



**UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA APF**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA APF 2014**

<b>DESCRIPTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2014</b>			
No. DEL FACTOR ECCO	No. ROMANO DEL FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2014	DESCRIPTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2014
1	I	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción del servidor público sobre <b>el reconocimiento de su desempeño en la institución.</b>
2	II	Capacitación <b>especializada</b> y desarrollo	Permite evaluar las acciones de capacitación y desarrollo de la institución para su personal.
3	III	Mejora y cambio	Permite evaluar el grado de aceptación del servidor público al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.
4	IV	Calidad y orientación al usuario	Evalúa la identificación y conocimiento que tiene el servidor público 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 del servidor público respecto a la práctica de la equidad.
6	VI	Comunicación	Permite evaluar la percepción que el servidor público tiene sobre la funcionalidad, calidad y <b>los</b> medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.
7	VII	Disponibilidad de recursos	Evalúa la percepción del servidor público 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 del servidor público 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 del servidor público sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
10	X	Colaboración y trabajo en equipo	Evalúa la percepción del servidor público 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 del servidor público sobre el liderazgo del jefe, 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 del servidor público, 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 del servidor público 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 del servidor público 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 del servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.
16	XVI	<b>Servicio Profesional de Carrera</b>	Evalúa la percepción del servidor público 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 del servidor público sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta <b>de clima y cultura organizacional</b> y promueve acciones de mejora.

<b>DESCRIPTORES DE LOS NUEVOS FACTORES 2014</b>			
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 del servidor público sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.
19	XIX	Estrés laboral	Evalúa la percepción del servidor público sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

<b>DESCRIPTORES DE LOS FACTORES DE COMPETENCIAS 2014</b>			
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 del servidor público 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 del servidor público 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 del servidor público sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.
23	XXIII	Enfocar a resultados en la Administración Pública	Evalúa la percepción del servidor público 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 del servidor público 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 del servidor público 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.)
26	XXVI	Liderar permanentemente la Administración Pública	Evalúa la percepción del servidor público sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores.