

ÍNDICE

FACTORES 2016	Encontrará de manera consecutiva los factores establecidos en la ECCO 2016, conformada por factores básicos y factores compuestos.	IR
DESCRIPCIÓN DE FACTORES	Encontrará la descripción de cada uno de los factores (básicos y compuestos) establecidos en la ECCO 2016.	IR
TABLA	Encontrará de manera general los factores y en no. de reactivo en Rh net que los integran.	IR
FACTORES Y REACTIVOS	Encontrará el detalle de los factores y reactivos, así mismo podrá identificar los que corresponde a los reactivos compuesto con el no. en Rh net que le corresponde.	IR
DATOS GENERALES	Encontrará en catálogo de opciones correspondiente a datos generales incluidos en la ECCO.	IR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 2016

FACTORES BÁSICOS Y COMPUESTOS

NO.	NOMBRE DE FACTOR	NO. FACTOR EN RHNET	TIPO DE FACTOR
1	Adaptable al entorno	38	BÁSICO
2	Adaptable al ciudadano	39	BÁSICO
3	Colaborativa	40	BÁSICO
4	Eficiente	41	BÁSICO
5	Equilibrada	42	BÁSICO
6	Inclusiva	46	BÁSICO
7	Motivada	47	BÁSICO
8	Organizada	48	BÁSICO
9	Íntegra	49	BÁSICO
10	Profesional	50	BÁSICO
11	Liderazgo integral	52	COMPUESTO-LIDERAZGO
12	Cooperación	53	COMPUESTO-VALORES
13	Entorno Cultural y Ecológico	54	COMPUESTO-VALORES
14	Equidad de género	55	COMPUESTO-VALORES
15	Igualdad y no discriminación	56	COMPUESTO-VALORES
16	Integridad	57	COMPUESTO-VALORES
17	Interés Público	58	COMPUESTO-VALORES
18	Liderazgo	59	COMPUESTO-VALORES
19	Rendición de Cuentas	60	COMPUESTO-VALORES
20	Respeto	61	COMPUESTO-VALORES
21	Respeto a los Derechos Humanos	62	COMPUESTO-VALORES
22	Transparencia	63	COMPUESTO-VALORES

FACTOR	DESCRIPTOR
La Institución es:	
Adaptable al entorno	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.
Adaptable al ciudadano	Evalúa 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 que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.
Colaborativa	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos 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. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.
Eficiente	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos 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. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.
Equilibrada	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos 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.
Inclusiva	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la institución.
Motivada	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de 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	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre una visión clara y compartida de cómo será la institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, percepción de obligaciones, reglas y políticas de la institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.
Íntegra	Evalúa la percepción que las y los servidores públicos la institución tienen sobre una 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	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.
Liderazgo Integral	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos 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 en el trabajo.
Valores: Evalúa la percepción sobre los valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones de acuerdo al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.	
VALOR	DESCRIPTOR
Cooperación	Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.
Entorno Cultural y Ecológico	Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

FACTOR	DESCRIPTOR
La Institución es:	
Equidad de género	Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
Igualdad y no Discriminación	Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
Integridad	Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.
Interés Público	Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva
Liderazgo	Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.
Rendición de Cuentas	Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.
Respeto	Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
Respeto a los Derechos Humanos	Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
Transparencia	Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

TABLA DE FACTORES Y SUS REACTIVOS CORRESPONDIENTES EN RHNET

FACTORES BÁSICOS		
NO. FACTOR EN RHNET	NOMBRE FACTOR	NO. REACTIVO EN RHNET
38	Adaptable al entorno	127, 128, 129, 130, 131, 132, 133
39	Adaptable al ciudadano	123, 124, 125, 126
40	Colaborativa	134, 135, 136, 137, 138
41	Eficiente	139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146
42	Equilibrada	147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154
46	Inclusiva	155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162
47	Motivada	175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182
48	Organizada	183, 184, 185, 186, 187, 188, 189
49	Íntegra	163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174
50	Profesional	190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199
FACTORES COMPUESTOS		
NO. FACTOR EN RHNET	NOMBRE FACTOR	NO. REACTIVO EN RHNET
52	Liderazgo integral	132, 133, 137, 138, 143, 145, 146, 151, 152, 154, 156, 180, 184, 163, 165, 166, 169, 173, 199
53	Cooperación	134, 135, 136
54	Entorno Cultural y Ecológico	142, 149, 150
55	Equidad de género	155, 158, 159, 160
56	Igualdad y no discriminación	156, 157, 161, 162
57	Integridad	165, 167, 174
58	Interés Público	123, 124, 125, 126
59	Liderazgo	163, 169, 173
60	Rendición de Cuentas	139, 143, 144
61	Respeto	148, 152, 153
62	Respeto a los Derechos Humanos	164, 166, 170
63	Transparencia	168, 171, 172

FACTORES BÁSICOS				FACTORES COMPUESTOS:			
NO. FACTOR RNHET	NOMBRE FACTOR	NO. REACTIVO RNHET	REACTIVO	FACTOR COMPUESTO VALORES (Código de Ética)	NO. FACTOR EN RNHET	FACTOR COMPUESTO LIDERAZGO INTEGRAL	NO. FACTOR EN RNHET
38	Adaptable al entorno	127	Considero que en mi equipo, modificamos la manera de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas.				
38	Adaptable al entorno	128	Considero que en mi trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.				
38	Adaptable al entorno	129	En mi área compartimos cotidianamente conocimientos y experiencias.				
38	Adaptable al entorno	130	En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.				
38	Adaptable al entorno	131	En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.				
38	Adaptable al entorno	132	Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.			Liderazgo integral	F:52
38	Adaptable al entorno	133	Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.			Liderazgo integral	F:52
39	Adaptable al Ciudadano	123	Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.	Interés Público	F:58		
39	Adaptable al Ciudadano	124	En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.	Interés Público	F:58		
39	Adaptable al Ciudadano	125	En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	Interés Público	F:58		
39	Adaptable al Ciudadano	126	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	Interés Público	F:58		
40	Colaborativa	134	El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.	Cooperación	F:53		
40	Colaborativa	135	En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.	Cooperación	F:53		
40	Colaborativa	136	Me siento parte de un equipo de trabajo.	Cooperación	F:53		
40	Colaborativa	137	Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.			Liderazgo integral	F:52
40	Colaborativa	138	Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.			Liderazgo integral	F:52
41	Eficiente	139	Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	Rendición de Cuentas	F:60		
41	Eficiente	140	Considero que en mi área el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.				
41	Eficiente	141	Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.				
41	Eficiente	142	En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.	Entorno Cultural y Ecológico	F:54		
41	Eficiente	143	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	Rendición de Cuentas	F:60	Liderazgo integral	F:52
41	Eficiente	144	Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	Rendición de Cuentas	F:60		
41	Eficiente	145	Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.			Liderazgo integral	F:52
41	Eficiente	146	Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.			Liderazgo integral	F:52
42	Equilibrada	147	Considero que mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad.				
42	Equilibrada	148	En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.	Respeto	F:61		
42	Equilibrada	149	En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).	Entorno Cultural y Ecológico	F:54		
42	Equilibrada	150	La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)	Entorno Cultural y Ecológico	F:54		
42	Equilibrada	151	Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.			Liderazgo integral	F:52
42	Equilibrada	152	Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.	Respeto	F:61	Liderazgo integral	F:52
42	Equilibrada	153	Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.	Respeto	F:61		
42	Equilibrada	154	Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.			Liderazgo integral	F:52
46	Inclusiva	155	Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.	Equidad de género	F:55		
46	Inclusiva	156	Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.	Igualdad y no discriminación	F:56	Liderazgo integral	F:52
46	Inclusiva	157	En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es igualitario y sin discriminación.	Igualdad y no discriminación	F:56		
46	Inclusiva	158	En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.	Equidad de género	F:55		
46	Inclusiva	159	En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.	Equidad de género	F:55		
46	Inclusiva	160	En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.	Equidad de género	F:55		
46	Inclusiva	161	En mi institución el trato con el público es igualitario y libre de Discriminación.	Igualdad y no discriminación	F:56		
46	Inclusiva	162	En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.	Igualdad y no discriminación	F:56		
47	Motivada	175	Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta.				
47	Motivada	176	El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.				

FACTORES BÁSICOS				FACTORES COMPUESTOS:			
NO. FACTOR RNHET	NOMBRE FACTOR	NO. REACTIVO RNHET	REACTIVO	FACTOR COMPUESTO VALORES (Código de Ética)	NO. FACTOR EN RNHET	FACTOR COMPUESTO LIDERAZGO INTEGRAL	NO. FACTOR EN RNHET
47	Motivada	177	En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.				
47	Motivada	178	Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.				
47	Motivada	179	Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.				
47	Motivada	180	Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.			Liderazgo integral	F:52
47	Motivada	181	Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.				
47	Motivada	182	Mi trabajo representa un reto constante.				
48	Organizada	183	Conozco los manuales de organización y procedimientos de mi institución.				
48	Organizada	184	Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.			Liderazgo integral	F:52
48	Organizada	185	En mi equipo de trabajo tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.				
48	Organizada	186	Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos de mi área.				
48	Organizada	187	Las manuales de organización y procedimientos de mi organización son claros y facilitan mi trabajo.				
48	Organizada	188	Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.				
48	Organizada	189	Mis funciones están claramente definidas.				
49	Íntegra	163	Conozco el Código de Conducta de mi institución.	Liderazgo	F:59	Liderazgo integral	F:52
49	Íntegra	164	Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.	Respeto a los Derechos Humanos	F:62		
49	Íntegra	165	Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.	Integridad	F:57	Liderazgo integral	F:52
49	Íntegra	166	En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.	Respeto a los Derechos Humanos	F:62	Liderazgo integral	F:52
49	Íntegra	167	En mi institución la integridad de las y los servidores públicos es perceptible.	Integridad	F:57		
49	Íntegra	168	En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.	Transparencia	F:63		
49	Íntegra	169	En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.	Liderazgo	F:59	Liderazgo integral	F:52
49	Íntegra	170	En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.	Respeto a los Derechos Humanos	F:62		
49	Íntegra	171	En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	Transparencia	F:63		
49	Íntegra	172	Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.	Transparencia	F:63		
49	Íntegra	173	Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.	Liderazgo	F:59	Liderazgo integral	F:52
49	Íntegra	174	Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.	Integridad	F:57		
50	Profesional	190	Considero que en mi área la retroalimentación de la evaluación del desempeño se acompaña en primera instancia de capacitación y apoyo, en lugar de amenazas y críticas.				
50	Profesional	191	Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.				
50	Profesional	192	Cuando ingresé al área, me sentí bienvenido(a) y me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.				
50	Profesional	193	En mi institución los planes de formación se diseñan con base en nuestras necesidades de desarrollo profesional.				
50	Profesional	194	En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.				
50	Profesional	195	Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.				
50	Profesional	196	Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).				
50	Profesional	197	Recibo la capacitación adecuada para la responsabilidad de mi puesto.				
50	Profesional	198	Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.				
50	Profesional	199	Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.			Liderazgo integral	F:52

