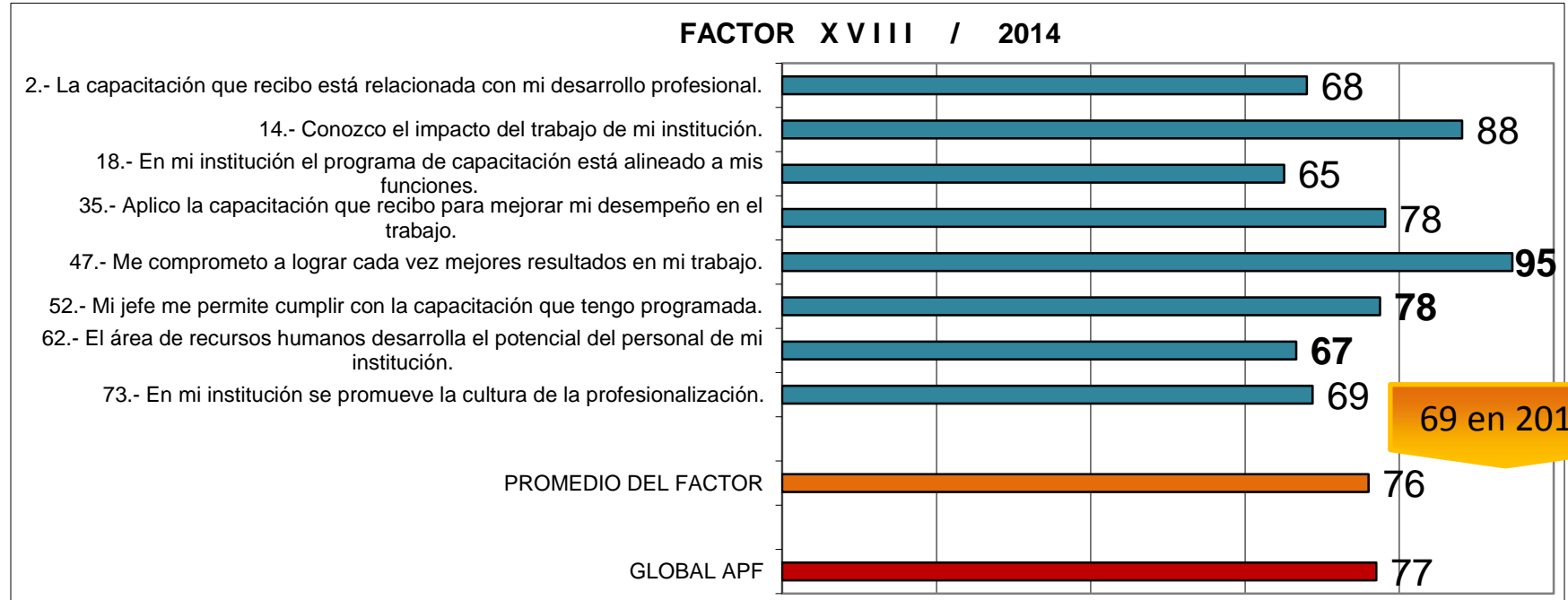
La difusión de los resultados de la ECCO de manera electrónica y los medios de acceso a la información dieron como resultado un aumento en este factor, que año con año ha mantenido un incremento proporcional a la cantidad de servidores públicos preocupados por mejorar su calidad de servicio.

FACTOR XVII / 2014



Profesionalización de la Administración Pública

Para este factor se reestructuraron los reactivos necesarios para obtener un resultado mas preciso, donde el acceso a la capacitación juega un papel primordial y con ello se mide también el empeño de los servidores públicos por escalar a nivel profesional en sus áreas de adscripción.



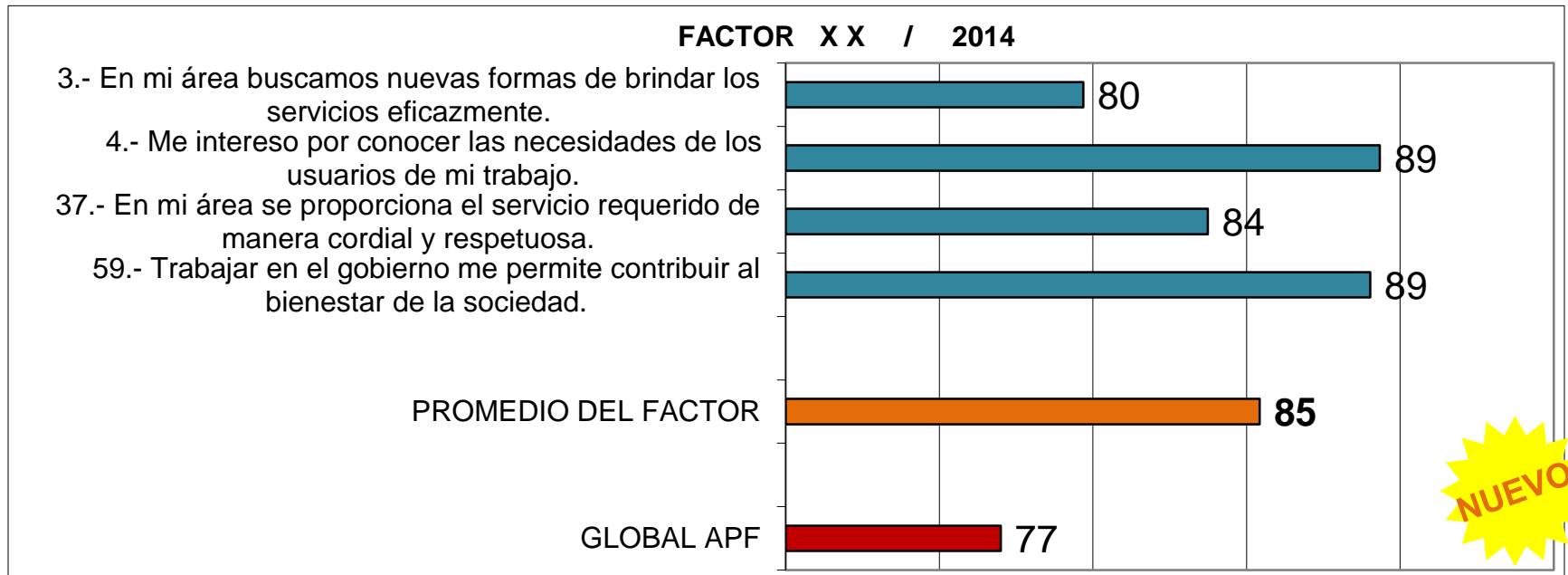
● Factor nuevo

FACTORAJE DE COMPETENCIAS

Como se ha mencionado anteriormente, en la ECCO 2014, se integraron siete nuevos factores que buscan identificar los niveles de competencia de los servidores públicos. Las competencias son los conocimientos, habilidades, y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el mundo en el que se desenvuelve. A continuación se presentan dichos factores y sus resultados.

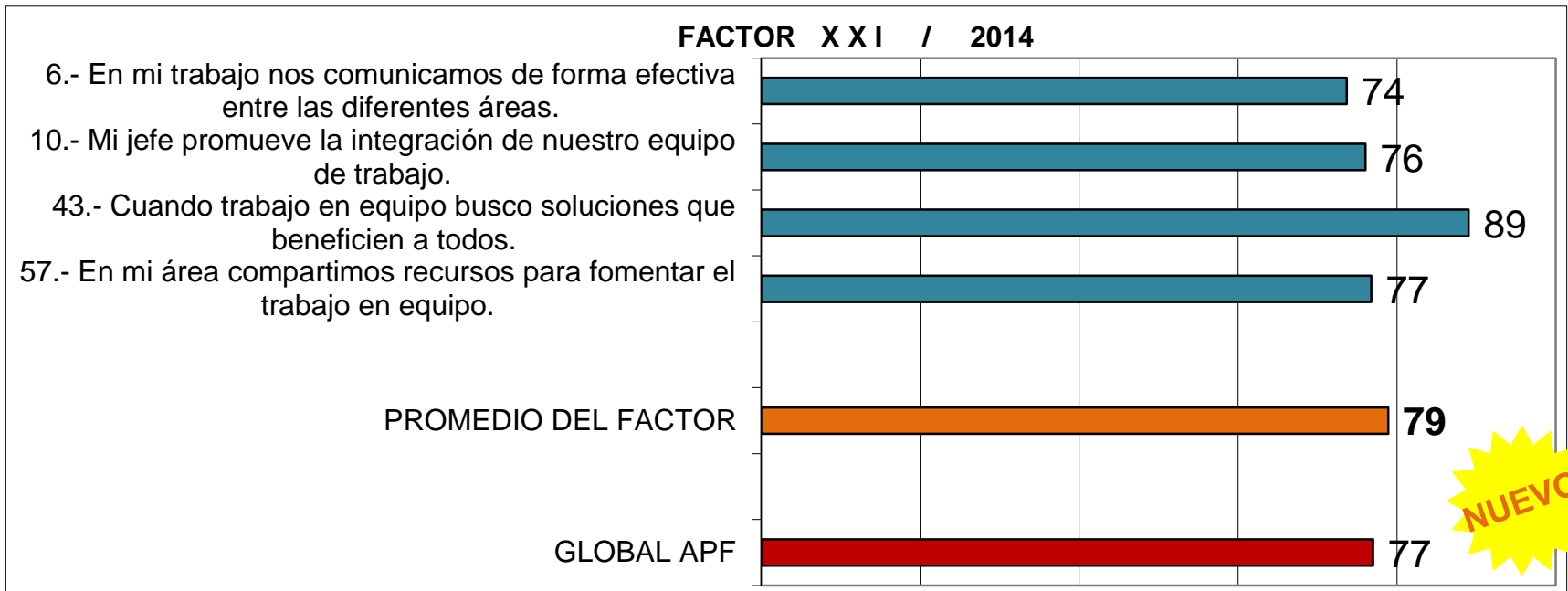
Vocación de servicio en la Administración Pública.

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.



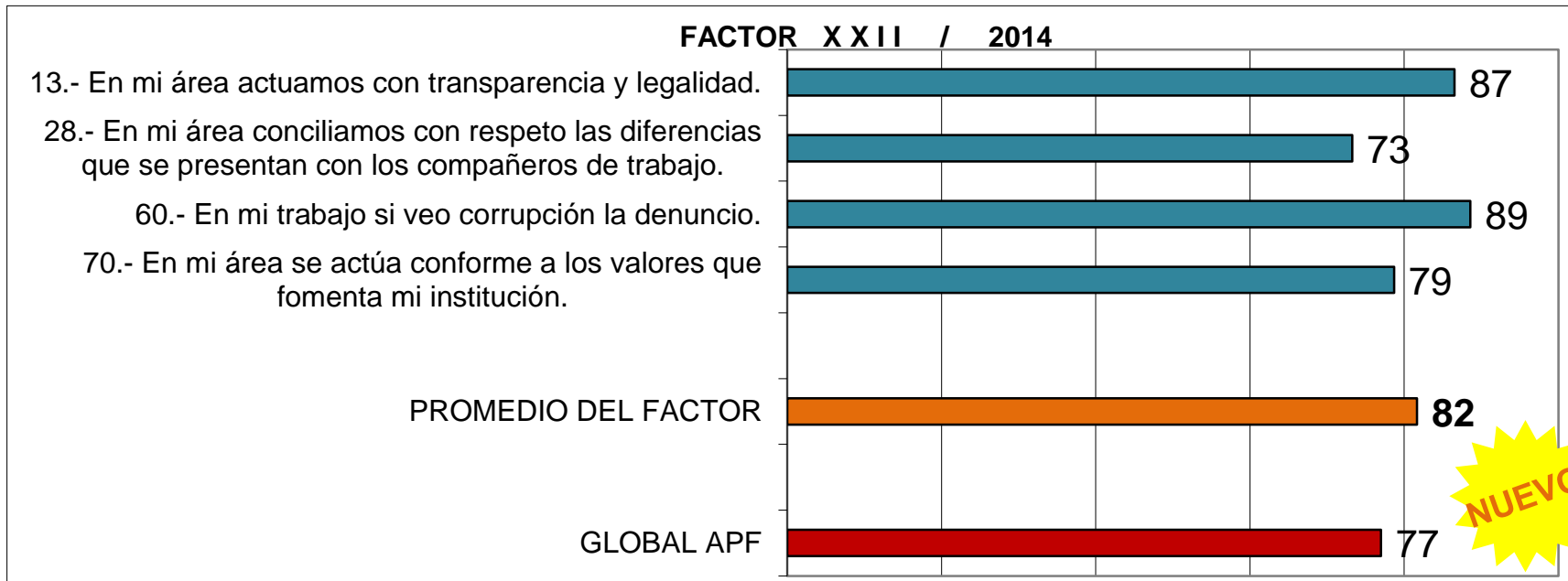
Construir relaciones en la Administración Pública..

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.



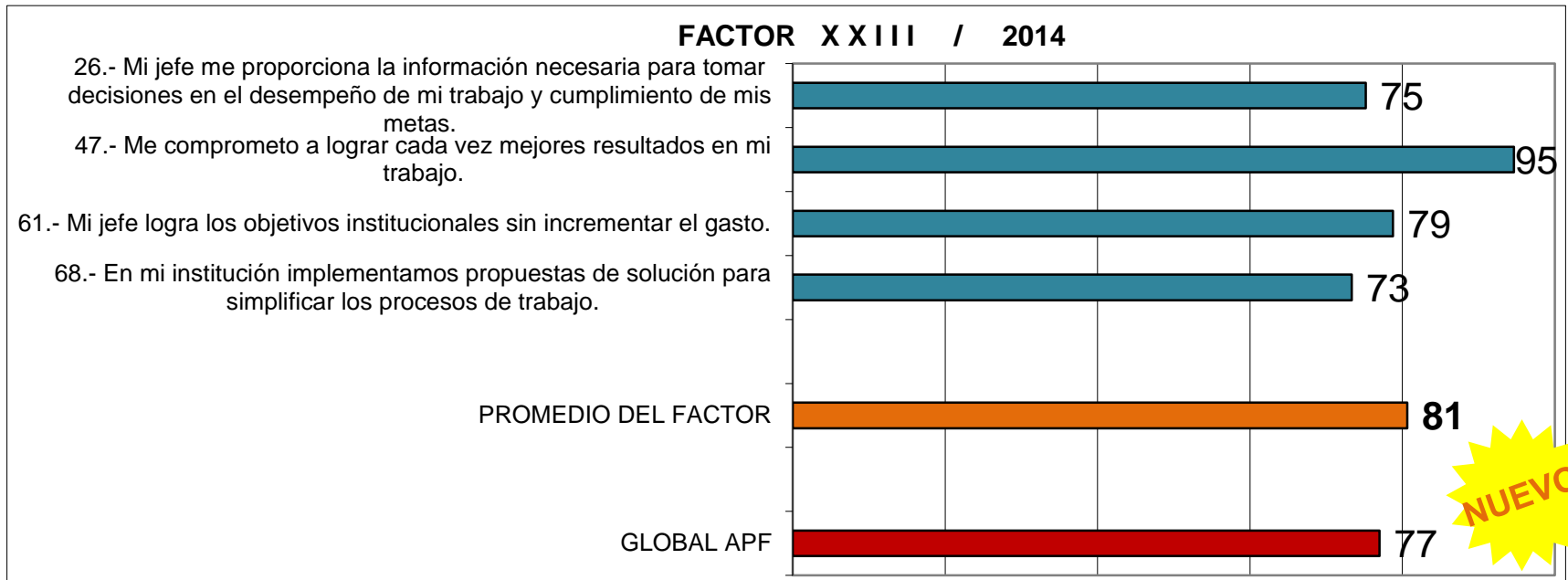
Actuar con valores en la Administración Pública.

Este factor mide la integridad con la que se desempeñan los servidores públicos dentro de sus áreas de adscripción.



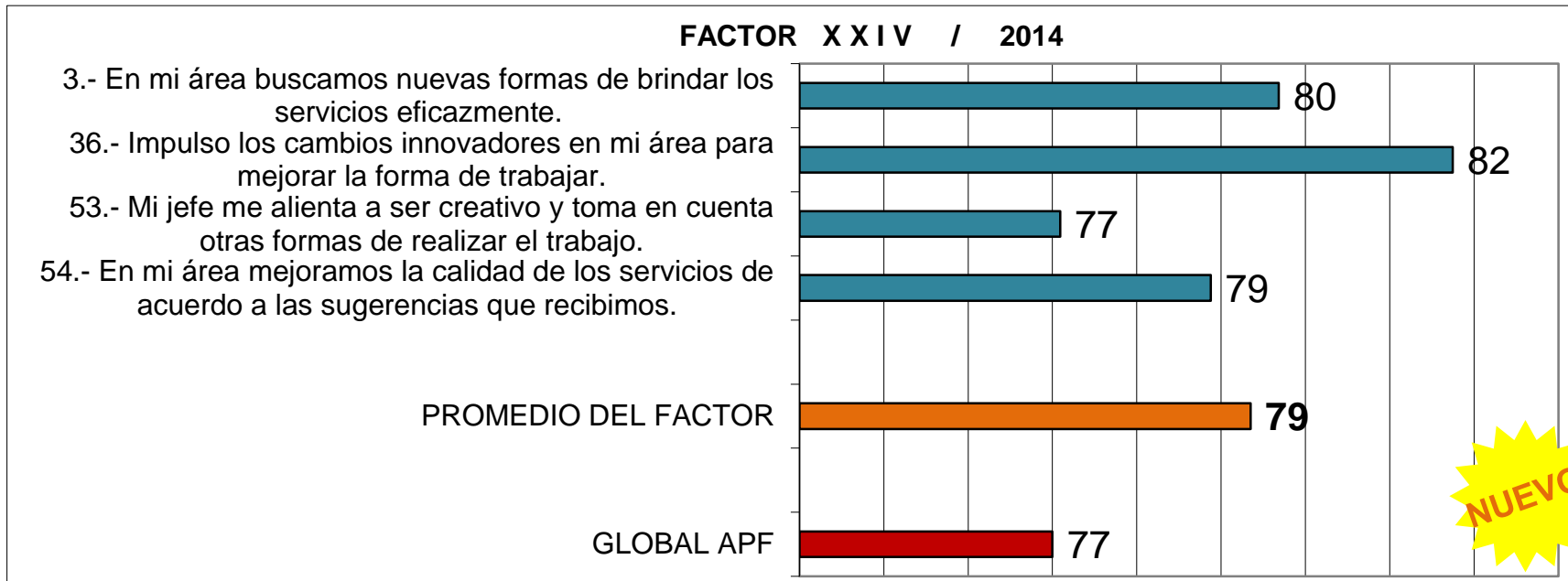
Enfocar a resultados en la Administración Pública.

Lo que no se mide, no se puede mejorar, 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.



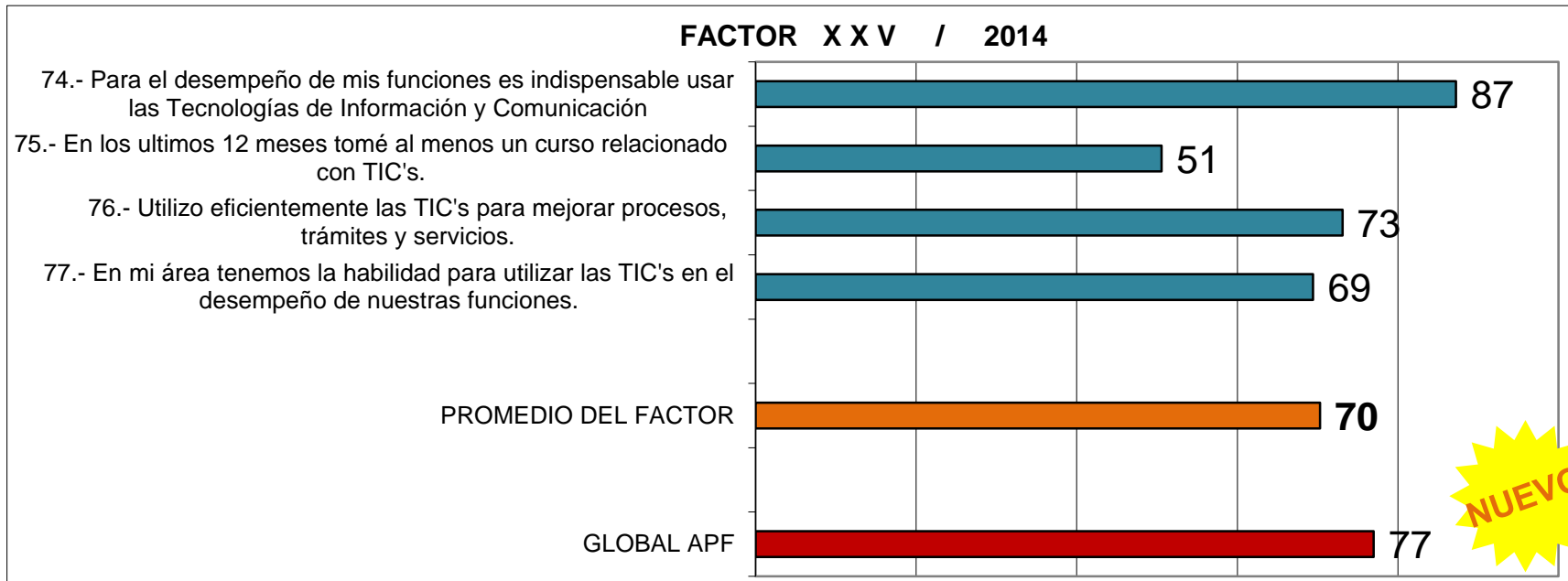
Impulsar el cambio en la Administración Pública.

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 mas y mejores formas de llevar a cabo procesos en favor de una mejor Administración Pública.



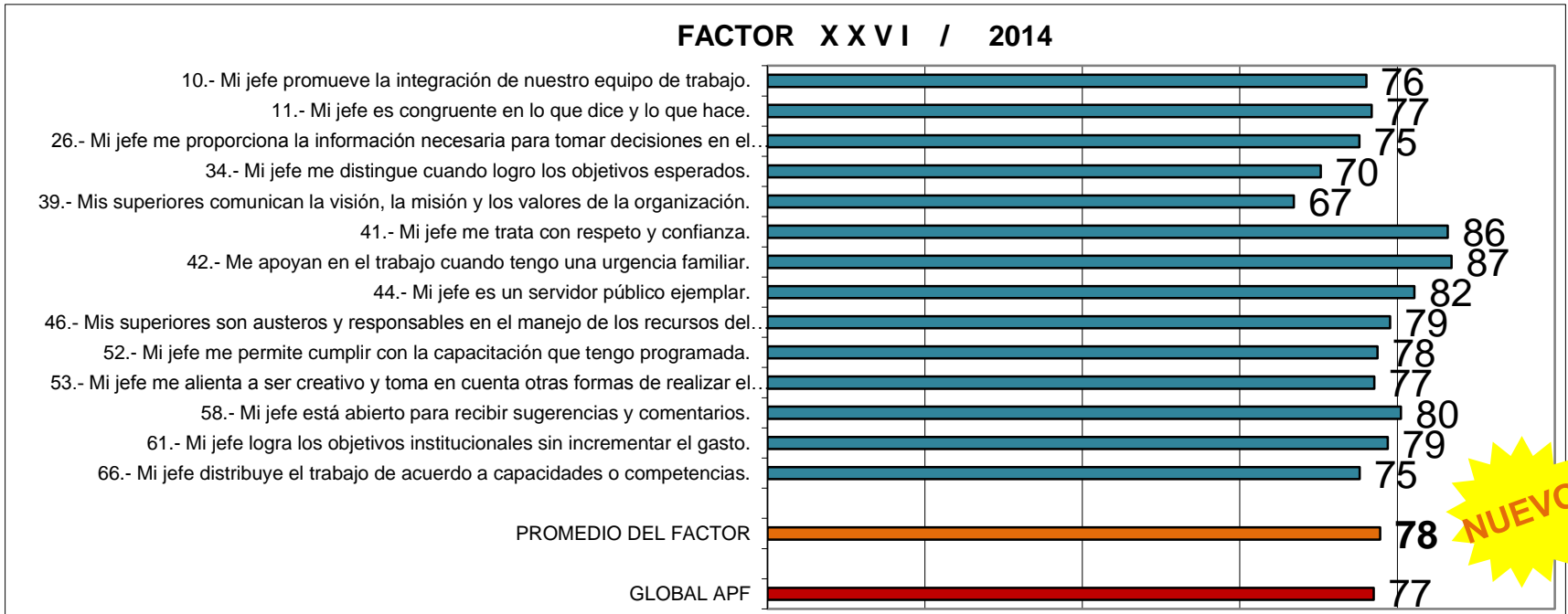
Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's.

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.

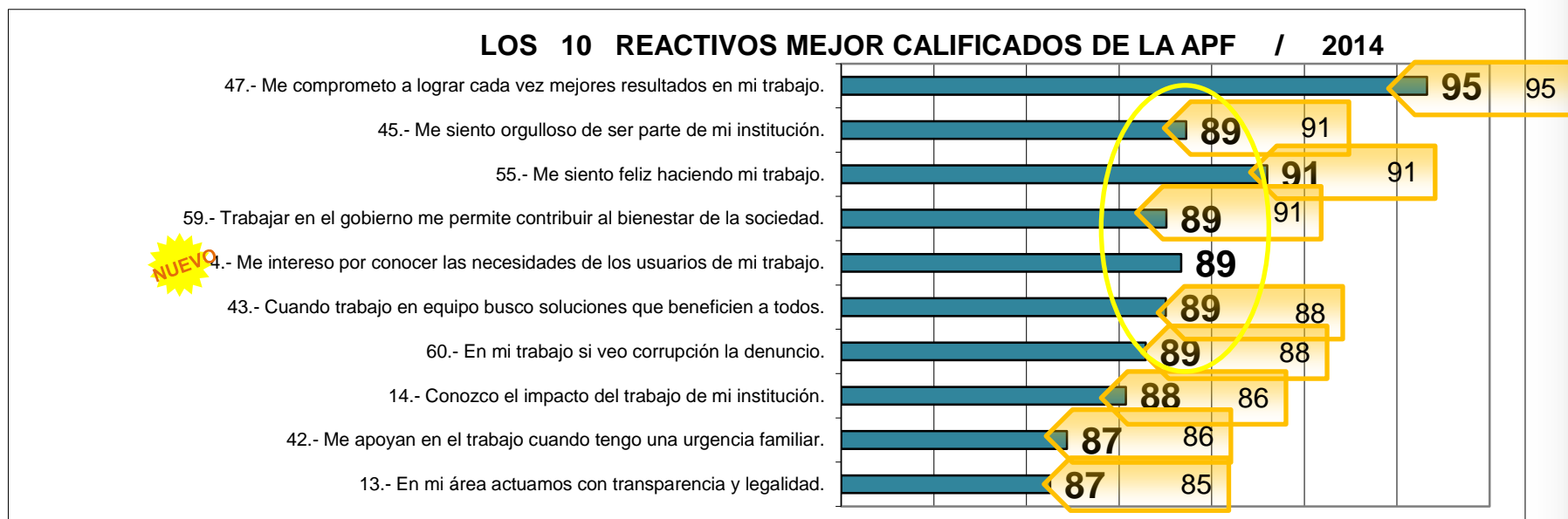
El liderazgo juega un papel muy específico en la dirección de cualquier área, este factor demuestra la capacidad gerencial de los directores de cada una de las áreas que conforman este Tribunal.



A continuación se presentan los reactivos mejor y menos calificados durante la ECCO 2014.

Reactivos mejor calificados

Se presentan los 10 reactivos mejor calificados de la ECCO.



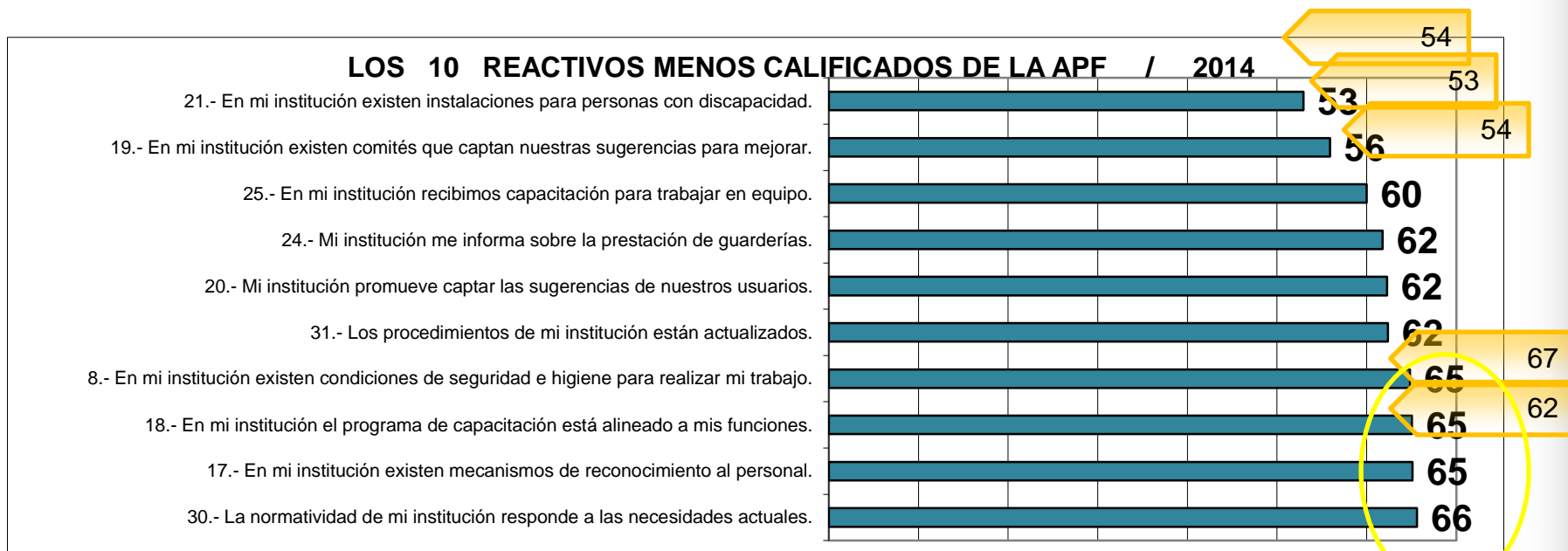
En la ECCO 2014 se integra el factor referente a los intereses y hábitos de los trabajadores, de los cuales la percepción del personal es positiva.

-Todos los reactivos presentan un aumento, que aunque pareciera mínimo, es contundente en relación al 2013. Es importante destacar que los servidores públicos que laboran en la APF se sienten comprometidos y orgullosos de pertenecer a su institución.

-Un nuevo factor se integro a este listado y corresponde al interés del servidor publico por satisfacer las necesidades de los usurarios de la dependencia en la que laboran.

Reactivos con menor calificación

Se presentan los 10 reactivos menos calificados de la ECCO.



-En 2014 en comparación a 2013 , hubo menor numero de servidores públicos que consideraron negativo los factores referentes a carencias en el tema de capacitación y reconocimiento, por tal motivo se continuara trabajando en acciones de mejora a efecto de cambiar la percepción de los trabajadores.

-La ECCO 2014 demuestra que es necesario el respeto a la normatividad, para una mejor convivencia y una sana participación, por lo que se llevará a cabo una difusión más abierta y objetiva hacia el conocimiento de oportuno de los procedimientos de la institución.

Comparativo Factores de Clima 2013 vs. 2014

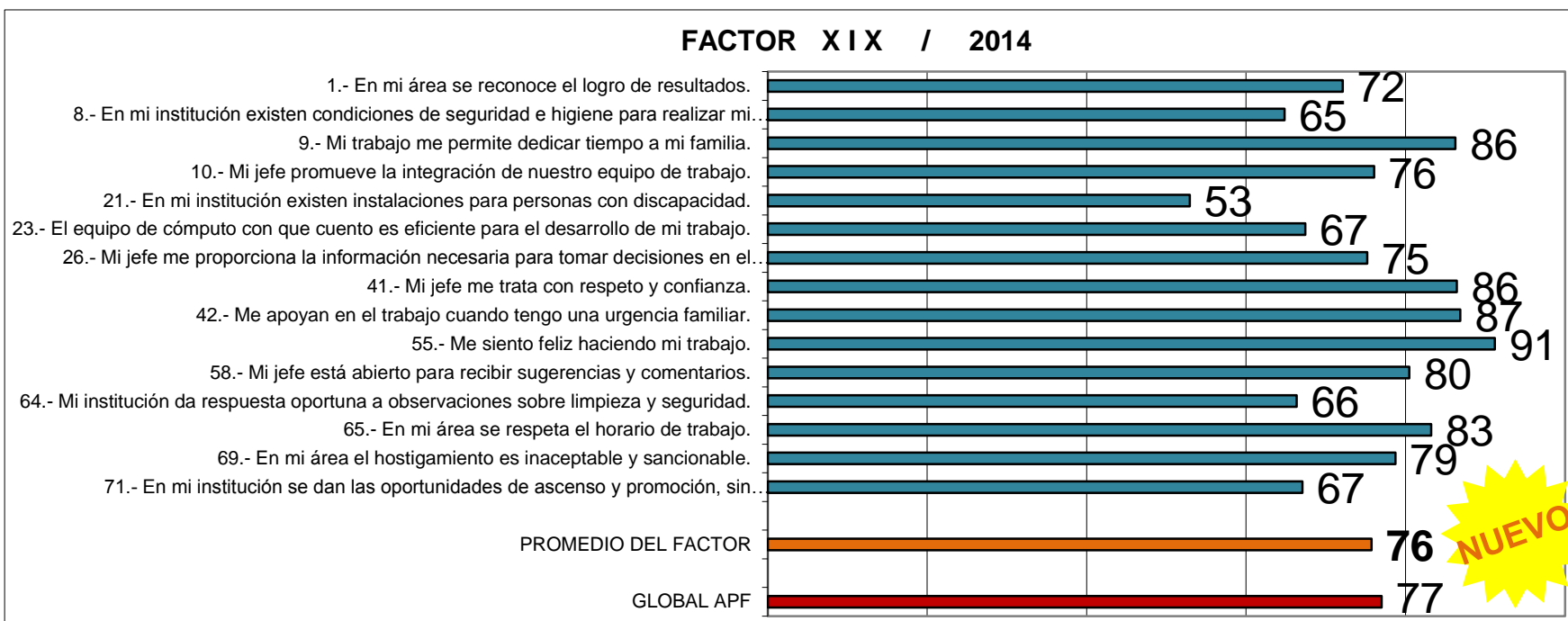
| FACTORES ECCO | 2013 | 2014 | DIFERENCIA |
|--|-------|------|------------|
| I. Reconocimiento Laboral | 70 | 77 | 7 |
| II. Capacitación especializada y desarrollo | 70 | 81 | 11 |
| III. Mejora y cambio | 75 | 80 | 5 |
| IV. Calidad y orientación al usuario | 75 | 84 | 9 |
| V. Equidad y género | 66 | 78 | 12 |
| VI. Comunicación | 70 | 79 | 9 |
| VII. Disponibilidad de recursos | 68 | 74 | 6 |
| VIII. Calidad de vida laboral | 78 | 82 | 4 |
| IX. Balance trabajo - familia | 78 | 78 | 0 |
| X. Colaboración y trabajo en equipo | 73 | 80 | 7 |
| XI. Liderazgo y participación | 76 | 79 | 3 |
| XII. Identidad con la institución y valores | 80 | 87 | 7 |
| XIII. Austeridad y Combate a la corrupción | 76 | 84 | 8 |
| XIV. Enfoque a resultados y productividad | 82 | 83 | 1 |
| XV. Normatividad y procesos | 71 | 82 | 11 |
| XVI. Servicio Profesional de Carrera | 69 | 76 | 7 |
| XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución | 67 | 79 | 12 |
| XVIII. Profesionalización de la Administración Pública | NUEVO | 82 | NUEVO |
| XIX. Estrés Laboral | NUEVO | 80 | NUEVO |
| GLOBAL APF | 74 | 77 | 3 |

Como resultado de la aplicación de la ECCO 2014 podemos detectar una mejora significativa en cada uno de los factores que la conforman, este incremento refleja estabilidad y mayor compromiso con la aplicación de la encuesta entre los servidores públicos del TFCA. Los resultados de los nuevos factores que se aplicaron en esta encuesta serán las bases para la ponderación de la próxima encuesta.

*Los lineamientos de **Presentación de Resultados** de la ECCO nos indican que el factor “**Estrés laboral**”, deberá detallarse de manera independiente a los factores de evaluación y competencias, estos resultados se presentan a continuación.*

Estrés laboral

Uno de los nuevos factores incluidos en la ECCO dentro del margen de Clima y Cultura Organizacional es **Estrés laboral**, el cual surge de reactivos de la encuesta, que bajo el supuesto de que se trata de situaciones que si fueran marcadas con “calificaciones bajas” por los aplicantes, serían productoras de estrés laboral. Dado que es la primera vez que se aplican , este valor servirá de comparativo para la siguiente aplicación.



-El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no esta sujeto al Servicio Profesional de Carrera.

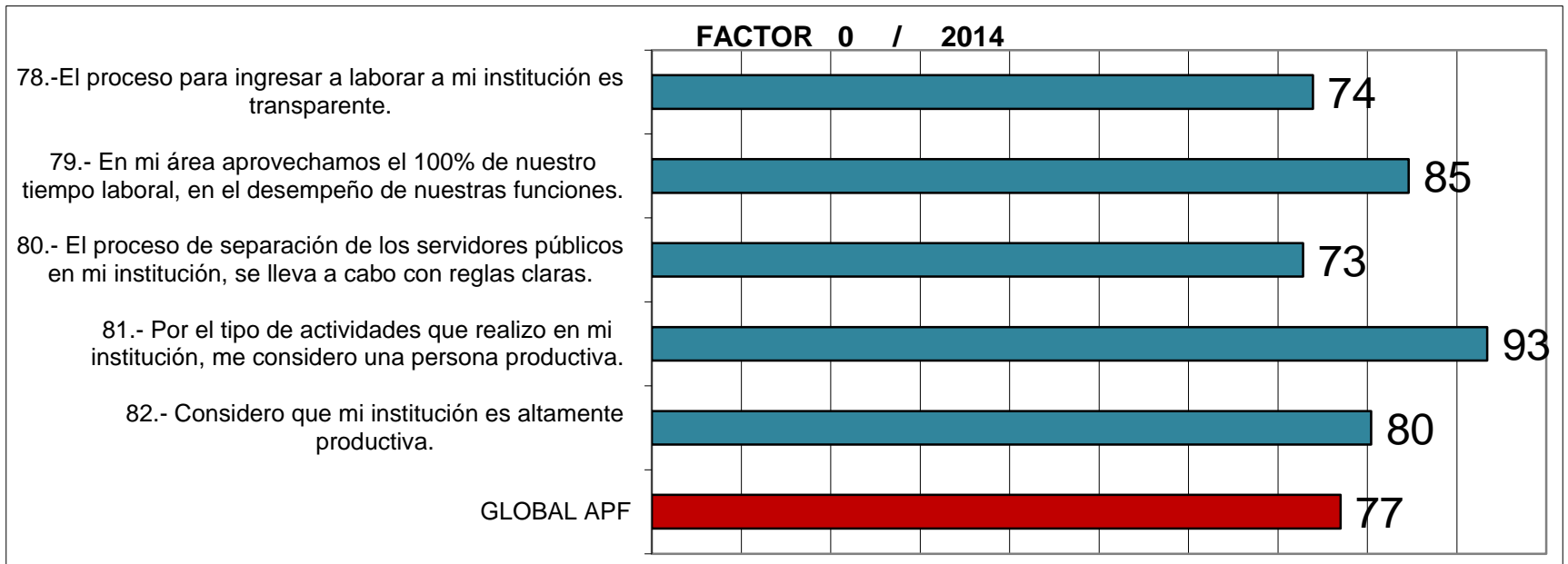
El Estrés Laboral, enfocado en herramientas de gestión humana y desarrollo organizacional, permite mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y generar una apertura a nuevos y mejores espacios de convivencia dentro de la institución, garantizando un ambiente agradable, con personal dispuesto y con actitud de servicio.

Este nuevo factor, incluido en la ECCO 2014, será de mucha utilidad para determinar las condiciones y características por las situaciones que atraviesa el trabajador, así como los contratiempos que se presentan en el área de trabajo y que resultan áreas de oportunidad para crear beneficios que constantemente se vean reflejados en tolerancia y compromiso dentro de la institución, siendo la primera vez que se aplica, este factor, servirá de comparativo en la siguiente aplicación.

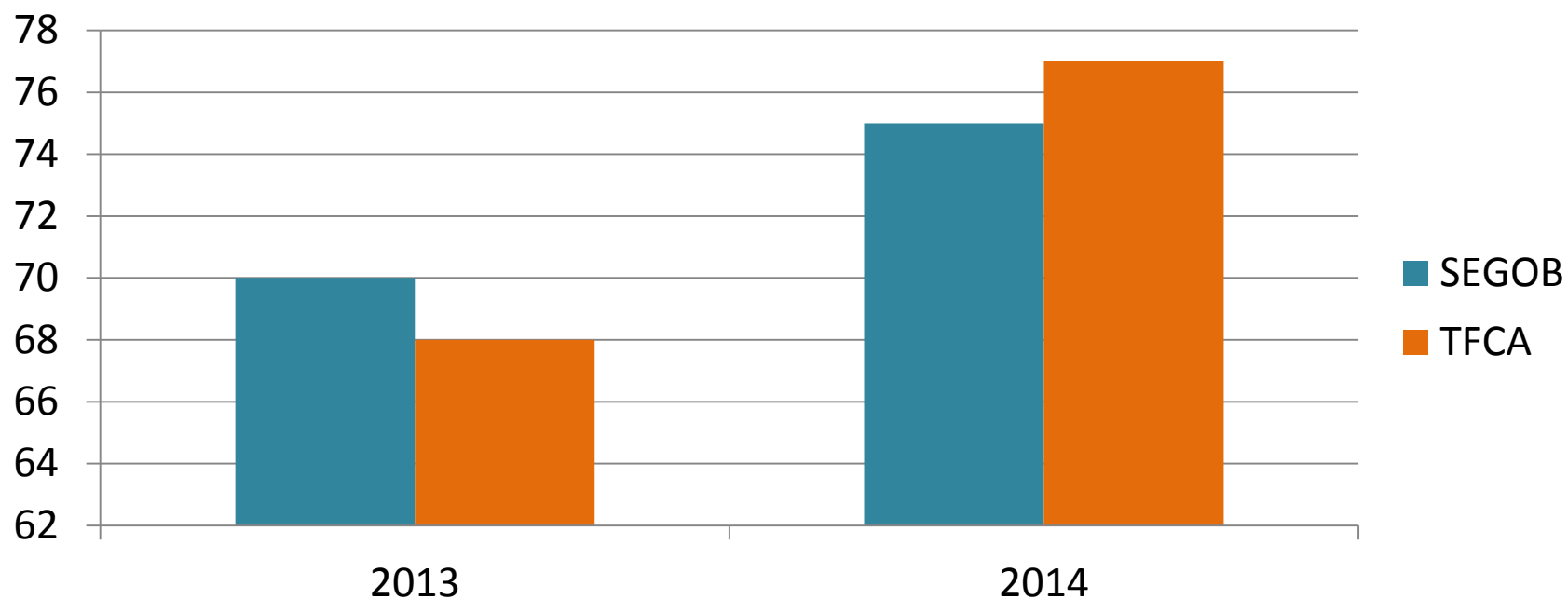
*De igual manera el **Factor 0** deberá registrarse de manera independiente a los factores de Clima y cultura Organizacional y Evaluación de Competencias.*

Factor 0

El resultado de estos reactivos, no son ponderados dentro del promedio de la ECCO dado que cada reactivo mide temáticas diferentes.



Comparativo del TFCA vs. SEGOB



En este gráfico se puede percibir el avance que existe entre las ECCO de 2013 y 2014 en el TFCA, si bien la participación que se registro en 2014 no es del 100%, ésta muestra con más del 60%, tiene un valor significativo para la elaboración del Programa de Acciones de Mejora.

De igual manera se hace referencia a la situación del TFCA en relación a la calificación que obtuvo la Secretaría de Gobernación, la cual, en la aplicación 2014 nos favorece.

ANÁLISIS DE COMENTARIOS DE LA ECCO 2014

Durante la aplicación de la ECCO 2014 en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se establecieron metas a corto, mediano y largo plazo, empeñados en el cambio que nuestra institución requiere. Tenemos un personal mas consciente de las necesidades de cambio y actualización, considerando que uno de los temas principales, será la adecuación de las instalaciones para el mejor desempeño de las áreas, la modernización de los procesos y mejores sistemas de trabajo. Permitiendo la incorporación e implementación de Programas que logren impulsar el desarrollo institucional, con el fin de garantizar un aumento en la productividad del quehacer de nuestro Tribunal, caracterizado por el reconocimiento a nuestra actividad primordial, la impartición de justicia para los trabajadores al Servicio del Estado.

PLAN DE ACCIÓN ECCO 2014

En respuesta a los resultados de la ECCO 2014, habrá que implementar un plan de acción que impulse el desarrollo humano y mejore el clima laboral dentro del Tribunal.

Derivado de los factores de Clima y Cultura Organizacional y de los Reactivos con menor calificación, es necesario poner en marcha herramientas de gestión humana y desarrollo organizacional que permitan mejorar la calidad de vida de cada uno de los servidores y generar la apertura de nuevos y mejores espacios de convivencia dentro de la Institución, garantizando un nivel de servicio y calidad que permita alcanzar los objetivos y metas propuestas, tendientes a aumentar su productividad.

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi institución.

Comunicar y publicar los resultados de la ECCO 2014, promoviendo la participación para dudas o comentarios, impulsando las actividades que se habrán de reforzar.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Factor I. Reconocimiento Laboral.

Impulsar nuevos mecanismos de reconocimiento que motiven el desempeño en las actividades del Tribunal, dando continuidad a los programas de estímulos y recompensas con los que se ha beneficiado al personal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Factor II. Capacitación especializada y desarrollo .

Promover la actualización y capacitación del personal, a efecto de tener un mejor desempeño en la funciones sustantivas del Tribunal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Factor III. Mejora y Cambio.

Reforzar y fomentar la cultura del trabajo en equipo, la optimización de recursos, la colaboración del quehacer del Tribunal, enfocado a tratar de incrementar la productividad en las áreas sustantivas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. Factor V . Equidad y Género.

Continuar con los programas y talleres de Equidad de Genero, y promover actividades de colaboración con las instituciones competentes, que generen una mayor comprensión y detonen su aplicación dentro del Tribunal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. Factor XV. Normatividad y Procesos.

Propugnar por la actualización de los manuales y procedimientos y a los Proyectos de Modernización en los procesos de las áreas del Tribunal.

FORMATO PARA EL REGISTRO DE ACCIONES DE MEJORA ALINEADOS A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2015

| No. Objetivo | Objetivo a lograr | No. Acción | Acción de Mejora | Fecha de Ejecución | Precisiones | Factor(es) al que contribuye la Acción | Tipo de Acción | Personal a quien va dirigida la Acción | Impacto de la Acción |
|--------------|---|------------|--|------------------------|---|--|----------------|--|----------------------|
| 1 | Comunicar y publicar los resultados de la ECCO 2014, promoviendo la participación para dudas o comentarios, impulsando las actividades que se habrán de reforzar. | 1 | Difundir los resultados de la ECCO 2014 entre el personal para promover la recepción de sugerencias. | 16 de febrero del 2015 | Publicar en la página electrónica del Tribunal los resultados. | Impacto de la encuesta en mi institución | Estratégica | Todo el Personal | Alto |
| 1 | Comunicar y publicar los resultados de la ECCO 2014, promoviendo la participación para dudas o comentarios, impulsando las actividades que se habrán de reforzar. | 2 | Dar a conocer las mejoras que resultaron con la aplicación de la ECCO. | 16 de marzo del 2015 | Enviar correos electrónicos a los titulares para fomentar la participación en la próxima ECCO. | Impacto de la encuesta en mi institución | Estratégica | Todo el Personal | Alto |
| 2 | Impulsar nuevos mecanismos de reconocimiento que motiven el desempeño en las actividades del Tribunal, dando continuidad a los programas de estímulos y recompensas con los que se ha beneficiado al personal. | 3 | Incentivar con nuevos mecanismos de reconocimiento laboral, que motiven y promuevan una visión enfocada en resultados. | 16 de marzo del 2015 | Reconocer el desempeño relevante del personal mediante un escrito extendido por los titulares del área. | Reconocimiento laboral | Estratégica | Mandos Superiores y Mandos Medios | Medio |
| 2 | Impulsar nuevos mecanismos de reconocimiento que motiven el desempeño en las actividades del Tribunal, dando continuidad a los programas de estímulos y recompensas con los que se ha beneficiado al personal. | 4 | Dar continuidad a los programas de estímulos y recompensas vigentes. | 9 de marzo del 2015 | Gestionar la entrega de notas buenas, empleado del mes y estímulos por puntualidad y asistencia. | Reconocimiento laboral | Estratégica | Mandos Superiores y Mandos Medios | Medio |
| 3 | Promover la actualización y capacitación del personal, a efecto de tener un mejor desempeño en las funciones sustantivas del Tribunal. | 5 | Continuar con la capacitación al personal del Tribunal con cursos que fortalezcan su función. | 16 de febrero del 2015 | Detectar las necesidades de capacitación para gestionar los cursos especializados que fortalezcan el desempeño de las funciones sustantivas del Tribunal. | Capacitación especializada y desarrollo | Operativa | Todo el Personal | Medio |
| 4 | Reforzar y fomentar la cultura del trabajo en equipo, la optimización de recursos, la colaboración del quehacer del Tribunal, enfocado a tratar de incrementar la productividad en las áreas sustantivas. | 6 | Promover una cultura de trabajo en equipo para lograr objetivos y metas de cada una de las áreas que conforman al Tribunal | 23 de marzo del 2015 | Impartir cursos de trabajo en equipo e integración. | Mejora y cambio | Operativa | Todo el Personal | Medio |
| 5 | Continuar con los programas y talleres de Equidad de Género, y promover actividades de colaboración con las instituciones competentes, que generen una mayor comprensión y detonen su aplicación dentro del Tribunal. | 7 | Difundir los programas y talleres de equidad de género, para su aplicación en el ambiente laboral. | 6 de abril del 2015 | Solicitar cursos a las instituciones especializadas para promover un ambiente de equidad y género. | Equidad y género | Operativa | Todo el Personal | Medio |
| 6 | Propugnar por la actualización de los manuales y procedimientos y a los Proyectos de Modernización en los procesos de las áreas del Tribunal. | 8 | Promover ante los titulares de área, la necesidad de actualizar la normatividad vigente. | 4 de mayo del 2015 | Análisis de necesidades actuales del Tribunal. | Normatividad y procesos | Estratégica | Mandos Superiores y Mandos Medios | Medio |

PLANOGRAMA DE ACCIONES DE MEJORA 2015

| No. | FACTOR | EJECUCIÓN | 2015 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|-------------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|--|--|--|--|--|
| | | | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE | | | | | |
| 1 | IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN | FEBRERO-DICIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | RECONOCIMIENTO LABORAL | MARZO-DICIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO | FEBRERO-NOVIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | MEJORA Y CAMBIO | MARZO-DICIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | EQUIDAD Y GENERO | ABRIL-NOVIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | NORMATIVIDAD Y PROCESOS | MAYO-DICIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | |

IMPACTO DE LA ENCUESTA EN EL TFCA

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de su competencia, debe continuar con el cumplimiento de medidas para promover la cultura de probidad, transparencia y justicia.

La ECCO 2014 permite dar continuidad e implementar políticas de desarrollo organizacional, así como programas que impulsen un crecimiento en el clima laboral, optimizando el factor humano para el mejoramiento en el servicio público, fomentando un cambio de mentalidad, de cultura y filosofía que optimice el servicio en busca de aumentar la productividad y el desempeño en nuestro Tribunal.

***CONSULTAS, COMENTARIOS Y/O
ACLARACIÓN DE DUDAS***

C. DAVID CORTES CIENFUEGOS
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
dcienfuegos@tfca.gob.mx
TEL. 50 62 97 00 EXT. 15339

ING. IRANDI CELIO ZENDEJAS
SUBDIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
icelio@tfca.gob.mx
TEL. 50 62 97 00 EXT. 15325