



DESCRIPTORES DE 17 FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015			
No. DEL FACTOR ECCO	No. ROMANO DEL FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015	DESCRIPTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015
1	I	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.
2	II	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.
3	III	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.
4	IV	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.
5	V	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.
6	VI	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.
7	VII	Disponibilidad de 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.
8	VIII	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.
9	IX	Balance trabajo - familia	Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
10	X	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.
11	XI	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.
12	XII	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.
13	XIII	Austeridad 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.
14	XIV	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.
15	XV	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.
16	XVI	Servicio Profesional de Carrera	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de carrera sobre el cumplimiento del Servicio Profesional de Carrera en su institución.
17	XVII	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.

DESCRIPTORES DE LOS 2 FACTORES FRACTALES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2014			
NUEVOS FACTORES DE LA ECCO	NUEVOS FACTORES DE LA ECCO	NUEVOS FACTORES DE LA ECCO 2014	DESCRIPTORES DE LOS NUEVOS FACTORES DE LA ECCO 2014
18	XVIII	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.
19	XIX	Estrés 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.

INVERSO

DESCRIPTORES DE LOS FACTORES DE COMPETENCIAS 2015			
FACTORES DE COMPETENCIAS	FACTORES DE COMPETENCIAS	FACTORES DE COMPETENCIAS 2014	DESCRIPTORES DE LOS FACTORES DE COMPETENCIAS 2014
20	XX	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.
21	XXI	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.
22	XXII	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.
23	XXIII	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.
24	XXIV	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.
25	XXV	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, Pdedact, etc.)
26	XXVI	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.

DESCRIPTOR DEL FACTOR DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2015			
27	XXVII	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.

2015 NUEVO