



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

***DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS***

## OBJETIVO

*Conocer el sentir de los servidores públicos, la forma en que vive y percibe el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al servidor público y la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución con la visión de la institución y las motivaciones personales.*

*Así mismo, es fundamental contar con **servidores públicos profesionales, comprometidos**, que se fortalezca la imagen del servidor público y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como **organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio**.*



## FACTORES

*La ECCO se ha organizado en 17 factores de clima y cultura organizacional con un total de 73 reactivos. Los cuales brinda un índice acerca de cómo es la cultura de la institución.*

- ✓ Reconocimiento laboral
- ✓ Capacitación especializada y desarrollo
- ✓ Mejora y cambio
- ✓ Calidad y orientación al usuario(a)
- ✓ Equidad y género
- ✓ Comunicación Disponibilidad de recursos
- ✓ Calidad de vida laboral
- ✓ Balance trabajo - familia
- ✓ Colaboración y trabajo en equipo
- ✓ Liderazgo y participación
- ✓ Identidad con la Institución y valores
- ✓ Transparencia y Combate a la corrupción
- ✓ Enfoque a resultados y productividad
- ✓ Normatividad y procesos Servicio Profesional de Carrera
- ✓ Impacto de la encuesta en mi institución



## FACTORES ECCO 2017

*Se integran 2 factores fractales se clima cultura organizacional 2017 siendo :*

### ✓ *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.

### ✓ *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.



## FACTORES ENCLOREZ

*La encuesta incluye descriptores de los factores de competencias :*

- ✓ Vocación de servicio en la Administración Pública
- ✓ Construir relaciones en la Administración Pública
- ✓ Actuar con valores en la Administración Pública
- ✓ Enfocar a resultados en la Administración Pública
- ✓ Impulsar el cambio en la Administración Pública
- ✓ Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) Liderar permanentemente la Administración Pública

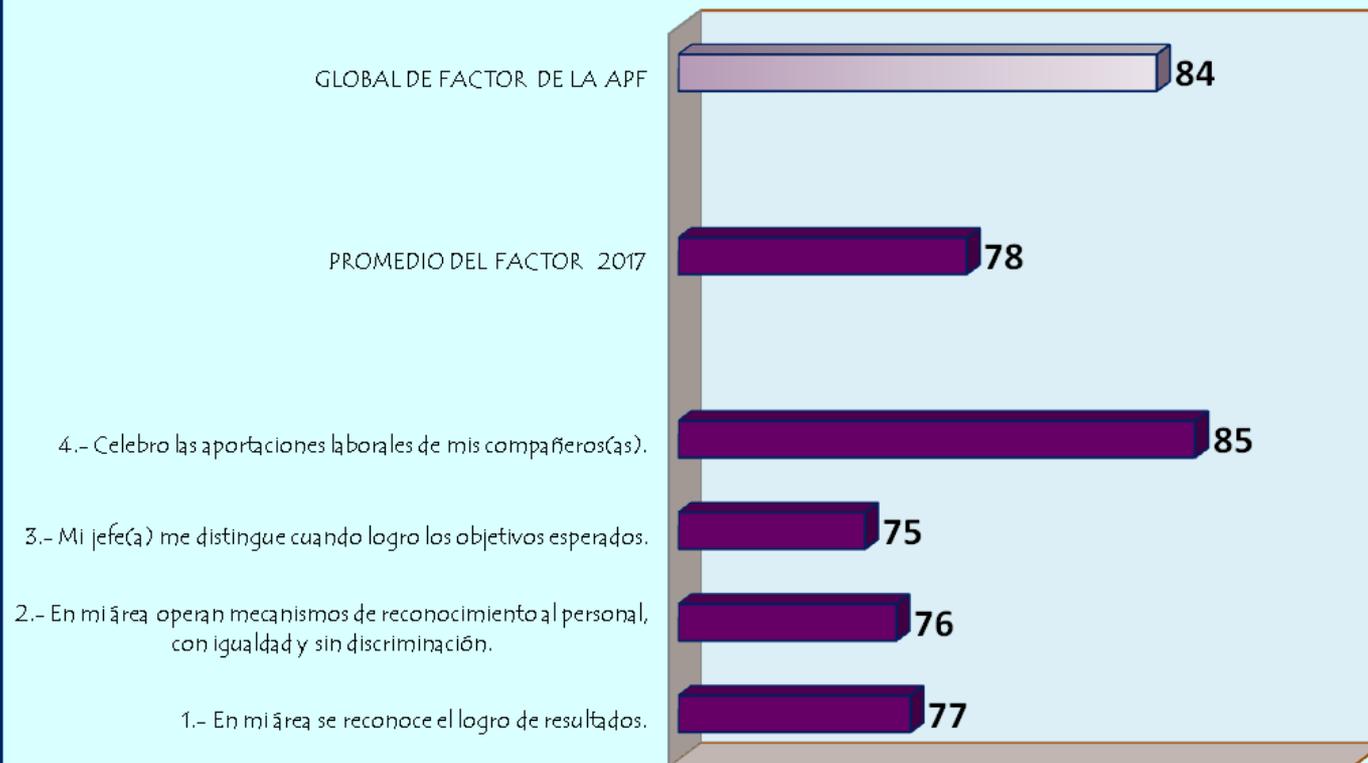
*Dentro de los factores se considera el descriptor del factor de igualdad y no discriminación.*

**✓ Igualdad y No Discriminación**

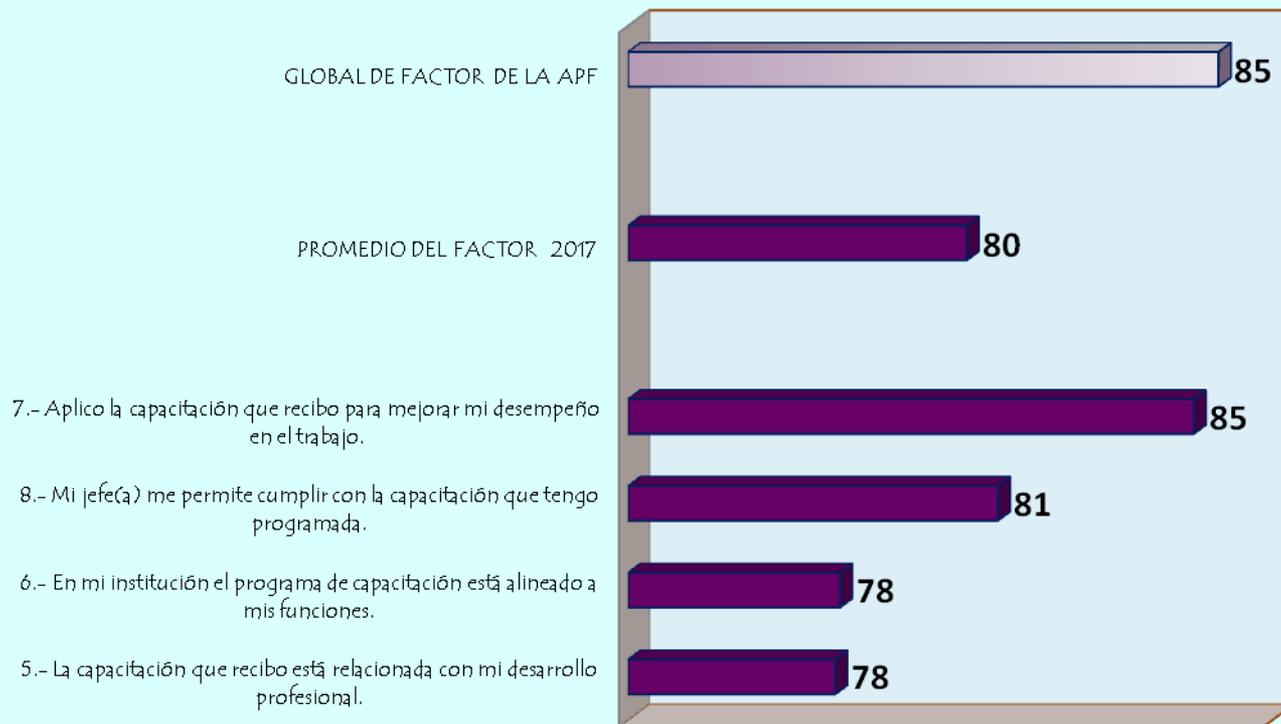
*Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.*



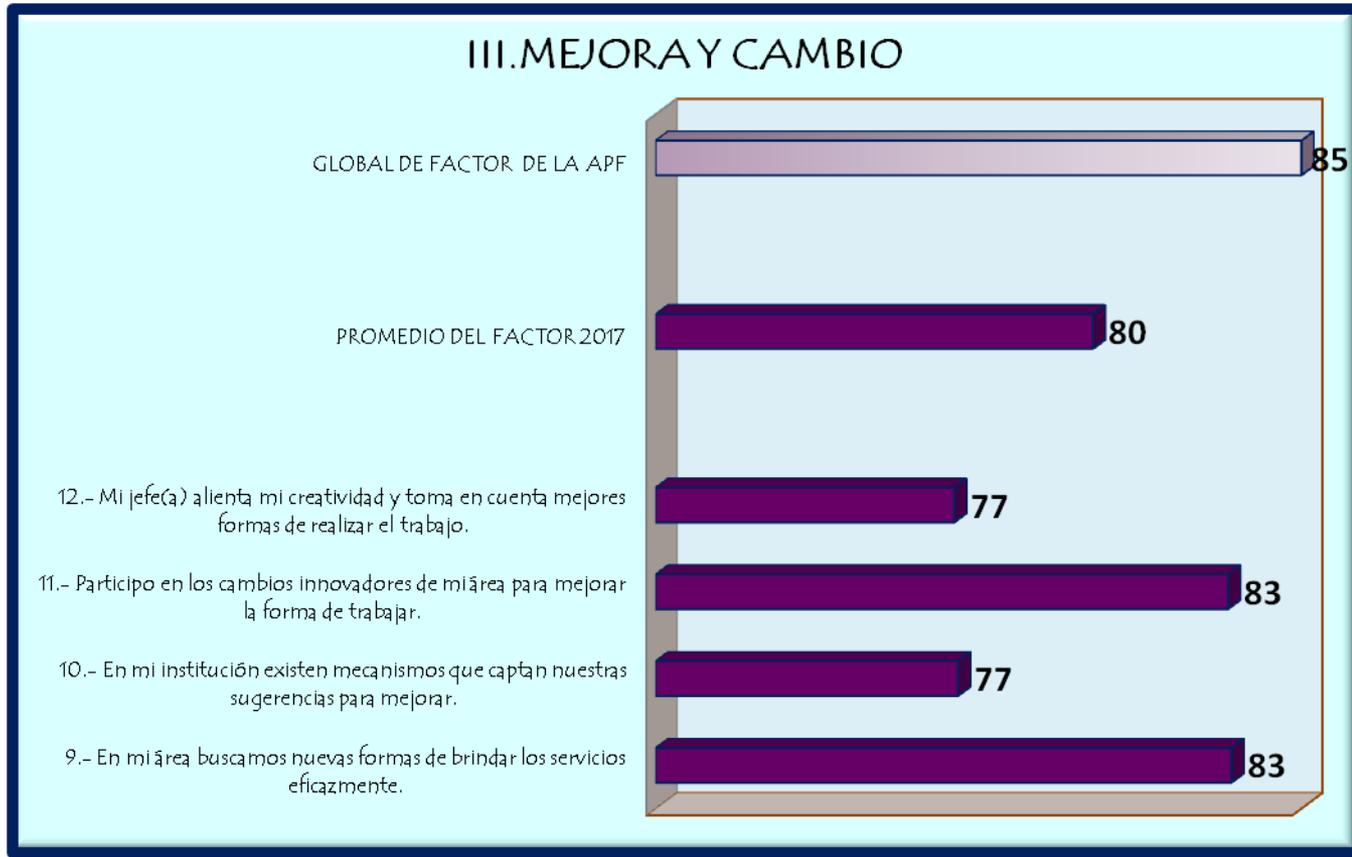
## I. RECONOCIMIENTO LABORAL



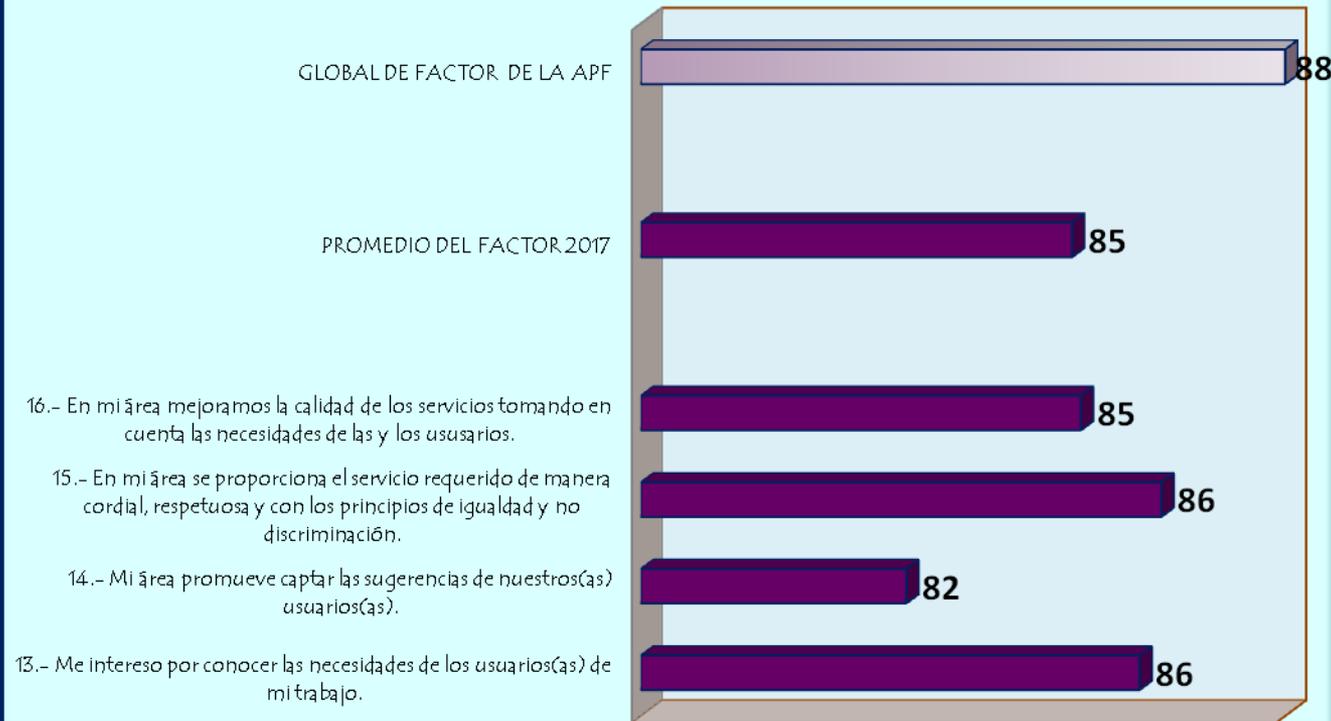
## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO



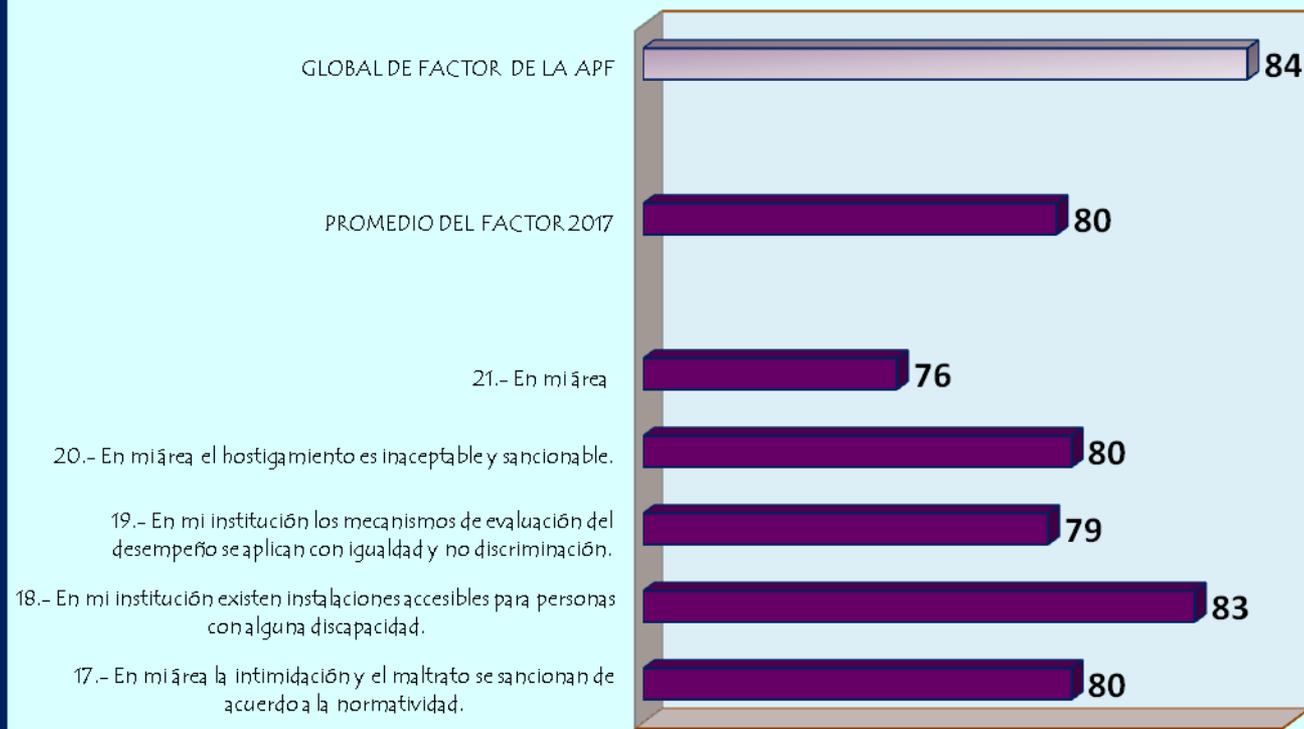
### III. MEJORA Y CAMBIO



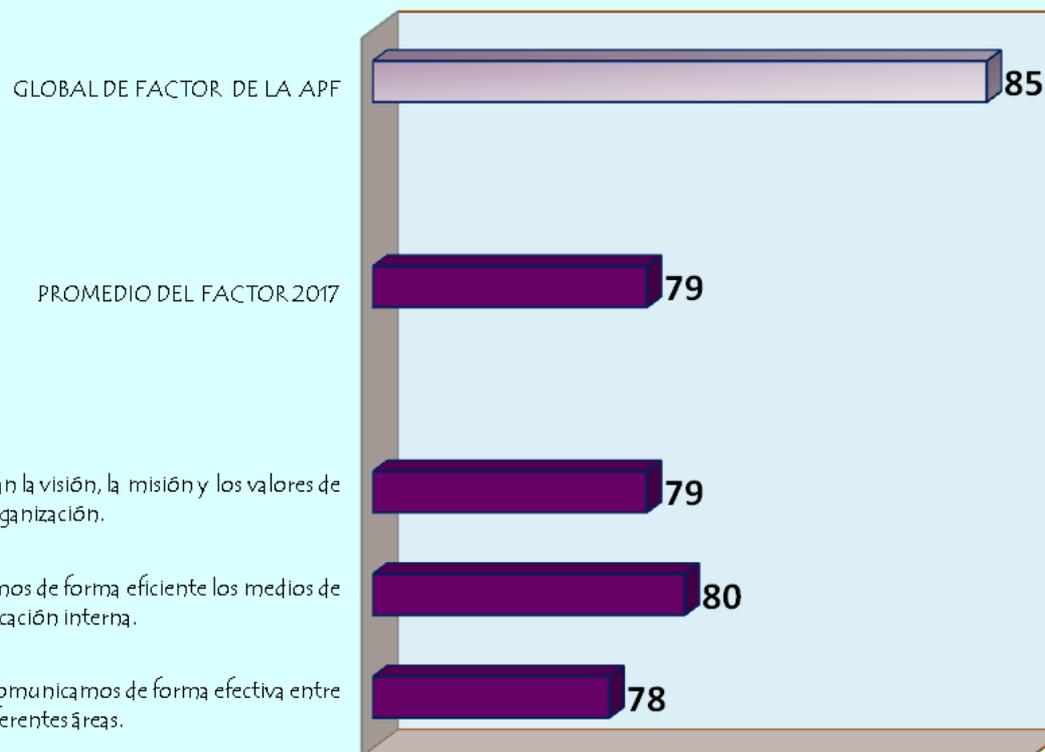
#### IV. CALIDAD Y ORIENTACION AL USUARIO(A)



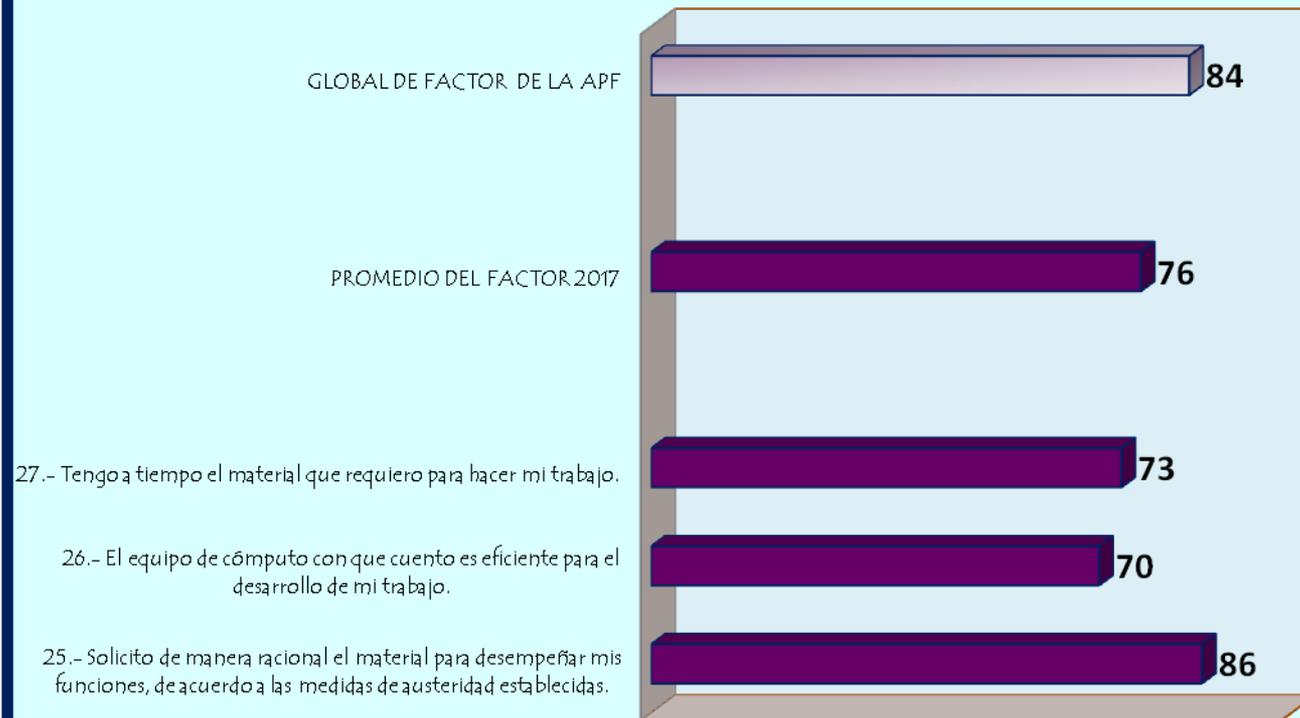
### V. EQUIDAD DE GENERO



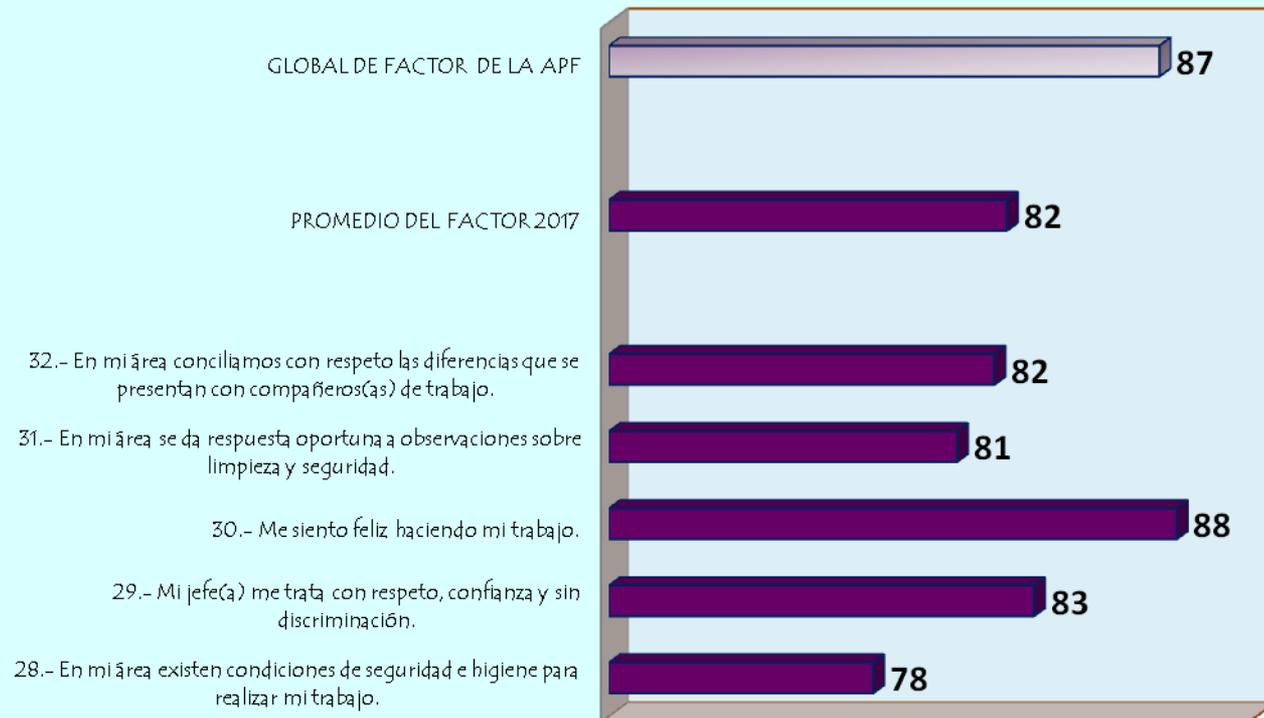
## VI.COMUNICACIÓN



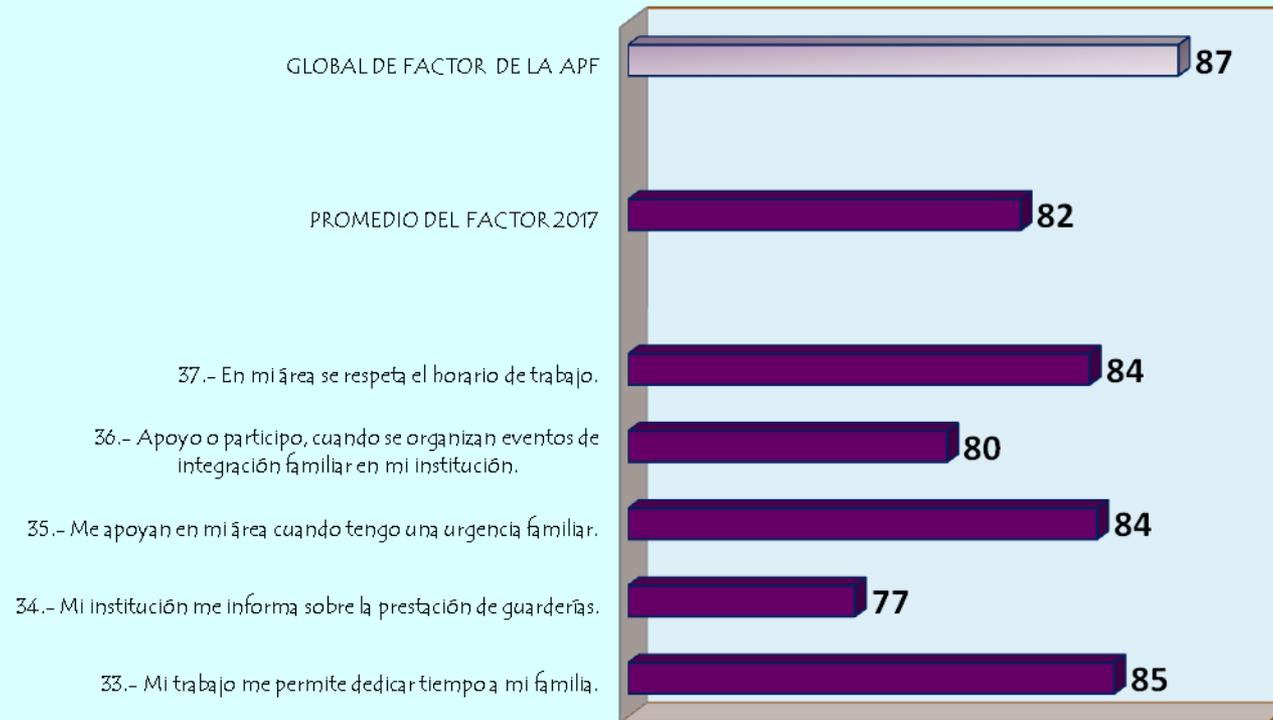
## VII. DISPONIBILIDAD Y RECURSOS



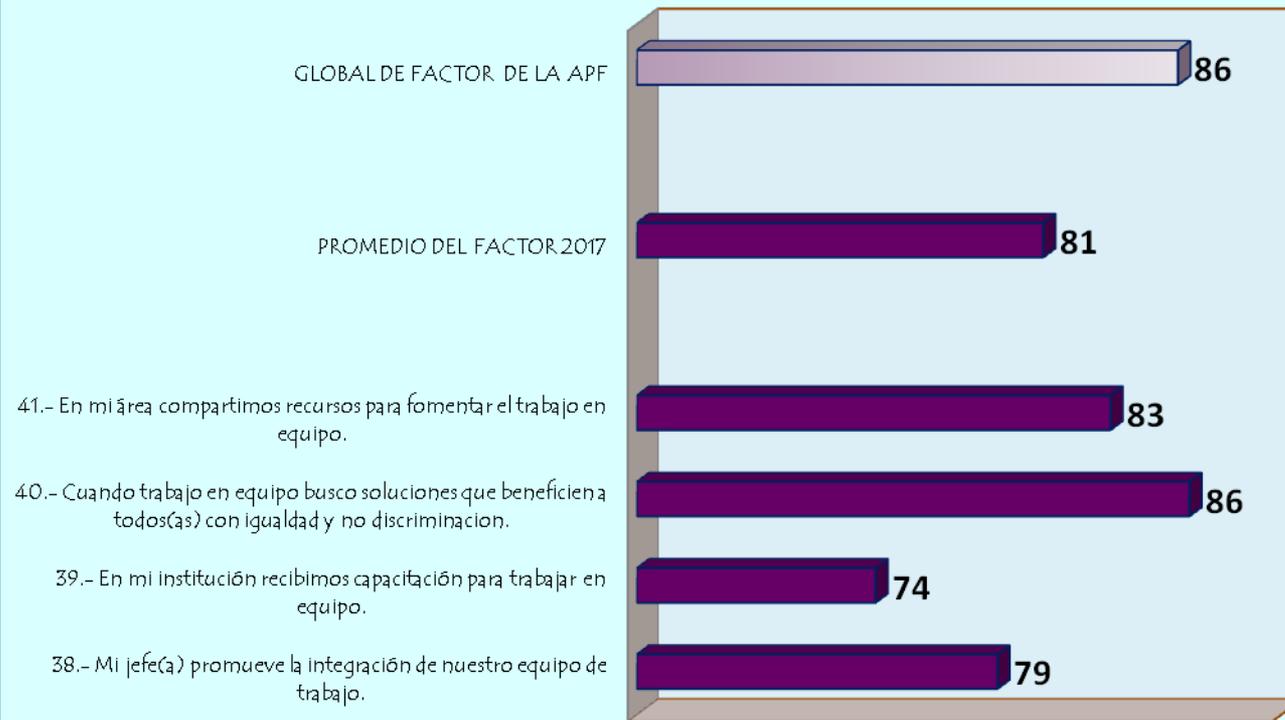
### VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL



## IX. BALANCE TRABAJO-FAMILIA



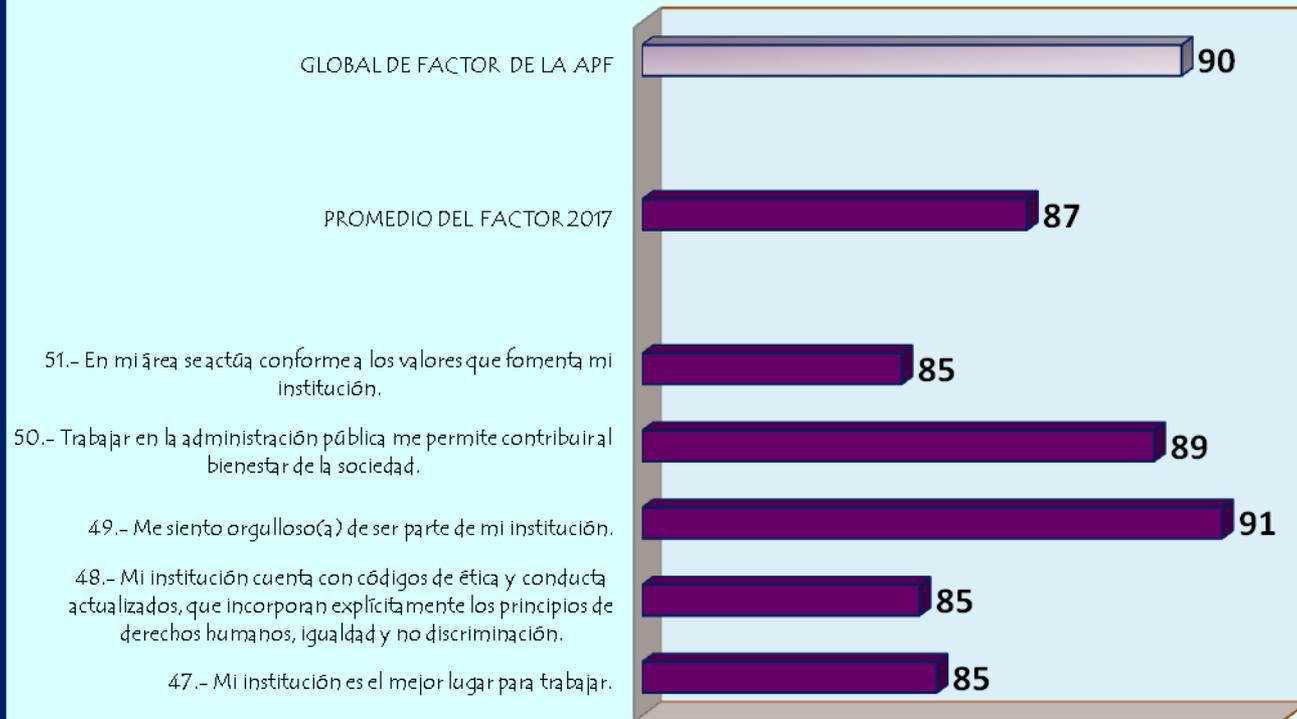
## X. COLABORACION Y TRABAJO EN EQUIPO



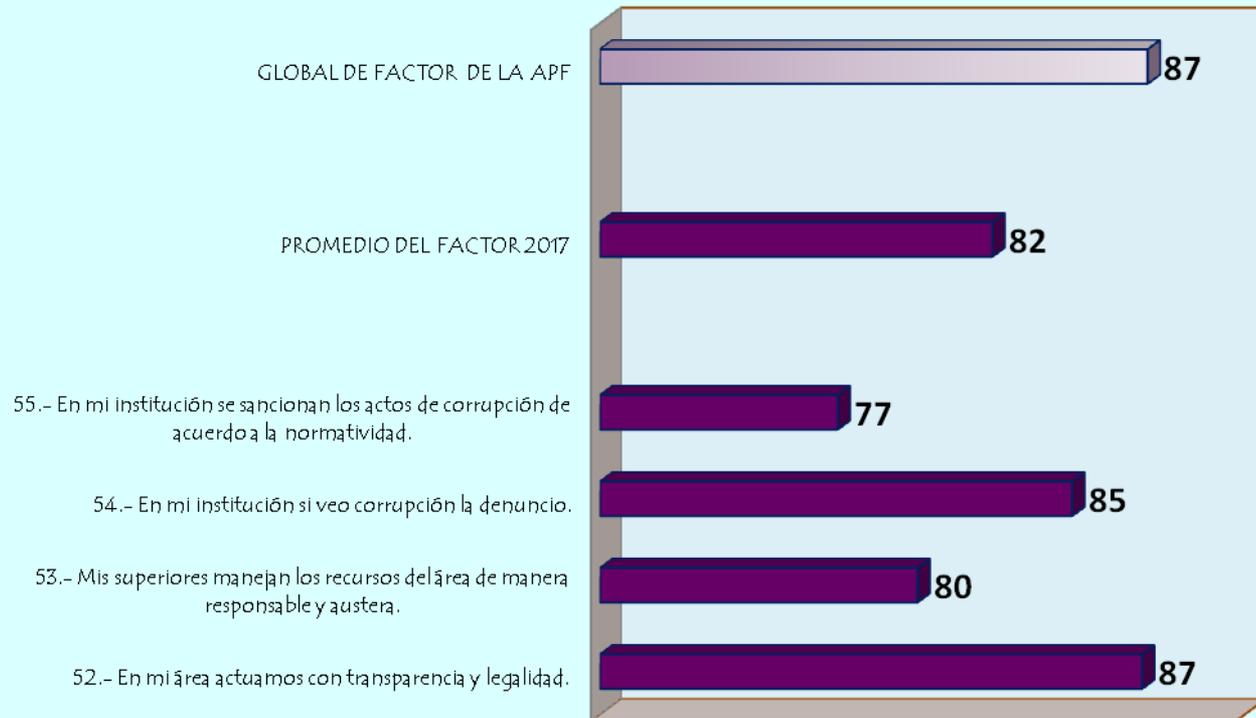
## XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN



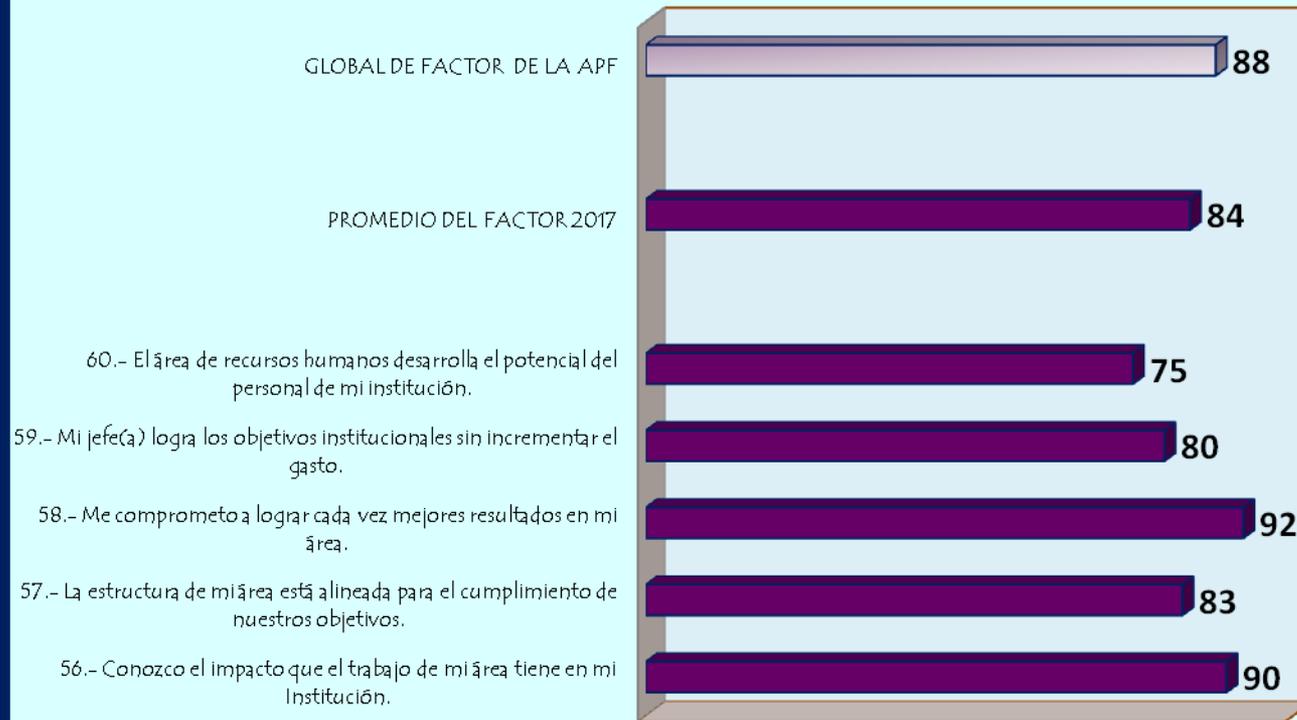
## XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES



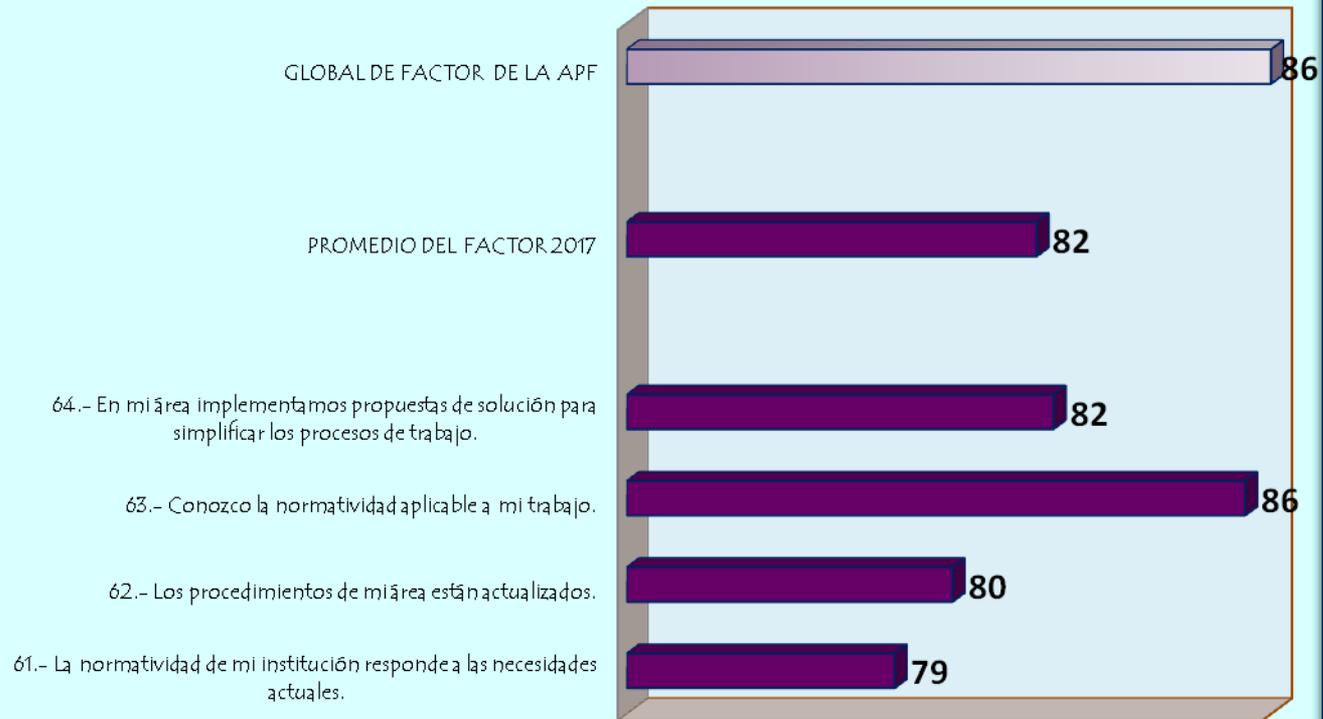
### XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN



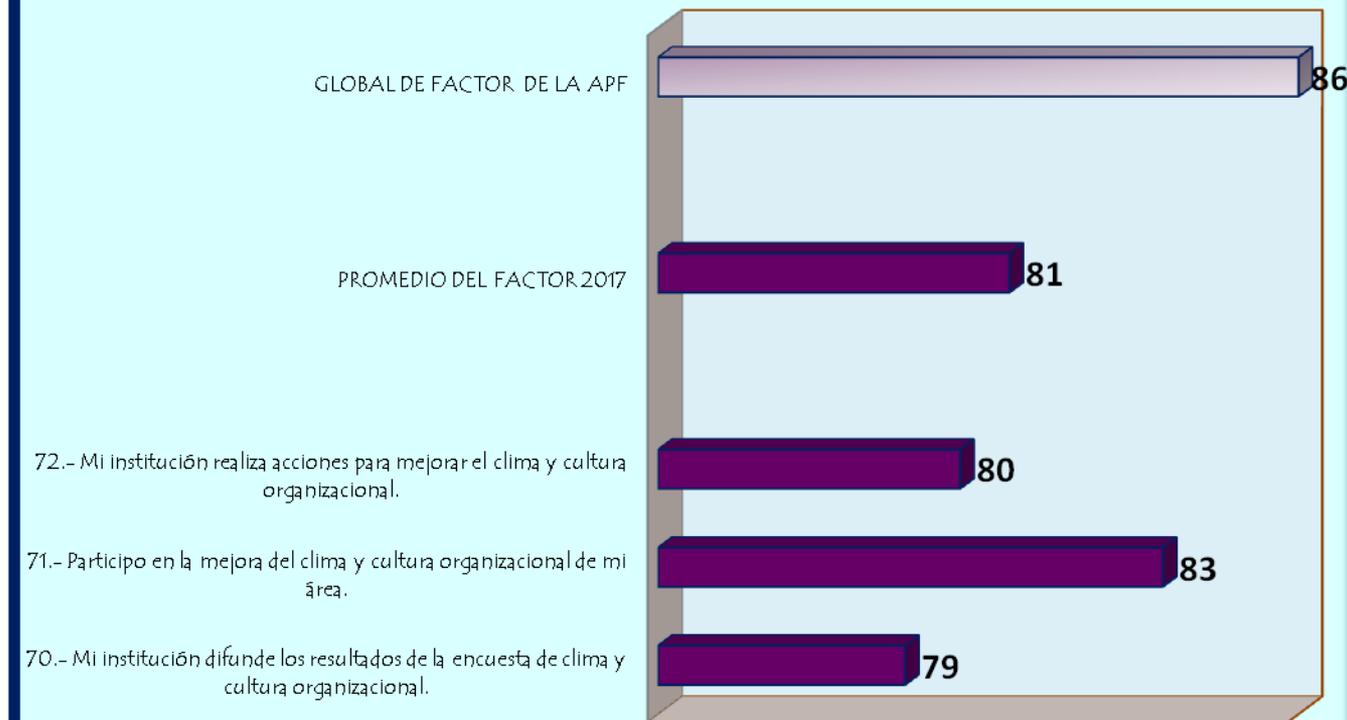
## XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD



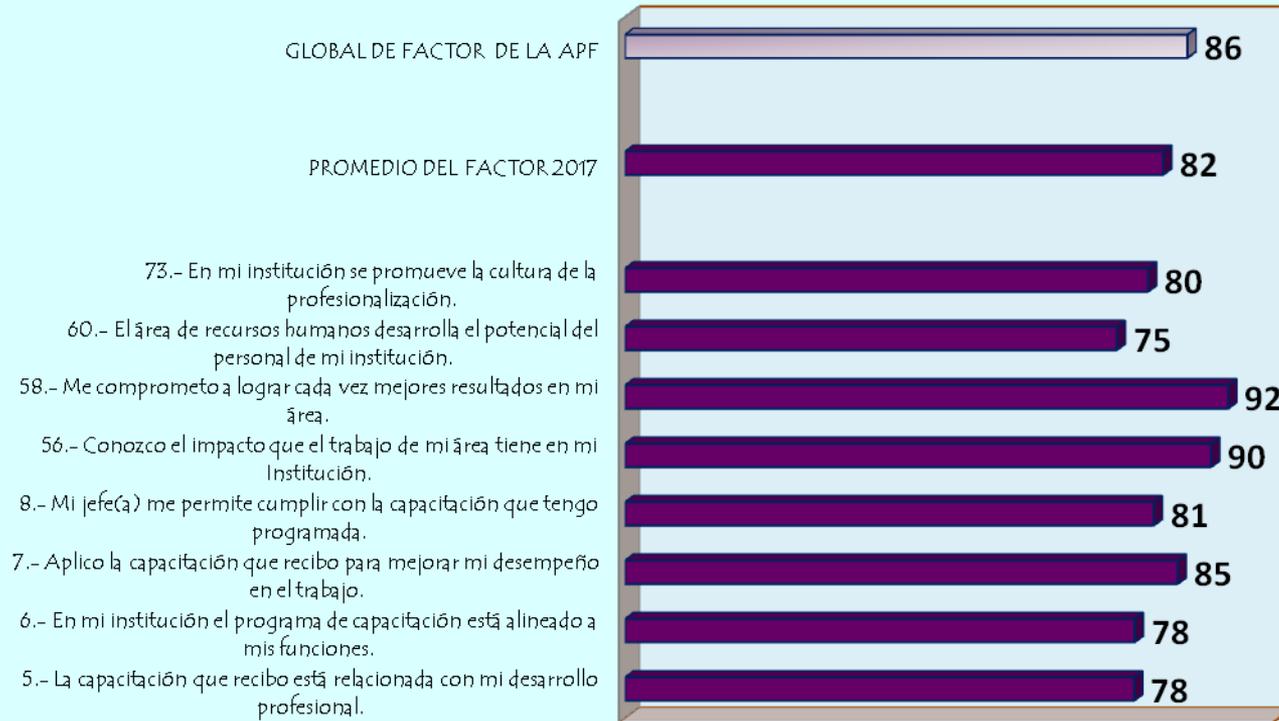
### XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS



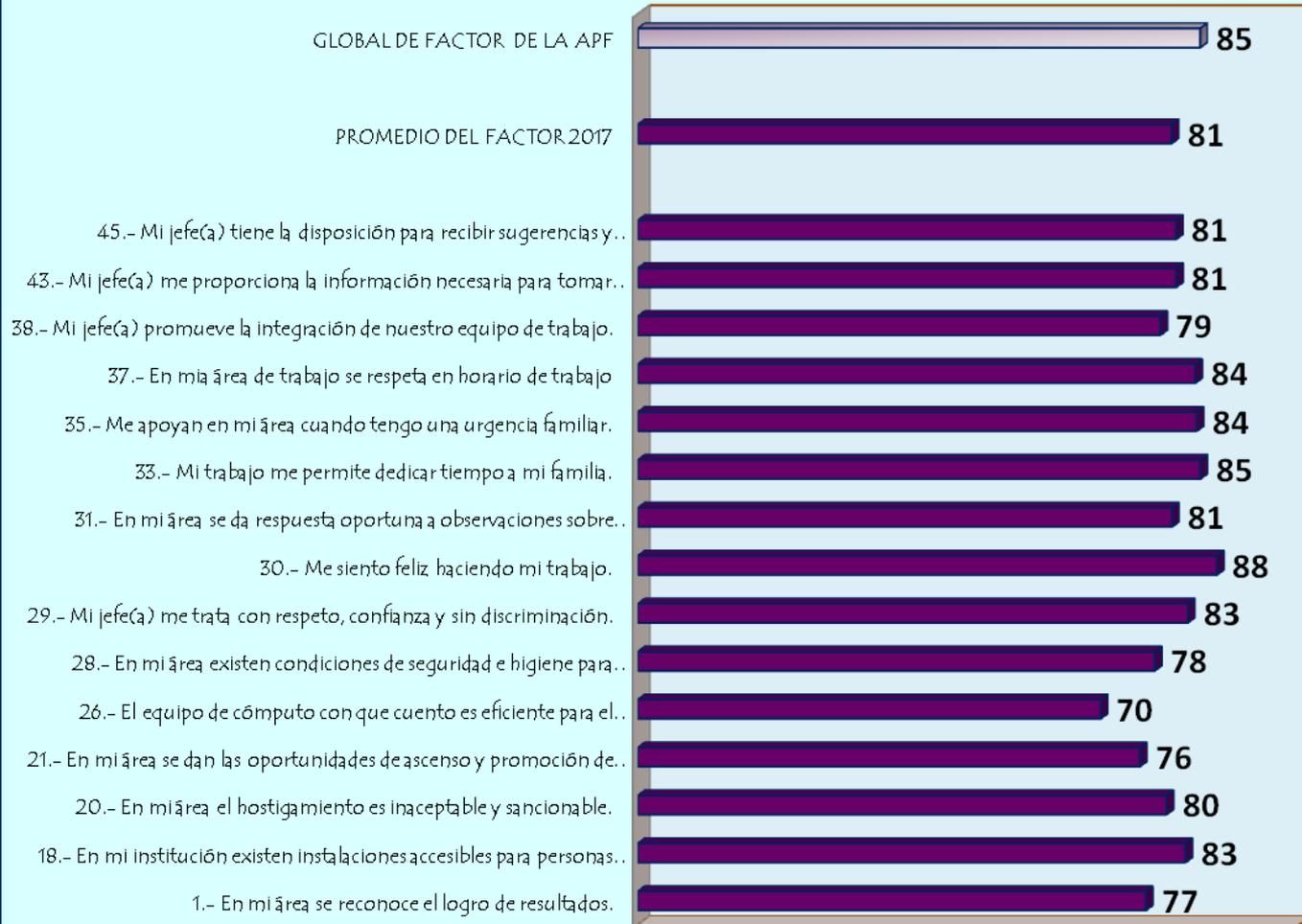
### XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN LA INSTITUCIÓN



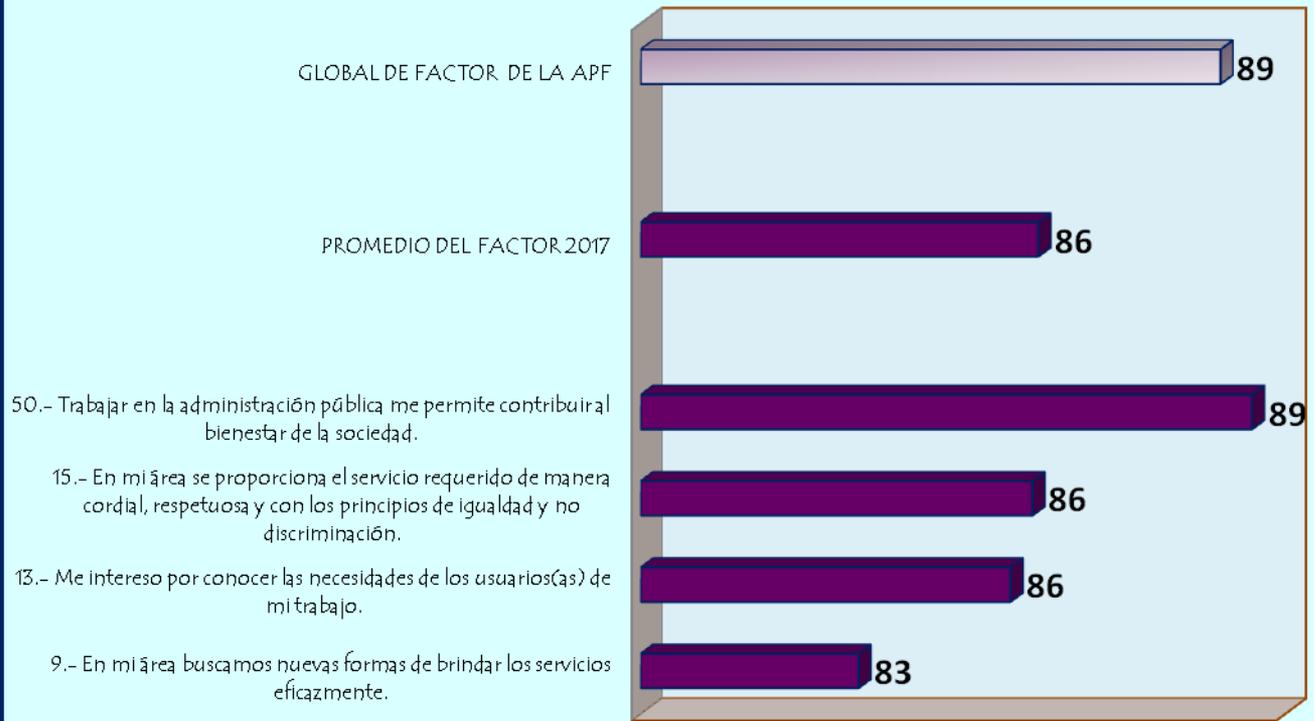
**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**



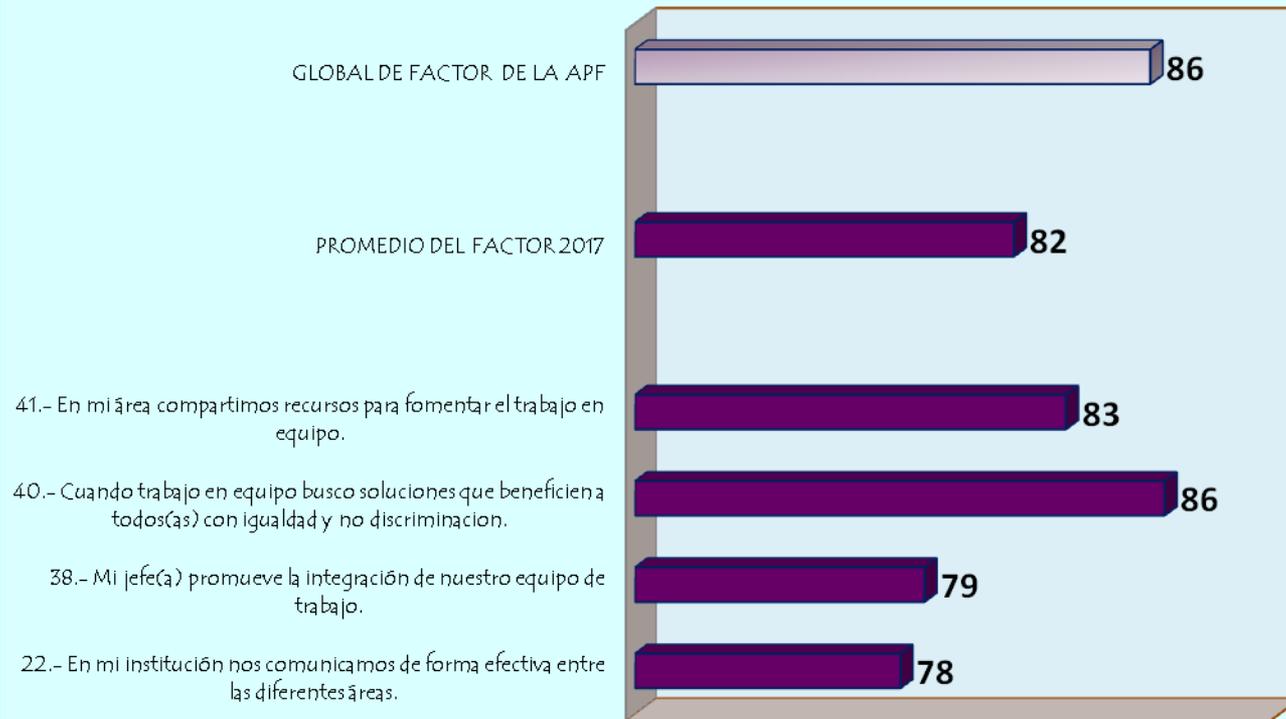
### XIX. ESTRES LABORAL



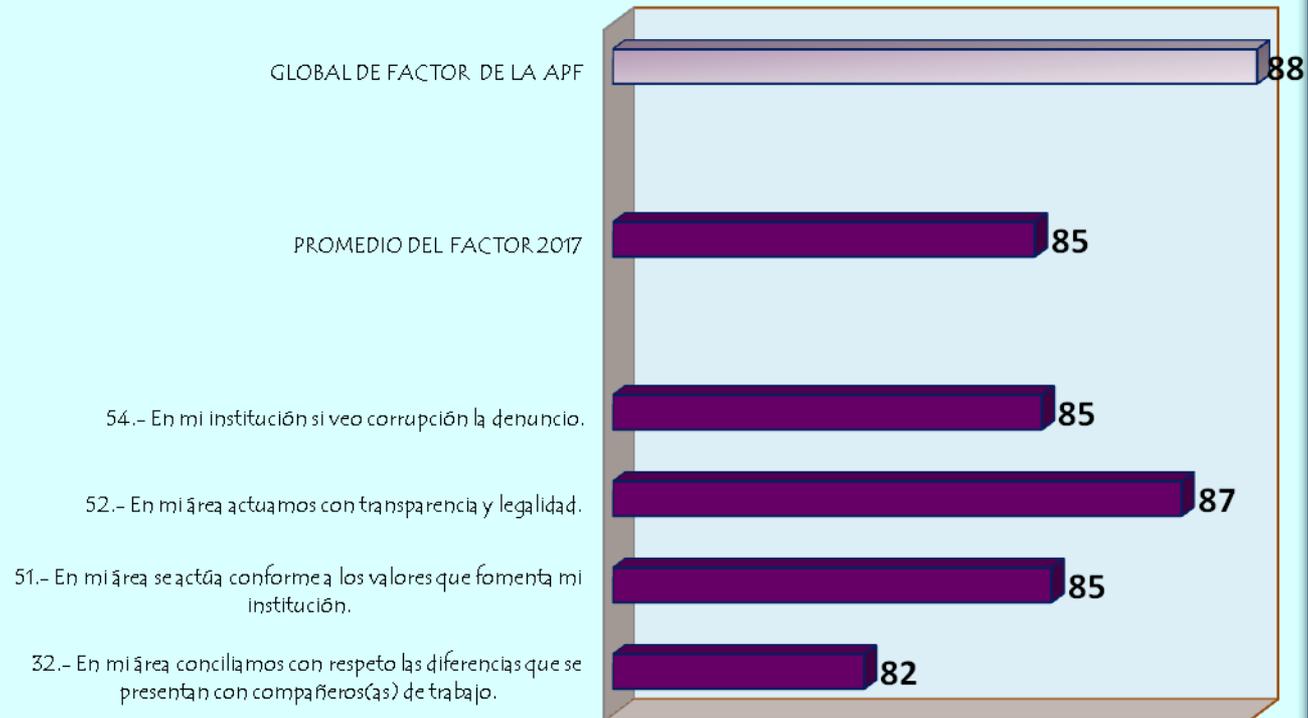
**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL**



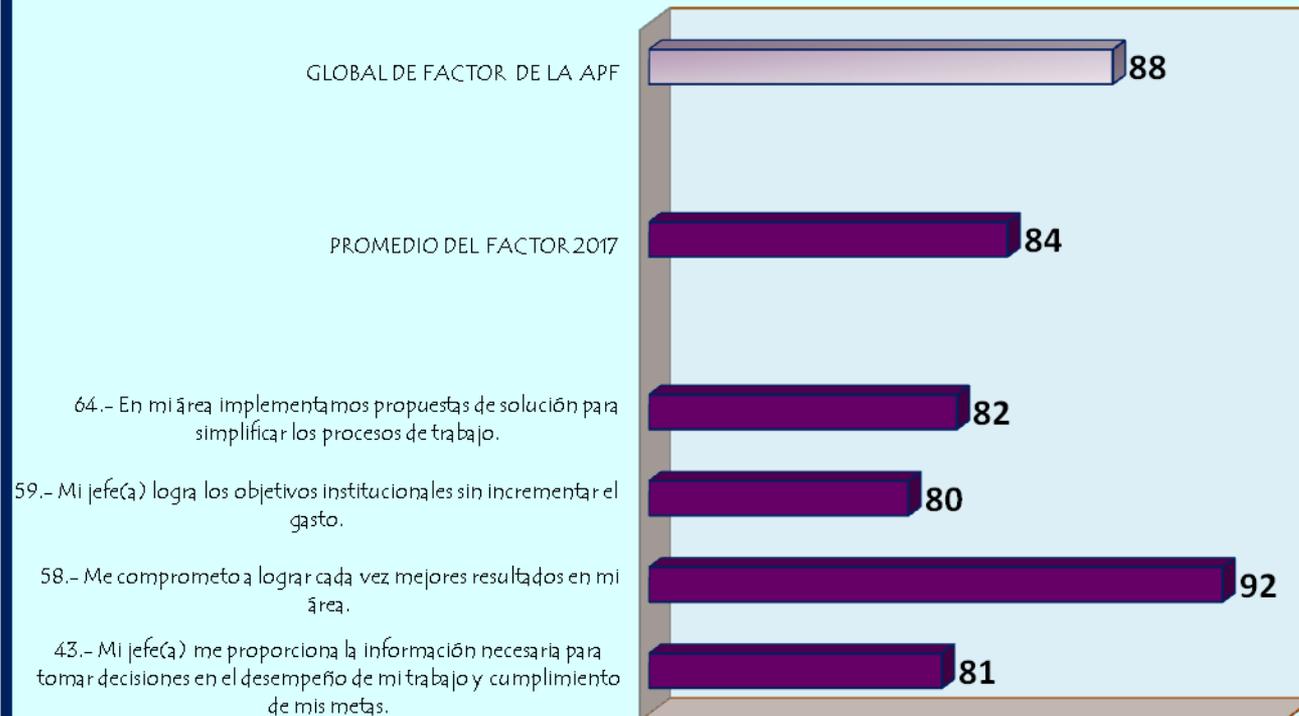
**XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



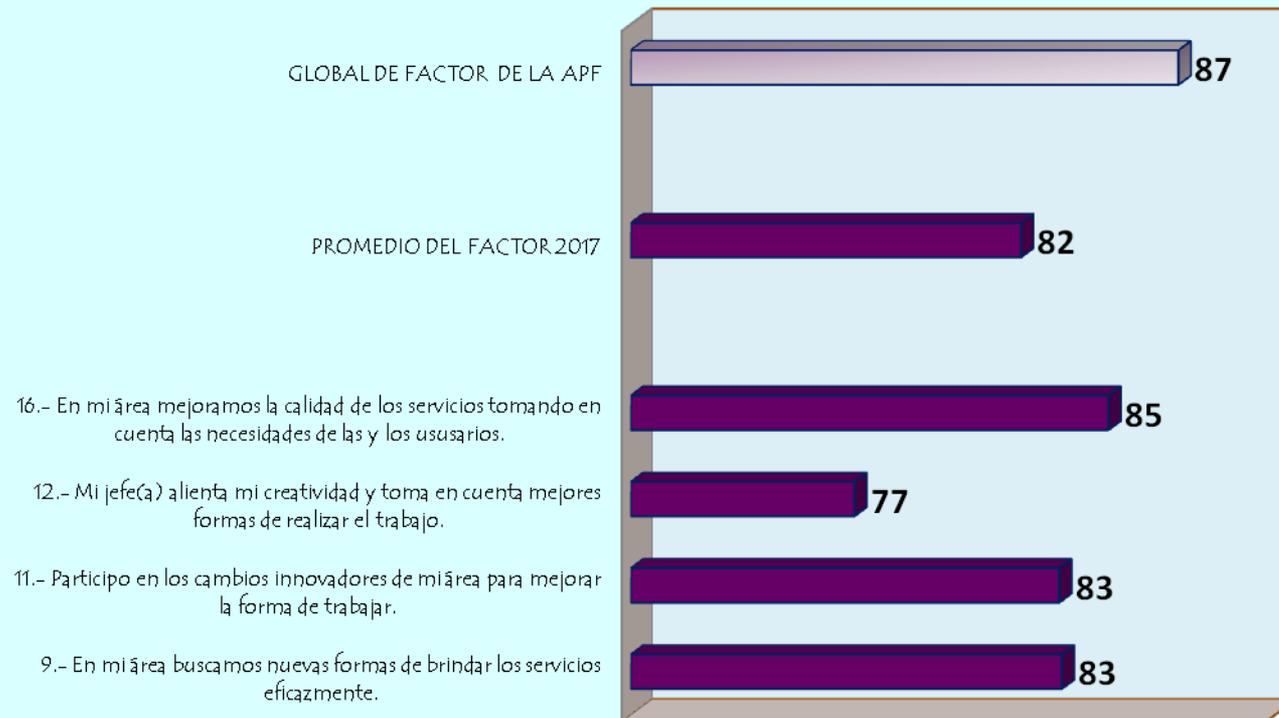
## XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



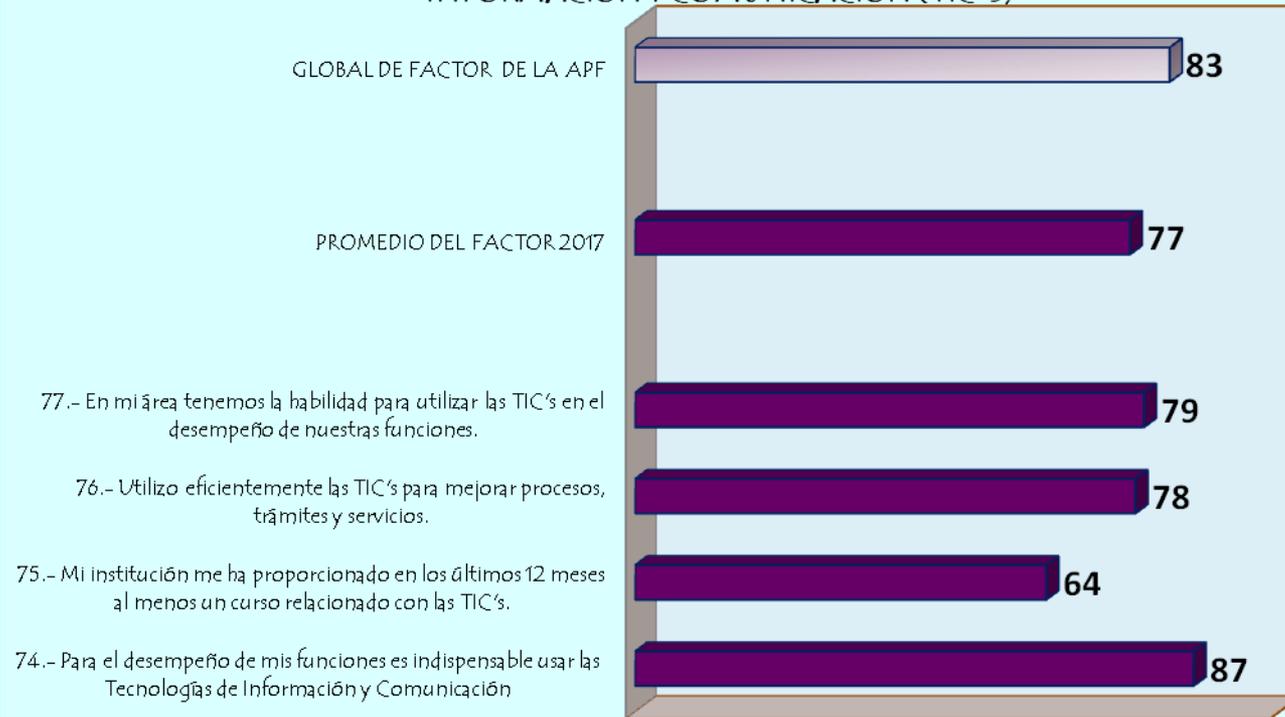
**XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



#### XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



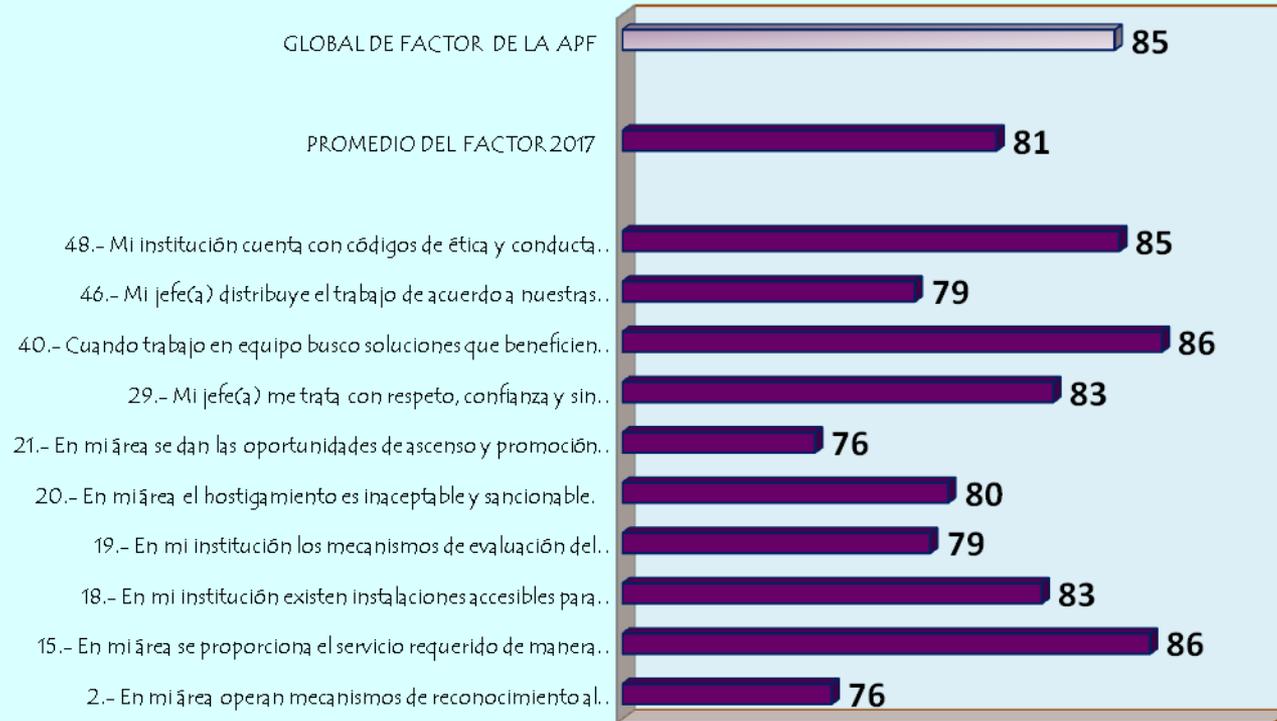
**XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)**



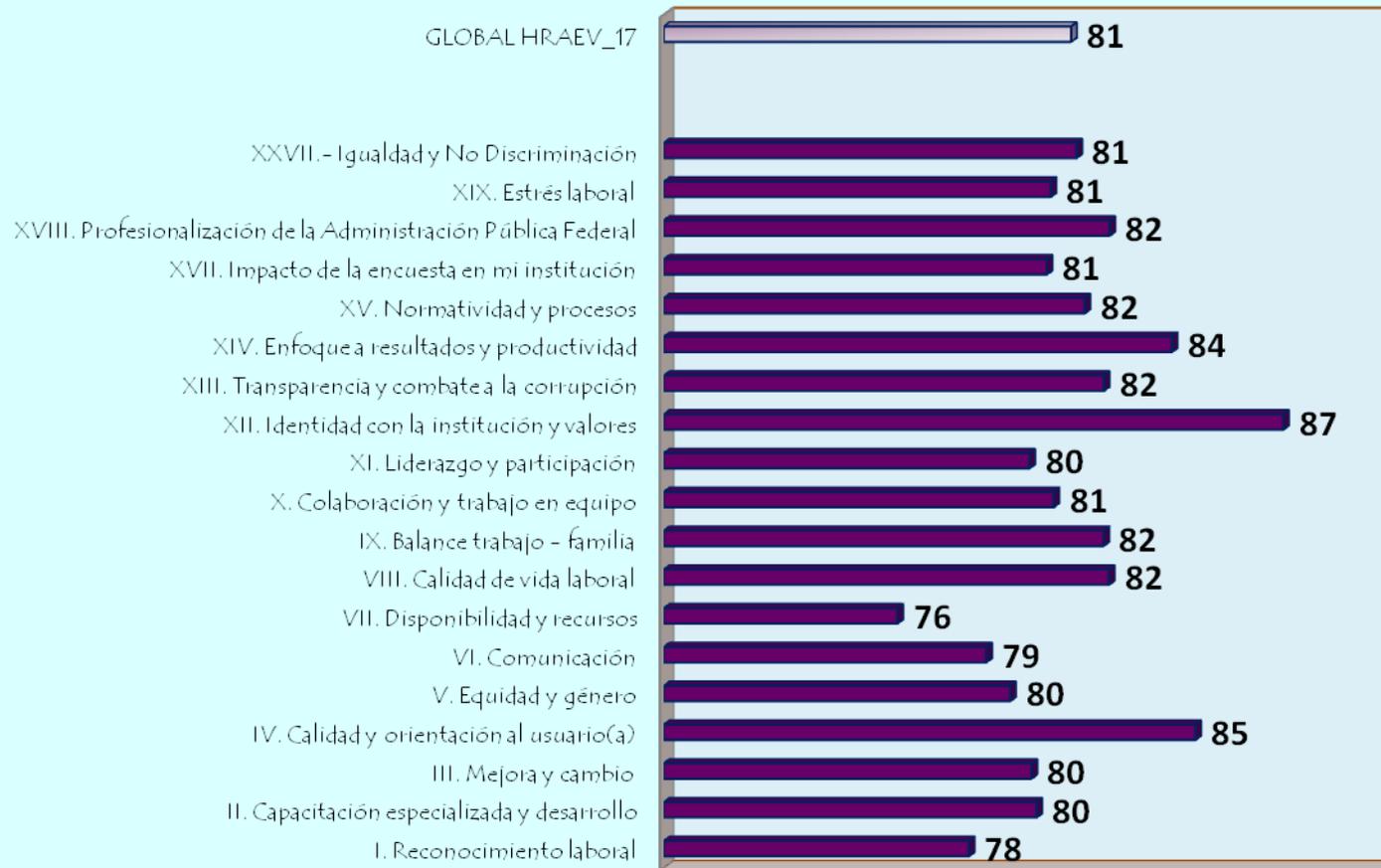
**XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



### XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



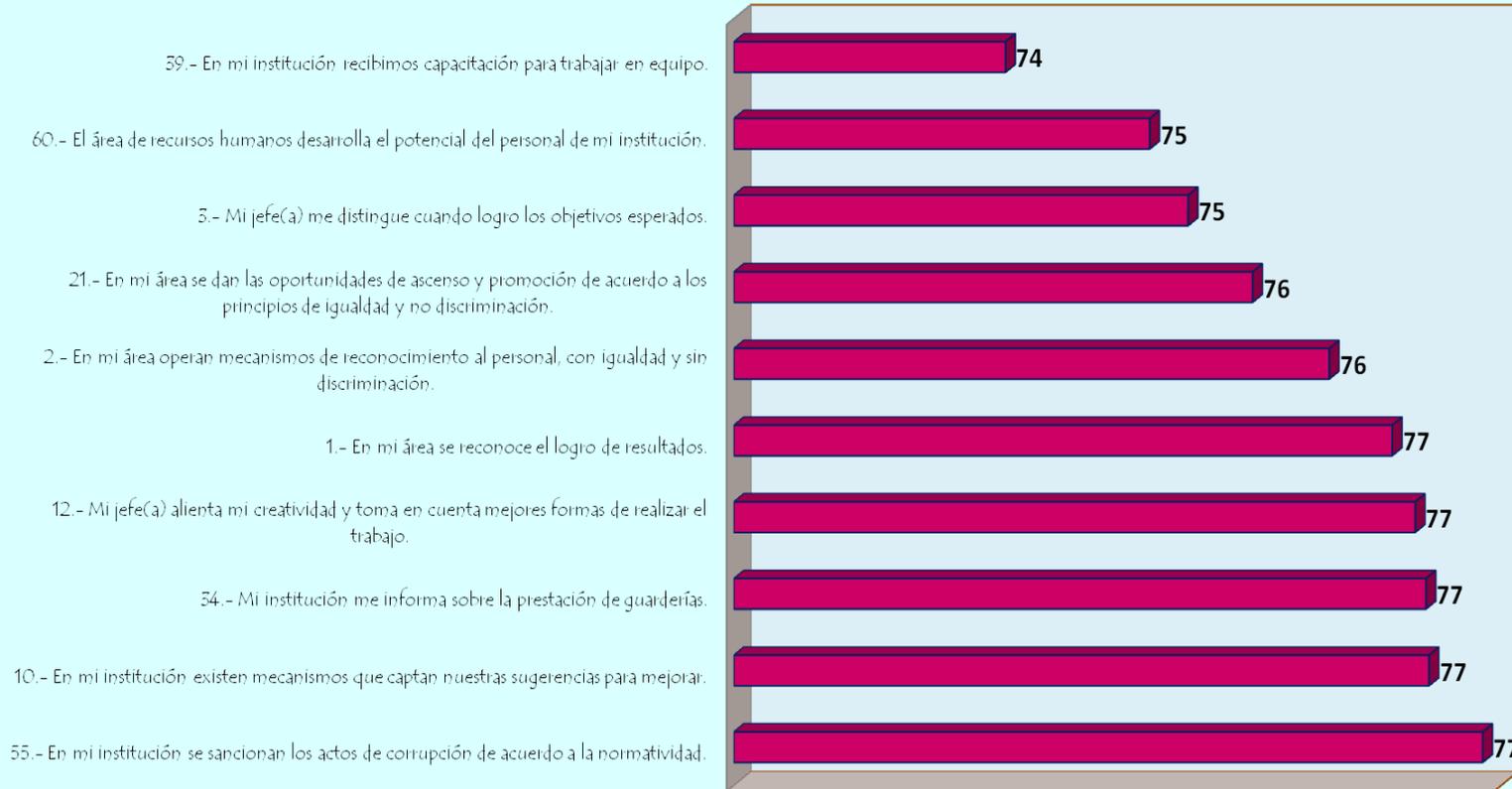
### FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL\_2017



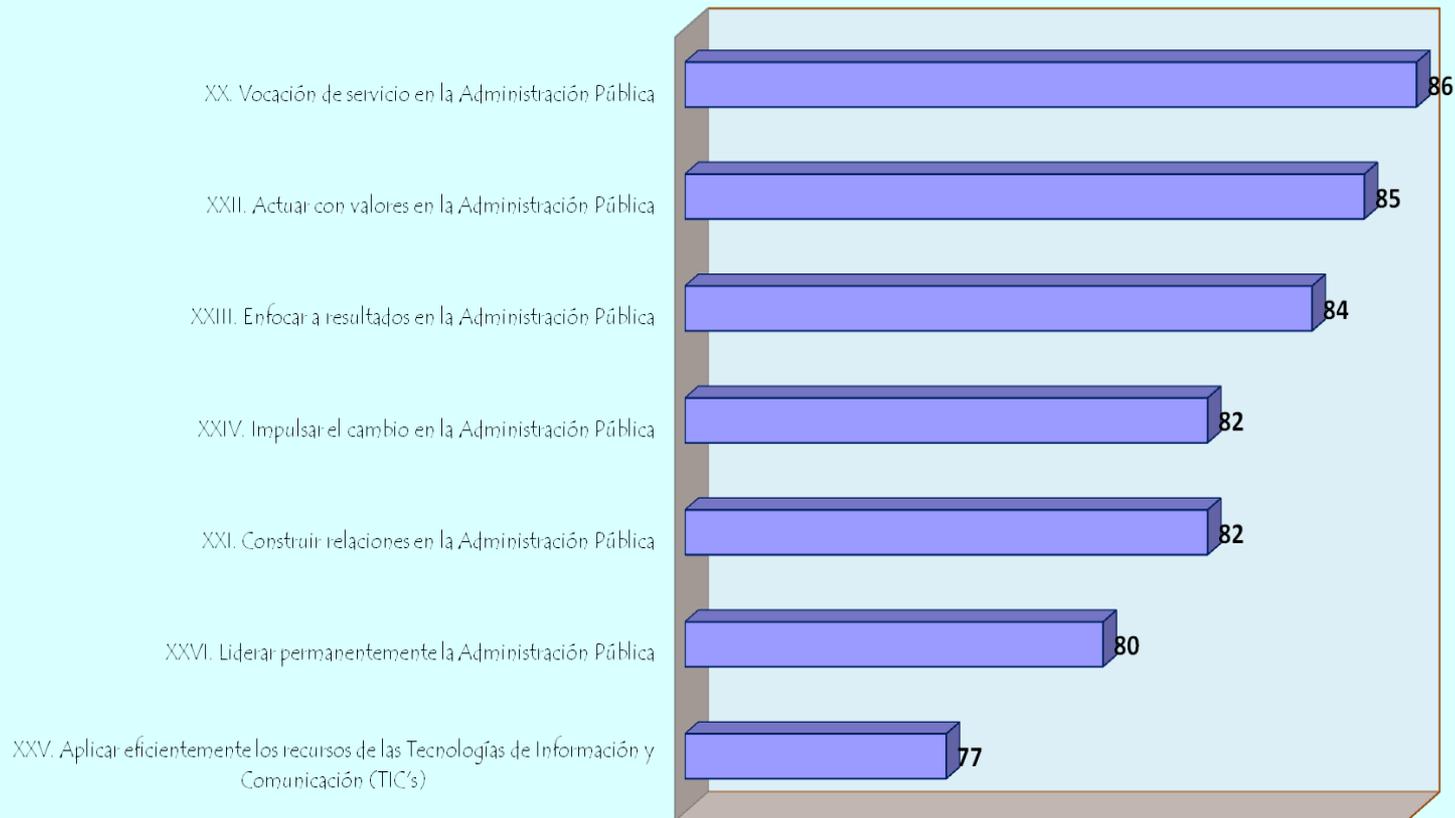
### 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS



### 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS 2017



### ECCO-PERCEPCION SOBRE COMPETENCIAS/2017



ECCO\_30\_FER\_\_(SSA)/2017

