



Gobierno de  
**México**

**Buen Gobierno**  
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno

# Capacitación inductiva Resultados ECCO 2025



**2026**  
año de  
Margarita  
**Maza**



# Contenido

0. **Introducción**
1. **Análisis de resultados estadísticos**
2. **Análisis de resultados, comentarios y sugerencias**
3. **Comparación de resultados**
4. **Definición de objetivos estratégicos en materia del clima y de la cultura organizacional**
5. **Definición de las PTCCO**
6. **Calendarización de las PTCCO**
7. **Establecimiento de mecanismos de seguimiento y medición del impacto de las PTCCO, una vez implementadas**

# Introducción

1

Se aplicará un instrumento de consulta que será implementado en el ciclo 2026 (únicamente para el área de DGRH o Equivalentes)

2

Las instituciones de nueva creación o que no hayan aplicado la encuesta utilizarán los resultados de su sector central así como de la APF para la definición e implementación de PTCCO.

3

Las instituciones que aplicaron la ECCO 2025, pero actualmente son UA deberán compartir con su Sector Central los resultados de aplicación, para su incorporación dentro del Programa de PTCCO.



2026  
año de  
Margarita  
Maza

abril a mayo 2026

# 1 Análisis de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura organizacional

Las instituciones analizan, interpretan y priorizan los resultados para identificar áreas de mejora.



- Analizar
- Interpretar
- Priorizar

Responsabilidad de las Instituciones



# Juntos construimos un mejor Clima y Cultura Organizacional

Un camino de mejora continua en la Administración Pública Federal



Responsabilidad de las Instituciones



Responsabilidad de la SABG

abril a mayo 2026

# 2 Planeación de las PTCCO (Prácticas de Transformación)

Las instituciones diseñan su plan de acción con prácticas de transformación a la medida de sus necesidades.



- Diagnóstico
- Planeación
- Definición de acciones

Responsabilidad de las Instituciones

# 4 Seguimiento y acompañamiento

La SABG da seguimiento a la implementación de las PTCCO, brinda acompañamiento técnico y promueve el intercambio de buenas prácticas entre instituciones.

- Seguimiento
- Acompañamiento técnico
- Intercambio de buenas prácticas



Responsabilidad de la SABG

abril 2026 a diciembre 2027

junio 2026 a octubre 2027

# 3 Implementación de las PTCCO en las instituciones de la APF

Las instituciones ejecutan las acciones planeadas involucrando a su personal y generando cambios positivos en el día a día.



Responsabilidad de las Instituciones

# 5 Evaluación de las PTCCO aplicadas

La SABG evalúa los resultados e impactos de las PTCCO para medir avances, identificar aprendizajes y fortalecer la mejora continua del Clima y la Cultura Organizacional en la APF.



Responsabilidad de la SABG

noviembre a diciembre 2027



Con la colaboración de todas las personas servidoras públicas, fortalecemos un clima laboral más positivo, incluyente y orientado al bienestar.



1

# Análisis de resultados estadísticos ECCO 2025

# Descargar resultados

Se realiza desde la plantilla disponible en el apartado de resultados del micrositio ECCO y de RHnet (sociodemográficos).

The image shows two screenshots from the ECCO website. The left screenshot displays the 'Resultados ECCO' section for the year 2025, with a navigation menu including 'Planeación', 'Aplicación', and 'Resultados'. Below the menu, there are four download links: 'Presentación de Resultados ECCO 2025 APF', 'Plantilla ECCO 2025', 'Guía para la definición de mecanismos de seguimiento de las PTCCO', and 'Cuadrantes, Factores y Reactivos ECCO 2025'. The right screenshot shows the 'Filtros del reporte' interface, which includes dropdown menus for 'Ciclo' (2025), 'Ordinal' (1), 'Sector', and 'Institución'. The 'Tipo de reporte' dropdown is open, showing a list of report types, with '4- Reporte datos socio-demográficos por cada área de una institución' selected. A red box highlights this option with the text 'Guía 8. Descarga de resultados ECCO'.

Micrositio ECCO: [https://upsp.buengobierno.gov.mx/ecco\\_apf/resultados/](https://upsp.buengobierno.gov.mx/ecco_apf/resultados/)

RHnet: [https://www.rhnet.gov.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/sse\\_generico/generico\\_portal\\_temp.jsp?estado=0](https://www.rhnet.gov.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/sse_generico/generico_portal_temp.jsp?estado=0)



# 1.1

## Análisis sociodemográficos

# Gráficos sociodemográficos

- ✓ Se debe agregar los gráficos con su respectivo análisis



- ✓ En la plantilla (Datos sociodemográficos) se copian los resultados descargados de RHnet (reporte 4)

- 1. Identidad sexual y género no binario**
- 2. Edad**
- 3. Situación conyugal**
- 4. Nivel escolar**
- 5. Nivel de puesto**
- 6. Sistema de profesionalización**
- 7. Años en iniciativa privada y pública**
- 8. Años en el puesto**
- 9. Estudios actuales**
- 10. Autoadscripción**
- 11. Discapacidad**

# Plantilla de resultados

En la plantilla (02\_Datos sociodemográficos) se copian los resultados descargados de RHnet

¿La persona encuestada es? / 2025			¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2025								
Identidad sexual y género no binario			Edad								
Hombre	Mujer	Persona no binaria	18 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	Más de 70	Soltero(a)	Casado

02\_Datos Sociodemográficos | 03\_Reporte react fact por área | 04\_Resultados cuadr-fact x inst | 05\_Reporte Índice por sector | 06\_Modelo Tichy | 07\_Gráficas comparativas

# Identidad sexual y género no binario



## **Análisis**

Existió una mayor participación de mujeres (591,510) en la ECCO 2025.

**EJEMPLO**

# Autoadscripción y discapacidad

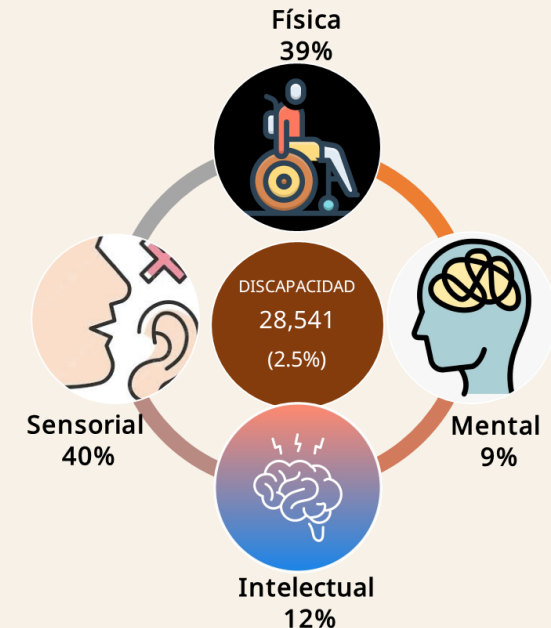


**EJEMPLO**

El **11.5%** de las personas servidoras públicas se autoadscriben o reconocen como **personas indígenas o afroamericanas** (132,964), de las cuales:

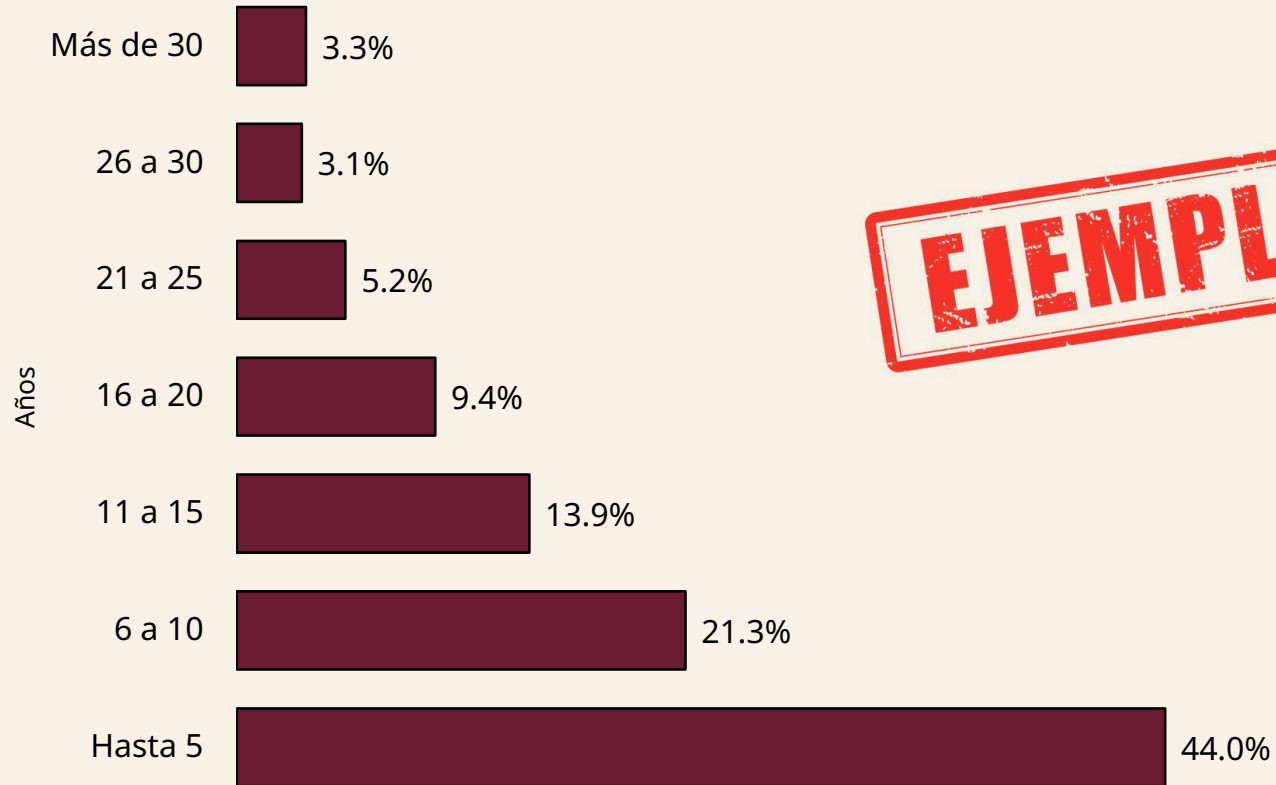
- **41%** son mujeres
- **58%** son hombres
- **1%** son personas no binarias

28,541 PSP tienen algún tipo de discapacidad, principalmente sensorial y física:



- **46%** son mujeres
- **52%** son hombres
- **3%** son personas no binarias

# Antigüedad en el puesto



**EJEMPLO**

# Ocupación en servicio civil



**20%** de las PSP reportaron ocupar un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera.

La mayoría de las personas servidoras públicas refirió que tiene hasta 5 años en el puesto actual y conforme aumentan los años, disminuye la prevalencia.



# 1.2

## Análisis de cuadrantes y factores



# Gráficos de cuadrantes y factores



✓ Se debe agregar los gráficos con su respectivo análisis



✓ No olviden filtrar en la plantilla su institución para el análisis (Resultados por cuadrantes y factor)

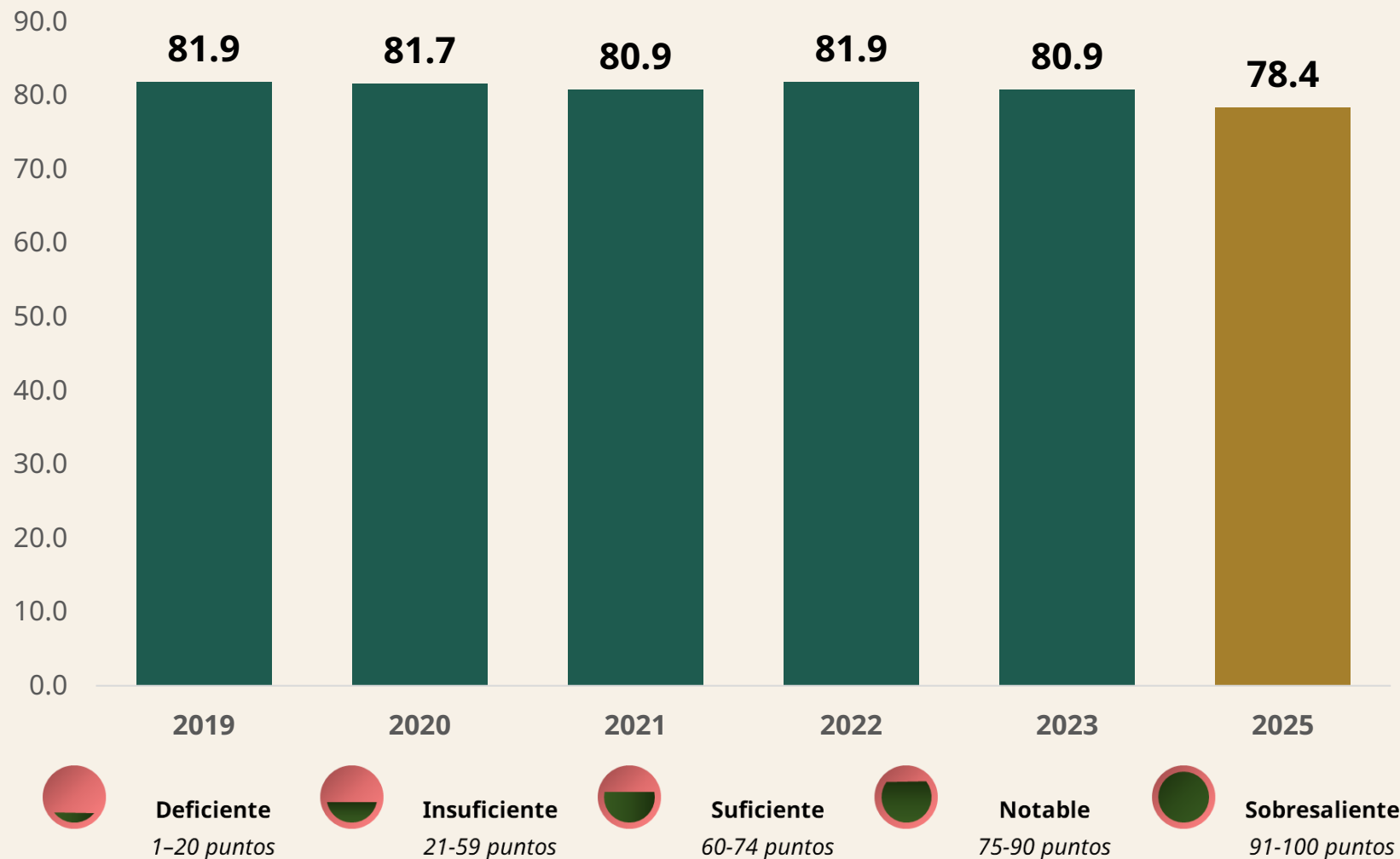
- **Índice Global APF 2019 – 2025**
- **Cuadrantes del modelo Tichy 2023–2025**
- **Cuadrantes 2025 APF–Institución**
- **Factores de la ECCO 2023–2025**
- **Factores 2025 (19 factores)**
- **Identificar los 5 factores más bajos y altos**

# Índice global APF 2019-2025

**EJEMPLO**

**78.4**  
APF 2025

En 2024 las instituciones realizaron un análisis del periodo 2019-2023 para reforzar los factores que no habían presentado mejoría en su efectividad.



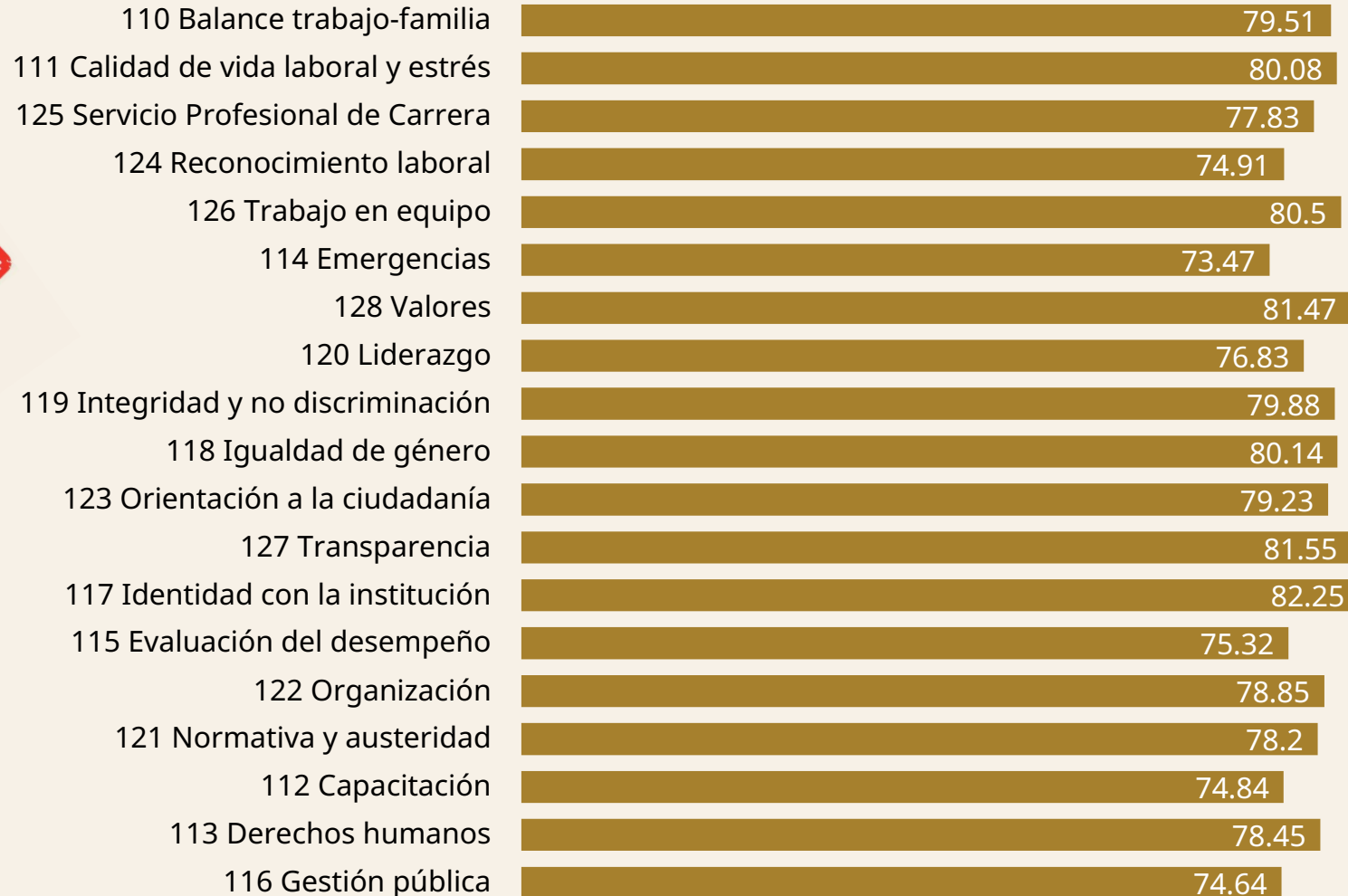
# Índice por cuadrantes ECCO 2025



**EJEMPLO**

**Análisis**  
Los índices de los cuadrantes se encuentran en el rango de resultados "notable"

# Índice por factor ECCO 2025



**Análisis**  
Los índices de los factores se encuentran en el rango de resultados "notable"



# Factores con índices más altos ECCO 2025



**Factor 1**

**82.3**



**Factor 2**

**81.5**



**Factor 3**

**81.6**



**Factor 4**

**80.5**



**Factor 5**

**80.4**

# Factores con índices más bajos ECCO 2025



Factor 1

73.5



Factor 2

74.6



Factor 3

74.8



Factor 4

74.9



Factor 5

75.3



# 2

## Análisis de resultados de comentarios y sugerencias

# Comentarios y sugerencias

Inicio / ECCO / Reportes / **Reportes por institución**

## Filtros del reporte

\* Ciclo

2025

\* Ordinal

1

\* Sector

27 - Anticorrupción y Buen Gobierno

\* Institución

100 - Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno

\* Tipo de reporte

1- Reporte de calificaciones de los reactivos por cada área de una institución

1- Reporte de calificaciones de los reactivos por cada área de una institución

2- Reporte de calificaciones de reactivos y factores globales de una sola institución.

3- Reporte de calificaciones de los factores por cada área de una institución

4- Reporte datos socio-demográficos por cada área de una institución

**5- Reporte de comentarios y sugerencias**

6- Reporte global por área

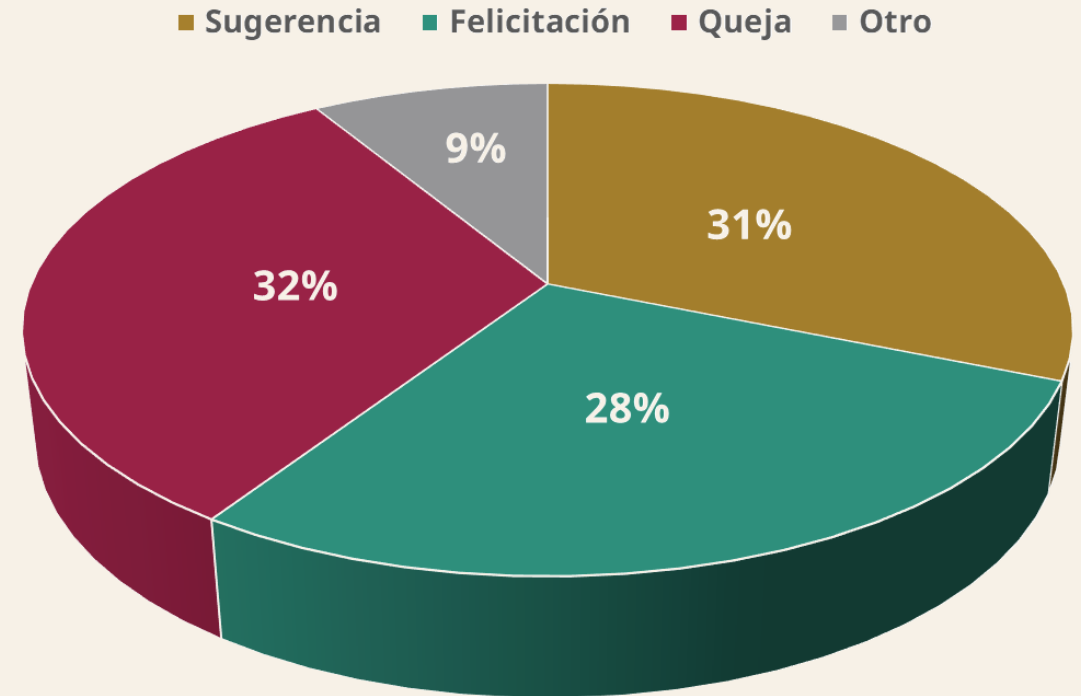
**Guía 8.  
Descarga de  
resultados  
ECCO**

# Comentarios recibidos



**EJEMPLO**

**16%**  
de las PSP  
participantes  
emitieron opiniones  
en materia de clima y  
cultura  
organizacional  
(186,474).



Hay una proporción similar entre las quejas, las sugerencias y las felicitaciones o reconocimientos



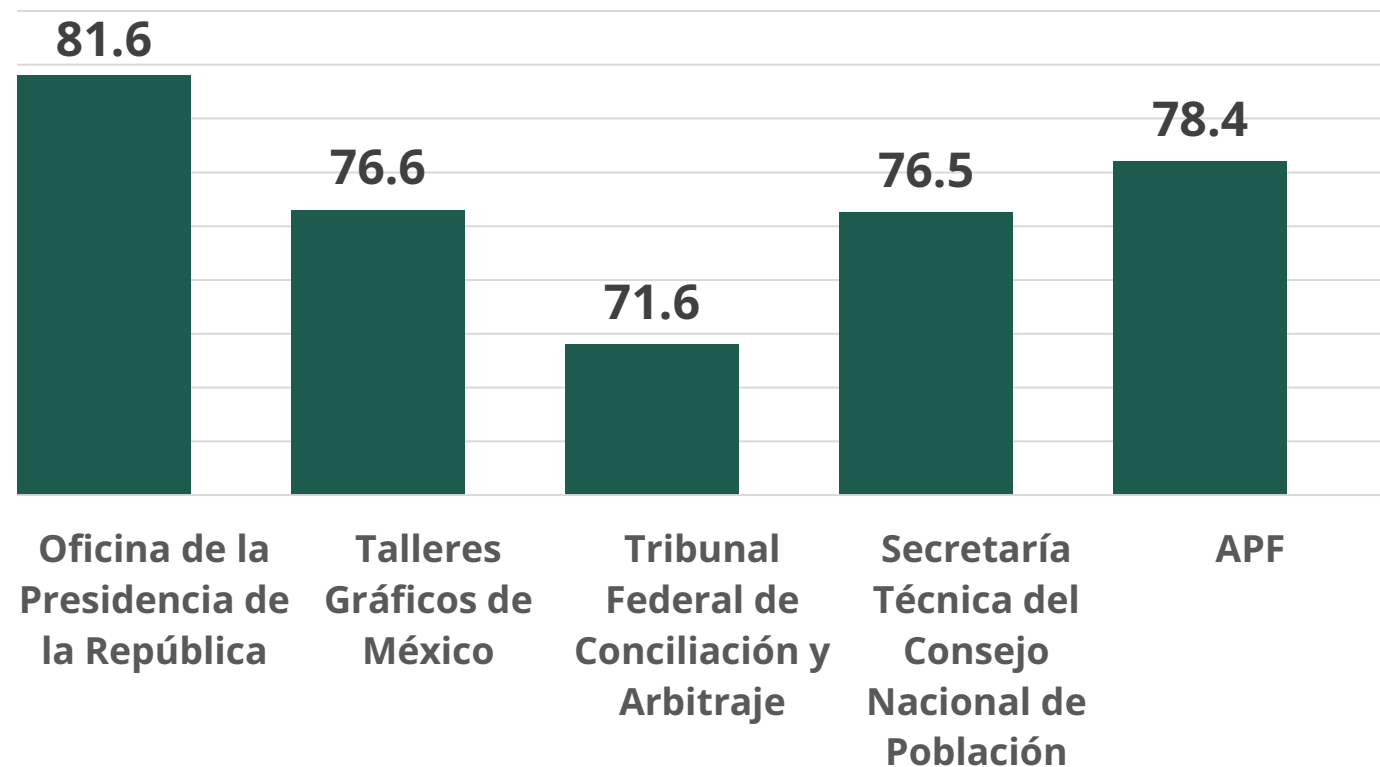
# 3

## Comparación de resultados

# Gráficos comparativos

Se debe incluir en su análisis, gráficos comparativos de los índices con otras instituciones de este y/u otros ramos y en su caso entre áreas.

**EJEMPLO**



# Conclusiones



**Derivado de los resultados y considerando los índices más bajos y más altos, se debe realizar un análisis integral que describa el panorama del clima y cultura organizacional de la institución.**

**La encuesta muestra que existen áreas de oportunidad en la cuales es necesario la programación de prácticas de transformación que impacten positivamente el clima y cultura organizacional de las instituciones, por lo que la implementación de mecanismos de seguimiento y medición son la pauta para medir su impacto y efectividad.**

## EJEMPLO



### Legitimidad del diálogo a través de la escucha activa

Las PSP perciben la encuesta como un canal de comunicación genuino, no como un trámite, el cual permite expresar inquietudes y sentirse "tomadas en cuenta".



### Humanización del liderazgo en mandos medios

Las PSP reportan gratitud hacia directivos y jefes inmediatos que demuestran empatía, especialmente ante situaciones de salud y las relacionadas con la maternidad.



### Pertenencia y compromiso institucional

Existe un fuerte sentido de orgullo por pertenecer a instituciones públicas. Se vincula el buen clima con la misión de servir al país.

# EJEMPLO



## Protección civil e infraestructura

- Fortalecer los protocolos de emergencia
- Reparar daños estructurales y renovar mobiliario.



## Procesos institucionales para erradicar la corrupción

- Fortalecer el funcionamiento de OIC y Comités de Ética



## Evaluación al desempeño

- Definir metas objetivas vinculadas al puesto, considerando las herramientas para su cumplimiento.



# 4

## Definición de objetivos estratégicos

# Carga de objetivos estratégicos



Nuevo objetivo

Buscar objetivo

## Registros

\* Ciclo

2025

\* Ordinal

1

Ir

\* Sector

Seleccione un sector

Carga por institución

Carga por unidad administrativa

Institución

**Guía 9. Registro de objetivos estratégicos PTCCO**

## Objetivos

Número	Objetivo	Comentarios	Eliminar



# 5

## Definición de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

# Criterios por considerar

Conforme al ACUERDO por el que se emiten las disposiciones en materia de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal se deberá incluir:



**La implementación será del 01 de junio 2026 al 30 de octubre de 2027**

Art. 179, Frac. VII

# ¿Cómo cargar las PTCCO?

Nueva práctica de transformación

Buscar práctica de transformación

## Registros

\* Ciclo  \* Ordinal

\* Sector

Carga por institución  
 Carga por unidad administrativa

Institución

**Guía 10.  
Registro de  
Prácticas de  
Transformación  
PTCCO**

Número	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Tipo de práctica	Personal dirigido
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Fecha de registro	Fecha inicio	Fecha fin	Precisiones
08-04-2026 <input type="button" value="📅"/>	01-01-2026 <input type="button" value="📅"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Factores disponibles	Factores agregados	Eliminar
10- Colaboración y trabajo en equipo 11- Liderazgo y participación 12- Identidad con la Institución y valores 13- Transparencia y Combate a la corrupción 14- Enfoque a resultados y productividad	<input type="text"/>	<input type="button" value="🗑️"/>





# 6

## Calendarización de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

# Cédula de PTCCO

<b>Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)</b>
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) <span style="float: right;">/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente</span>

## Reporte de PTCCO

Núm	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	Factores relacionados	Impacto
1	1 - Difundir el análisis ECCO-PTCCO 2019-2023, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2025.	1- Estratégica	Publicar el análisis ECCO-PTCCO 2019-2023, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2025.	1- Todo el personal	27/08/2024	02/01/2025	19/12/2025	Informar a todo el personal, mediante los medios de comunicación interna el análisis ECCO-PTCCO del periodo 2019-2023 y las PTCCO 2025	6 - Comunicación 13- Transparencia y Combate a la corrupción 17- Impacto de la encuesta en mi institución	Alto
2	2 - Empoderar al equipo de trabajo a través del liderazgo afiliativo, centrándose en el reconocimiento laboral para generar un ambiente laboral con capacidad de adaptación.	1- Estratégica	Fomentar un ambiente laboral adaptativo y colaborativo mediante el liderazgo afiliativo.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	27/08/2024	01/04/2025	19/12/2025	Difundir el liderazgo afiliativo y brindar un curso de capacitación enfocado a este tipo de liderazgo, dirigido al personal que tiene personal a su cargo.	11 - Liderazgo y participación 1- Reconocimiento laboral 2- Capacitación especializada y desarrollo	Medio
3	3 - Lograr la conciliación del ámbito laboral, familiar y personal, para propiciar un entorno organizacional favorable libre de todo tipo de violencias; además de buscar disminuir los factores de riesgo psicosocial entre las personas servidoras públicas del IMPI.	1- Estratégica	Buscar definir una cultura organizacional basada en la corresponsabilidad entre el ámbito familiar, personal y laboral libre de cualquier tipo de violencia, para lograr el bienestar integral del personal.	11- Mandos Medios y Operativos	27/08/2024	01/04/2025	19/12/2025	Promocionar la importancia del balance entre trabajo, familia y persona para lograr el bienestar integral del IMPI así como brindar una acción de capacitación en temas relacionados.	9 - Balance trabajo - familia 5- Equidad y género 56- Igualdad y no Discriminación	Medio
4	4 - Impulsar la productividad y competitividad del talento humano a través del reconocimiento laboral con perspectiva de género libre de violencia, como una estrategia para efficientar el desempeño laboral.	2- Operativa	Fomentar el reconocimiento laboral entre el personal de mando medio como una estrategia para efficientar el desempeño laboral en un ambiente libre de discriminación y violencia laboral.	1- Todo el personal	27/08/2024	01/04/2025	19/12/2025	Fomentar la productividad y competitividad del talento humano, a través de acciones de difusión, así como la implementación de un curso que impulse la productividad y el talento humano.	1 - Reconocimiento laboral 10- Colaboración y trabajo en equipo 56- Igualdad y no Discriminación	Medio
5	5 - Fomentar el desempeño ético de las personas servidoras públicas para fortalecer la Cultura de Integridad.	1- Estratégica	Permear la Cultura de Integridad a través del apego de principios y valores del Código de Conducta, para mantener el compromiso del personal como piedra	1- Todo el personal	27/08/2024	01/04/2025	19/12/2025	Implementar una Campaña de promoción de la Cultura de Integridad y llevar a cabo una acción de capacitación en la que se permeen los principios y	12 - Identidad con la Institución y valores 57- Integridad 15- Normatividad y procesos	Alto

OBLIGATORIA

Firma \_\_\_\_\_

TUAF u Homólogo



# 7

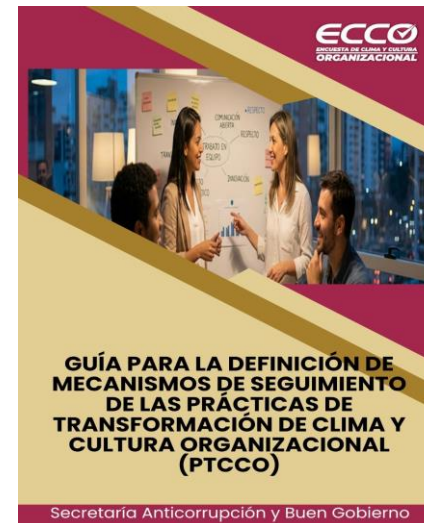
## Establecimiento de mecanismos de seguimiento y medición

7

### Art. 179, Frac. VII

Establecimiento de mecanismos de seguimiento y medición del impacto de las prácticas de transformación del clima y de la cultura organizacional, una vez implementadas.

Dar seguimiento y medir el impacto de las prácticas implementadas en un periodo de tiempo determinado al interior de las instituciones es clave para asegurar que las acciones realmente están generando valor y no se quedan en iniciativas aisladas; permite reconocer cuáles son las acciones que hay que seguir implementando, replantear y complementar.



Los mecanismos no son un fin en sí mismos, sino **herramientas estratégicas** que nos permiten validar que la transformación sea real y efectiva.

## Resultados

1

1. Realizar el análisis de sus resultados.
2. Integrar la presentación del análisis de los resultados.
3. Subir al sistema RHnet el archivo de presentación de resultados ciclo 2025 (guía 11).

### Fechas

14 de abril a 31 de mayo de 2026

2

1. Definir objetivos estratégicos (guía 9)
2. Registrar y programar las PTCCO (guía 10)
3. Subir al sistema RHnet la cédula de programación de PTCCO (guía 11)
4. Carga de evidencias de cumplimiento de la implementación de las PTCCO (guía 12).

## PTCCO

### Fechas

1 - 3.- 14 de abril a 31 de mayo de 2026  
4.- A partir del 01 de nov de 2027

3

## Evaluación de PTCCO

1. La DGGSPSS revisará que las PTCCO se encuentren alineados a los 3 factores más bajos de acuerdo con el análisis de resultados.
2. La DGGSPSS realizará un monitoreo de los mecanismos de seguimiento y medición del impacto de las PTCCO.
3. La DGGSPSS realizará la evaluación global de las PTCCO 2026-2027

### Fechas

1.- 01 de jun a 31 de julio  
2.- **Segundo semestre 2026**  
3.- 2027

## Directorio ECCO




**Buen Gobierno**

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno

Ramos: 10,11,14,15,20,21,25  
y 27


**Tania Sánchez Martínez**

 5539719130

[asesor122\\_uprhapf@buengobierno.gov.mx](mailto:asesor122_uprhapf@buengobierno.gov.mx)

Ramos: 12,16,31,36 y 37


**Leonardo Ramírez Vázquez**

 5530331424

[leonardo.ramirez@buengobierno.gov.mx](mailto:leonardo.ramirez@buengobierno.gov.mx)

Ramos: 13,38,45,46, 47,


**Irene Suárez Torres**

 2282774858

[asesor150\\_uprhapf@buengobierno.gov.mx](mailto:asesor150_uprhapf@buengobierno.gov.mx)

Ramos: 2 al 6, 9,18, 50, 51 y  
54


**José Iván Jiménez Vázquez**

 5537189520

[asesor31\\_uprhapf@buengobierno.gov.mx](mailto:asesor31_uprhapf@buengobierno.gov.mx)

Ramos: 6,7,8,47, 48 Y 55

**Eduardo Gerardo Palomo  
Calva**

 5511885970

[asesor35\\_uprhapf@buengobierno.gov.mx](mailto:asesor35_uprhapf@buengobierno.gov.mx)

**ECCO**

Correo: [ecco@buengobierno.gov.mx](mailto:ecco@buengobierno.gov.mx)

Conmutador: 55 2000 3000 EXT: 4147

POR SU ATENCIÓN GRACIAS

**ECCCO**

**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL**



**2026**  
año de  
**Margarita  
Maza**