



Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2025



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
**Margarita
Maza**

ECCO ✓
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL**



Contenido

- 1 Introducción**
 - 2 Resultados de la ECCO 2025**
 - 2.1 Análisis sociodemográfico**
 - 2.2 Análisis cuadrantes y factores**
 - 2.3 Análisis comentarios y sugerencias**
 - 3 Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO): Procesos y fechas de cumplimiento**
-



1

Introducción



The image shows a portion of a large, ornate building facade, likely a government or institutional structure, with a Mexican flag flying on a tall pole in the foreground. The building has multiple stories with arched windows and decorative elements. The sky is blue with some clouds.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la Administración Pública Federal

El clima y cultura organizacional se refiere al conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución.

Son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las personas servidoras públicas (PSP), retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.



Marco Normativo

Reglamento Interior de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno: Artículo 14 fracción X.

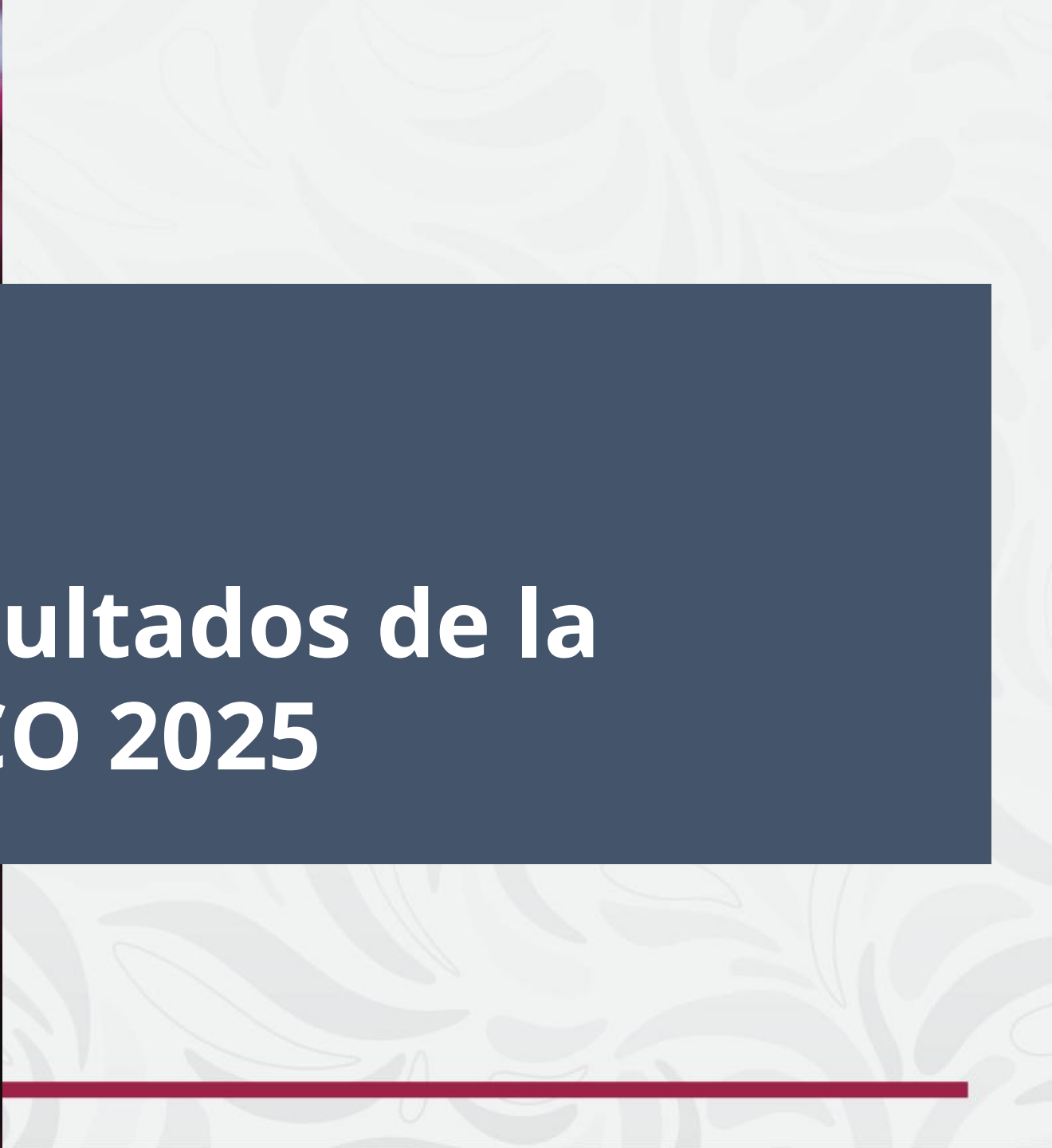
ACUERDO por el que se establecen las disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal: Artículos 176, 177, 178 y 179. (Disposiciones).

PROGRAMA Especial para la Eficiencia de la Gestión Pública 2025-2030: Línea de acción 4.4.1



2

Resultados de la ECCO 2025



Participación



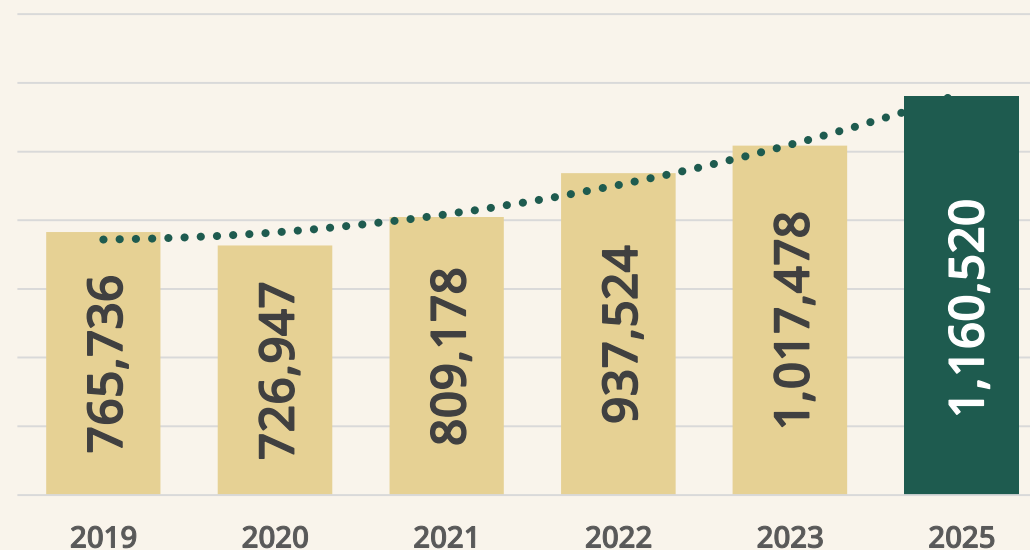
1,160,520

Encuestas



51.5%

Más participación respecto a 2019



En este ciclo participaron el 80% del total de las personas servidoras públicas activas



1,469,250
Personas Servidoras Públicas activas

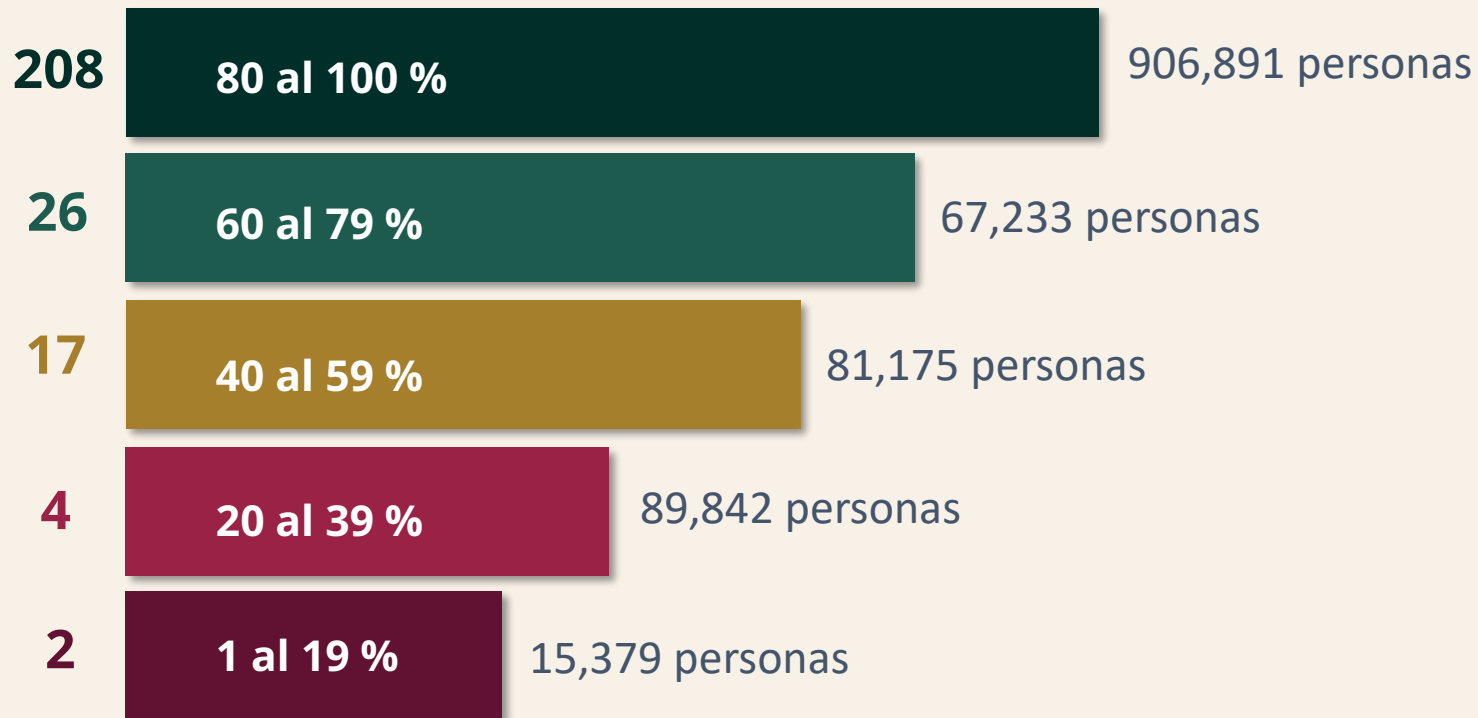
Fecha de corte 15 de agosto de 2025

Número de instituciones participantes



257 Instituciones

Porcentaje de cumplimiento de la meta de participación



81% de las instituciones alcanzaron la meta de participación, respecto a su universo programado.

¡Reconocemos el esfuerzo, dedicación y compromiso de las instituciones en este proceso!



2.1

Análisis sociodemográfico

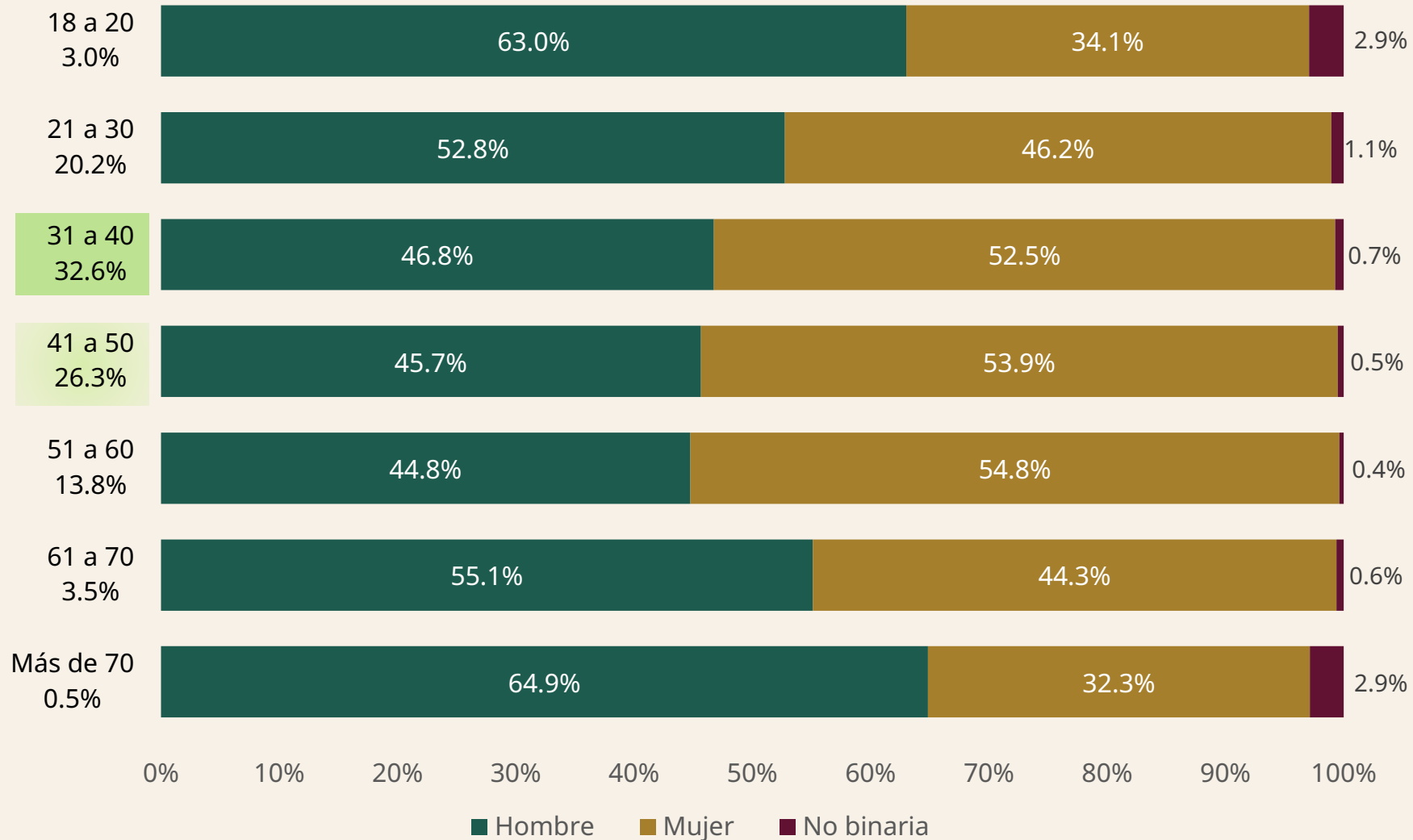


Distribución por edad y género



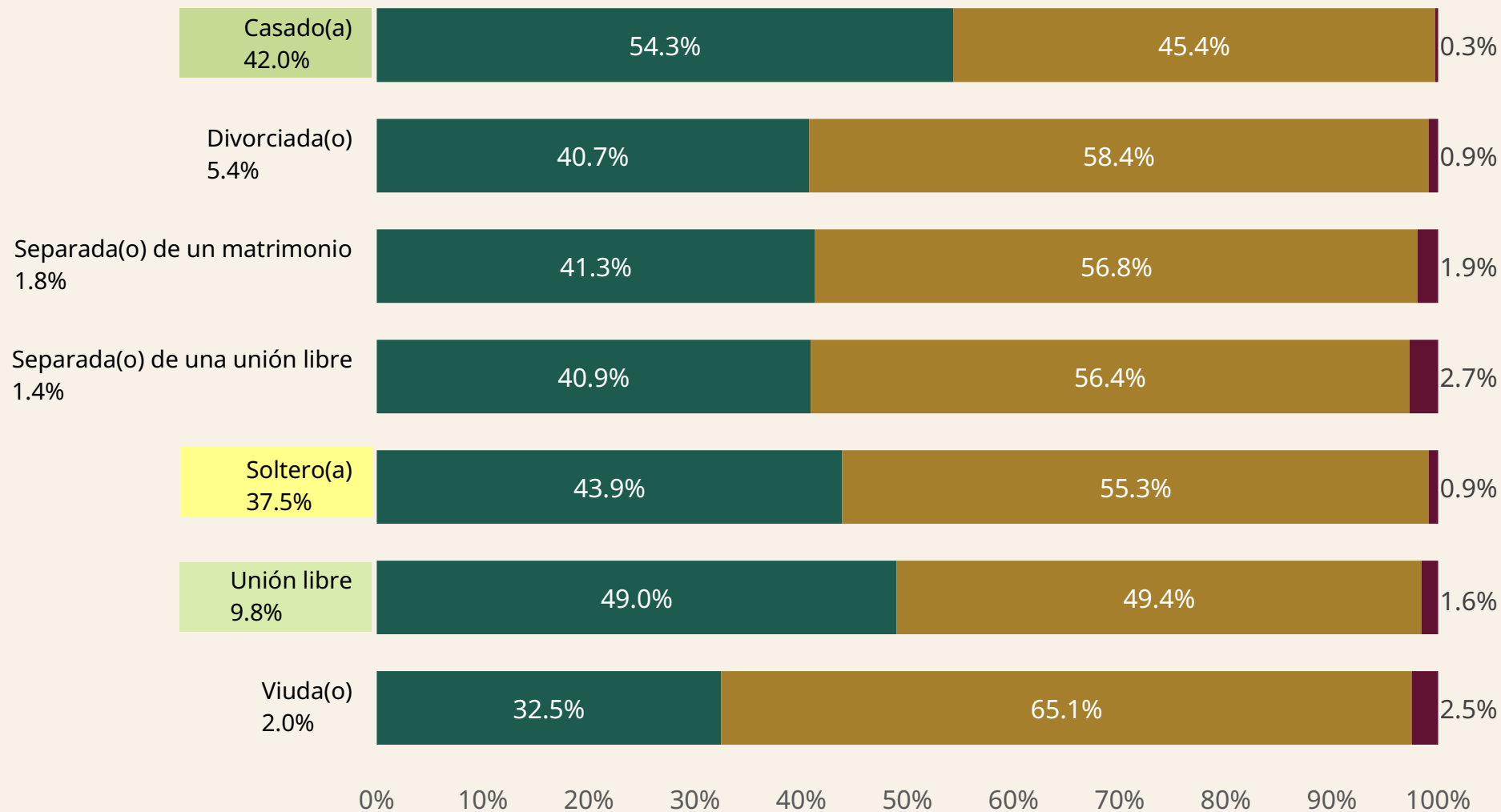
32.6% de las PSP se concentran entre los 31 a 40 años y el 26.3% tienen entre 41 a 50 años.

Las personas jóvenes representan el 23.3%.



Situación conyugal

■ Hombre ■ Mujer ■ No binaria

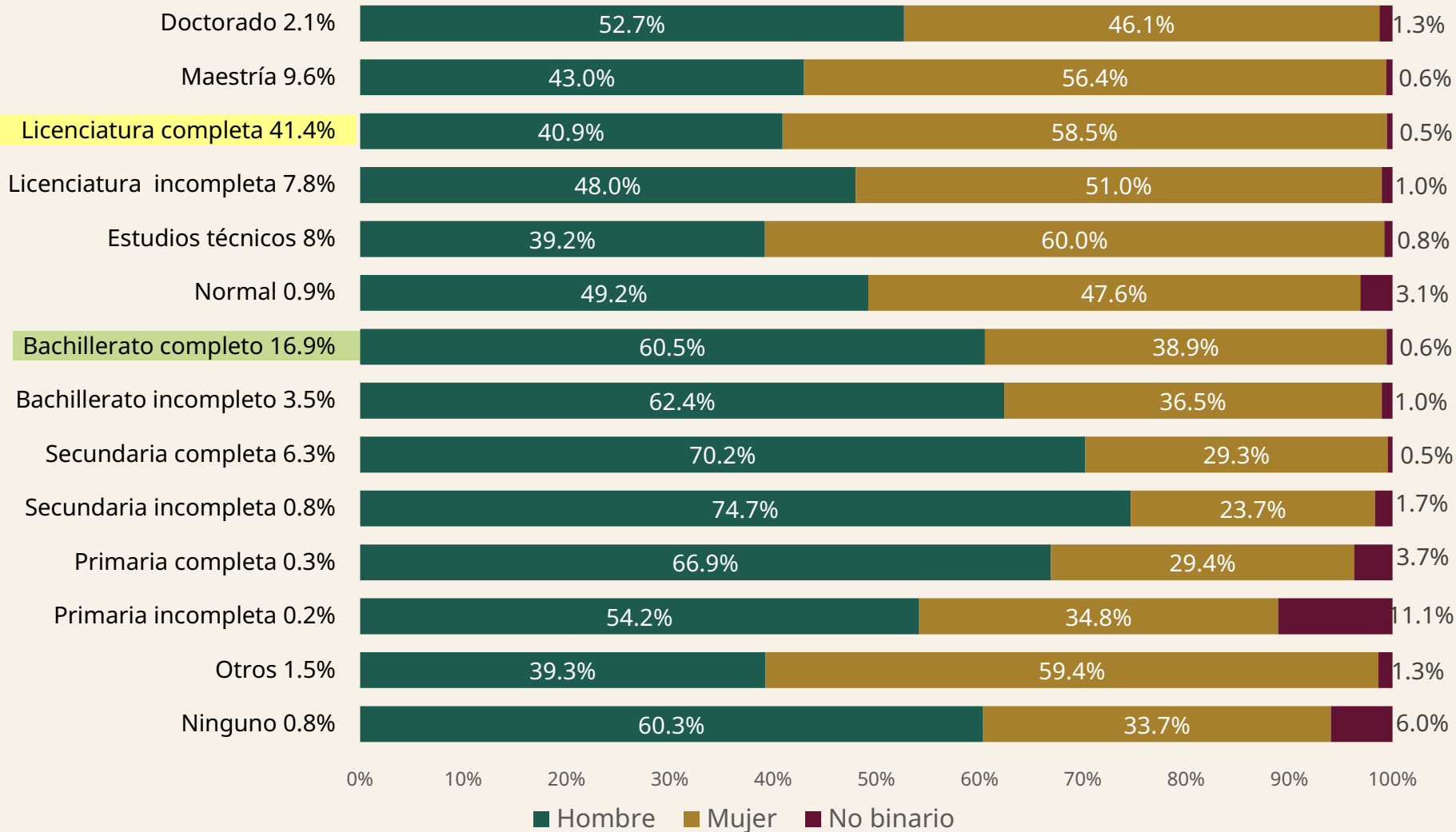


51.8% de las PSP se encuentran dentro de una relación: casadas 42% y en unión libre 9.8%

Al momento de la encuesta, 37.5% de las PSP se encontraban solteras

Las categorías asociadas a ruptura o viudez representan porcentajes relativamente bajos, pero son más frecuentes entre mujeres que hombres

Nivel escolar



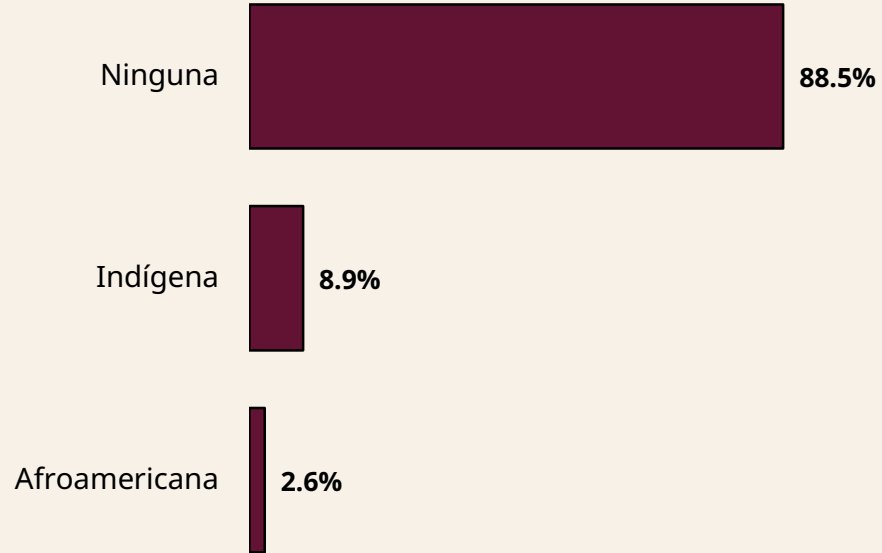
5 de cada 10 PSP cuentan, al menos, con estudios terminados de Licenciatura.



1 de cada 3 PSP se encuentran estudiando, principalmente:

Licenciatura	28.4%
Maestría	12.5%
Acciones de Capacitación	25.6%

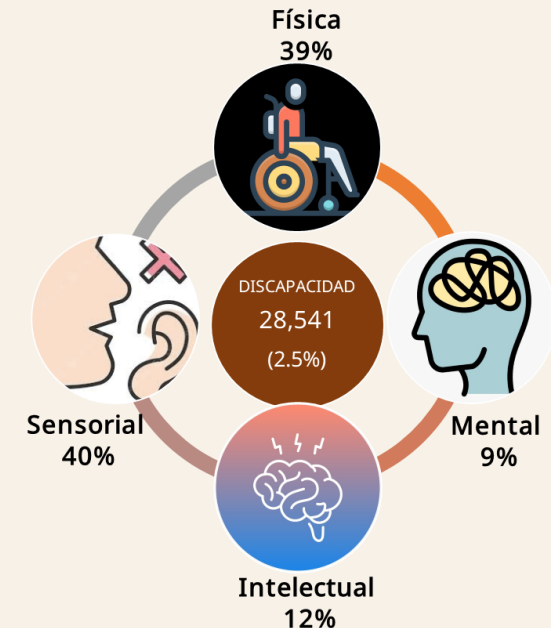
Autoadscripción y discapacidad



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

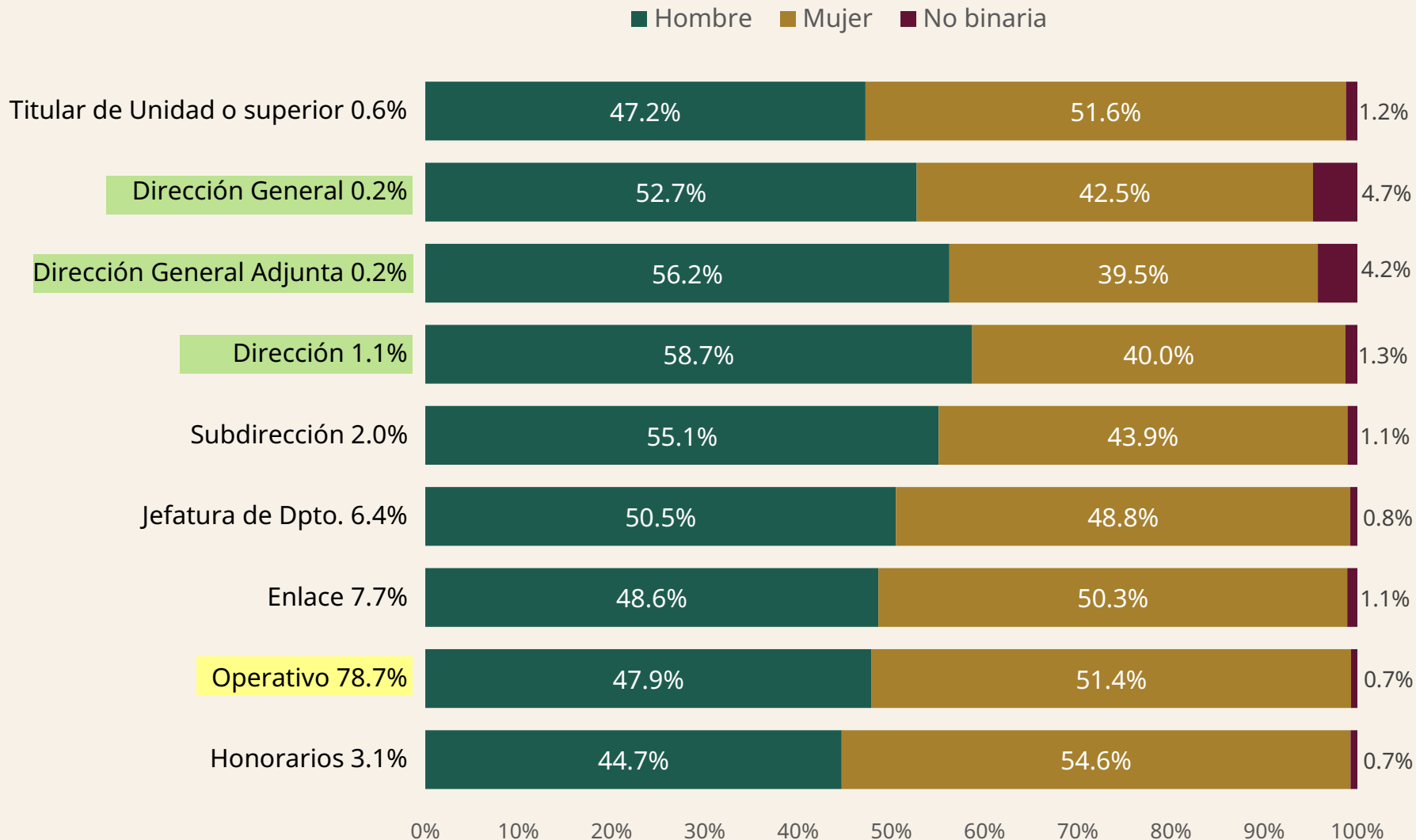
- **41%** son mujeres
- **58%** son hombres
- **1%** son personas no binarias

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



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

Nivel del puesto



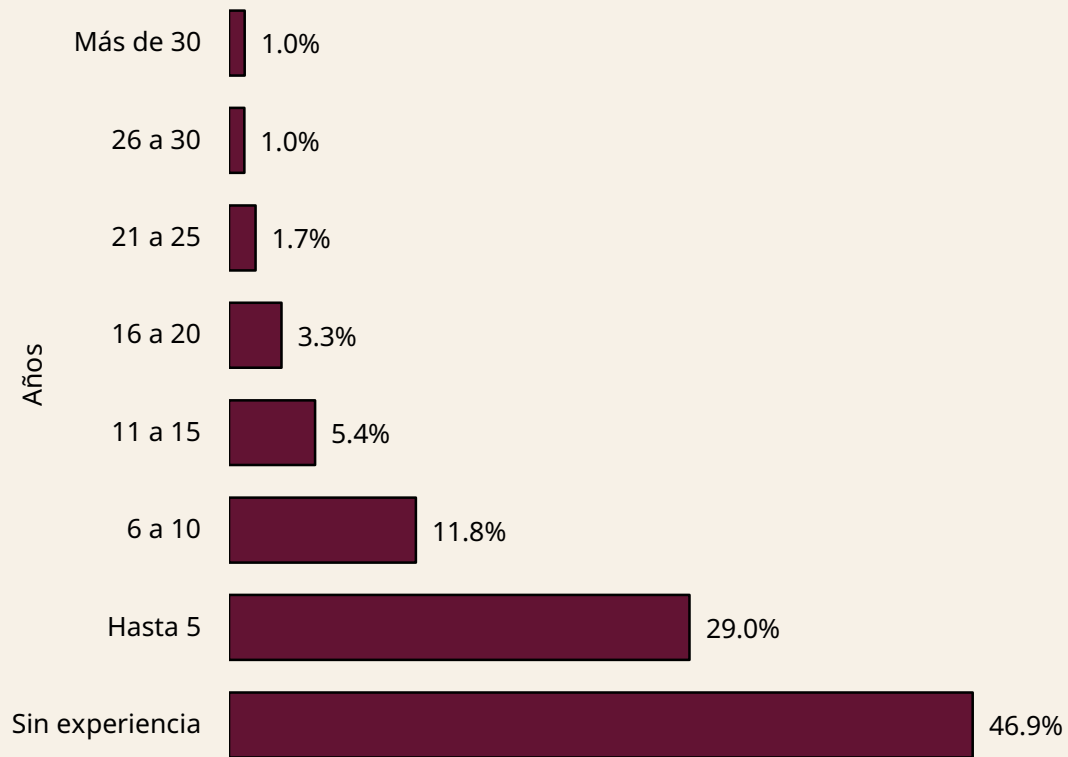
La estructura laboral está concentrada en nivel operativo (78.7%). Dentro de este grupo la distribución por sexo es relativamente equilibrada.

Entre enlaces y jefaturas de departameteo las diferencias por sexo son menores.

A mayor nivel jerárquico aumenta la proporción de hombres.

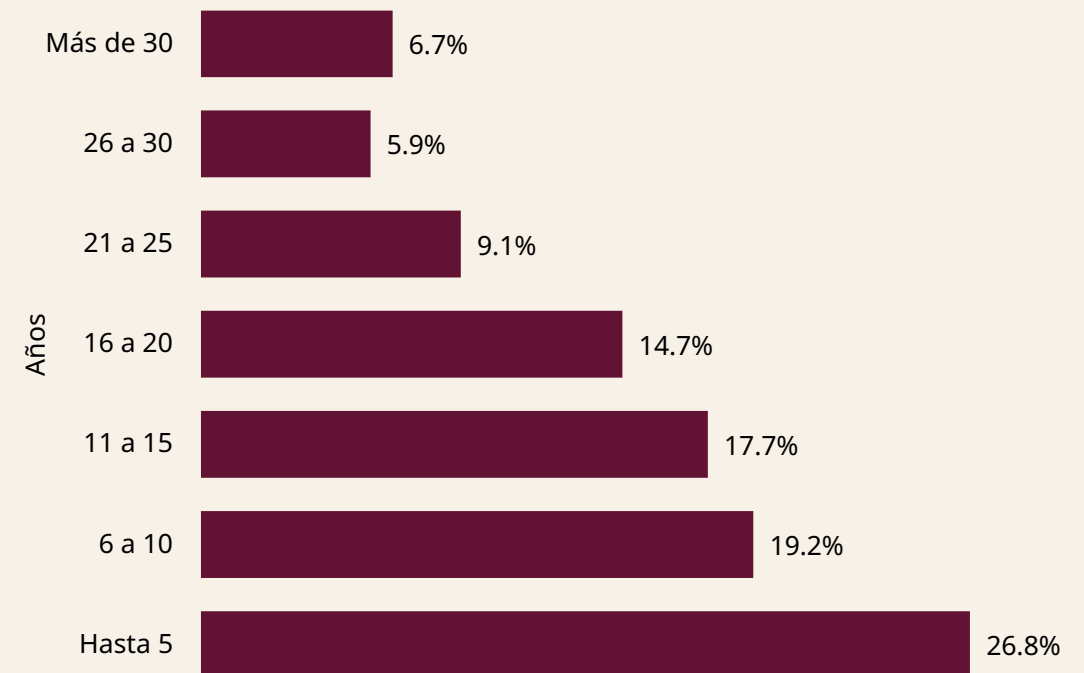
Destaca la participación de mujeres en esquemas de contratación más flexibles.

Antigüedad en iniciativa privada



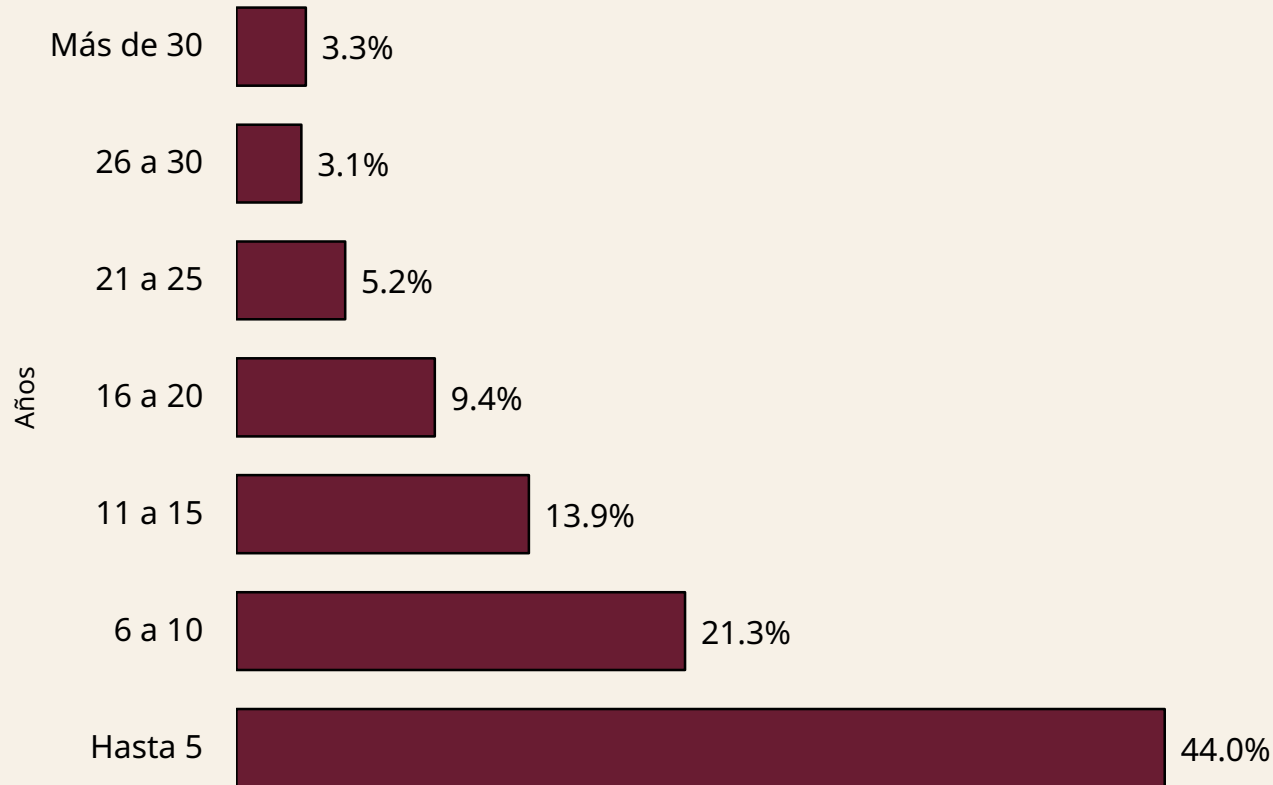
47% de las PSP no tienen experiencia en el sector privado.

Antigüedad en la Administración Pública



Las personas servidoras públicas que han laborado en el sector público o privado tienen una antigüedad laboral de hasta 5 años con mayor frecuencia.

Antigüedad en el puesto



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.

Ocupación en servicio civil

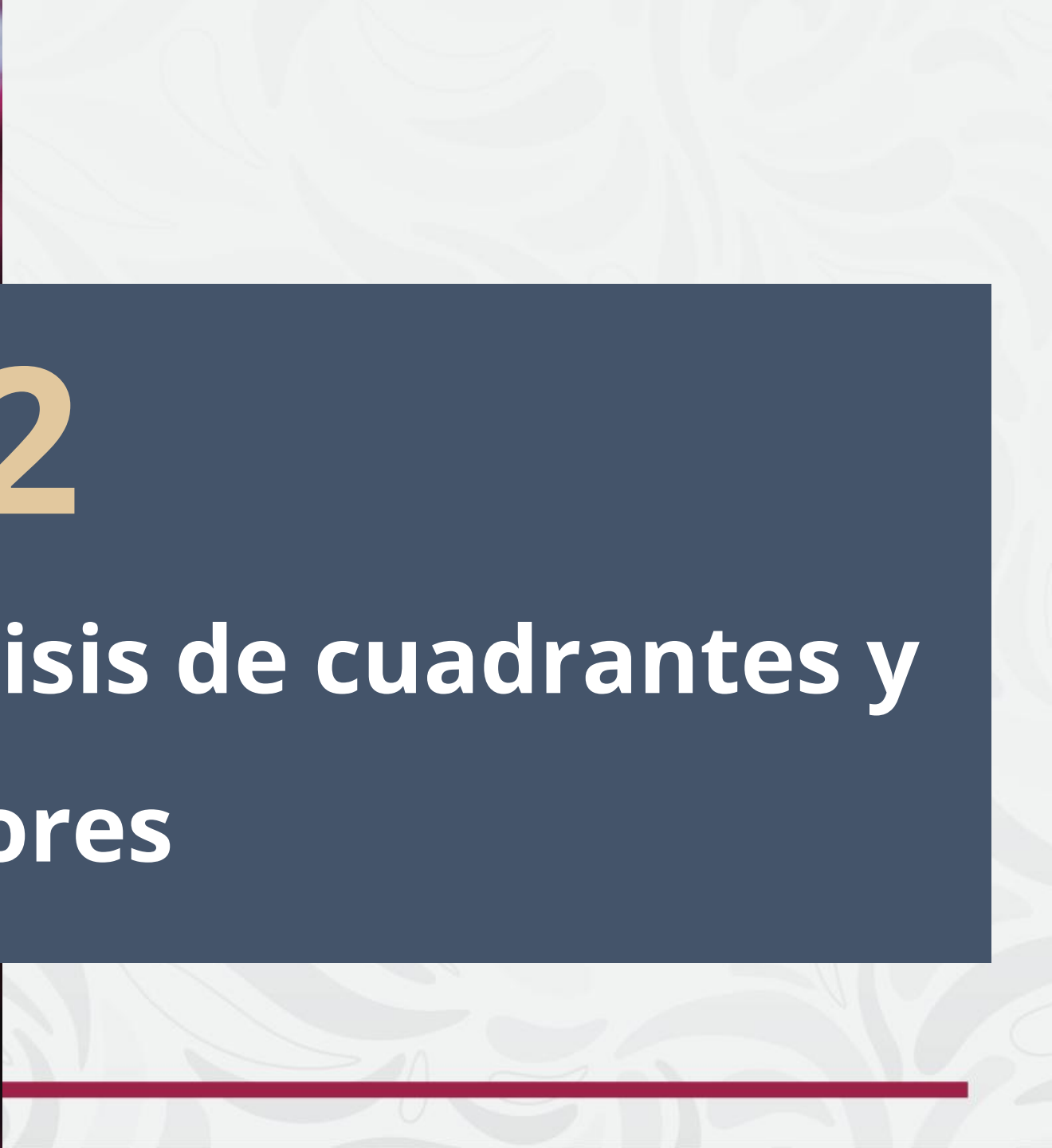


20% de las PSP reportaron ocupar un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera.



2.2

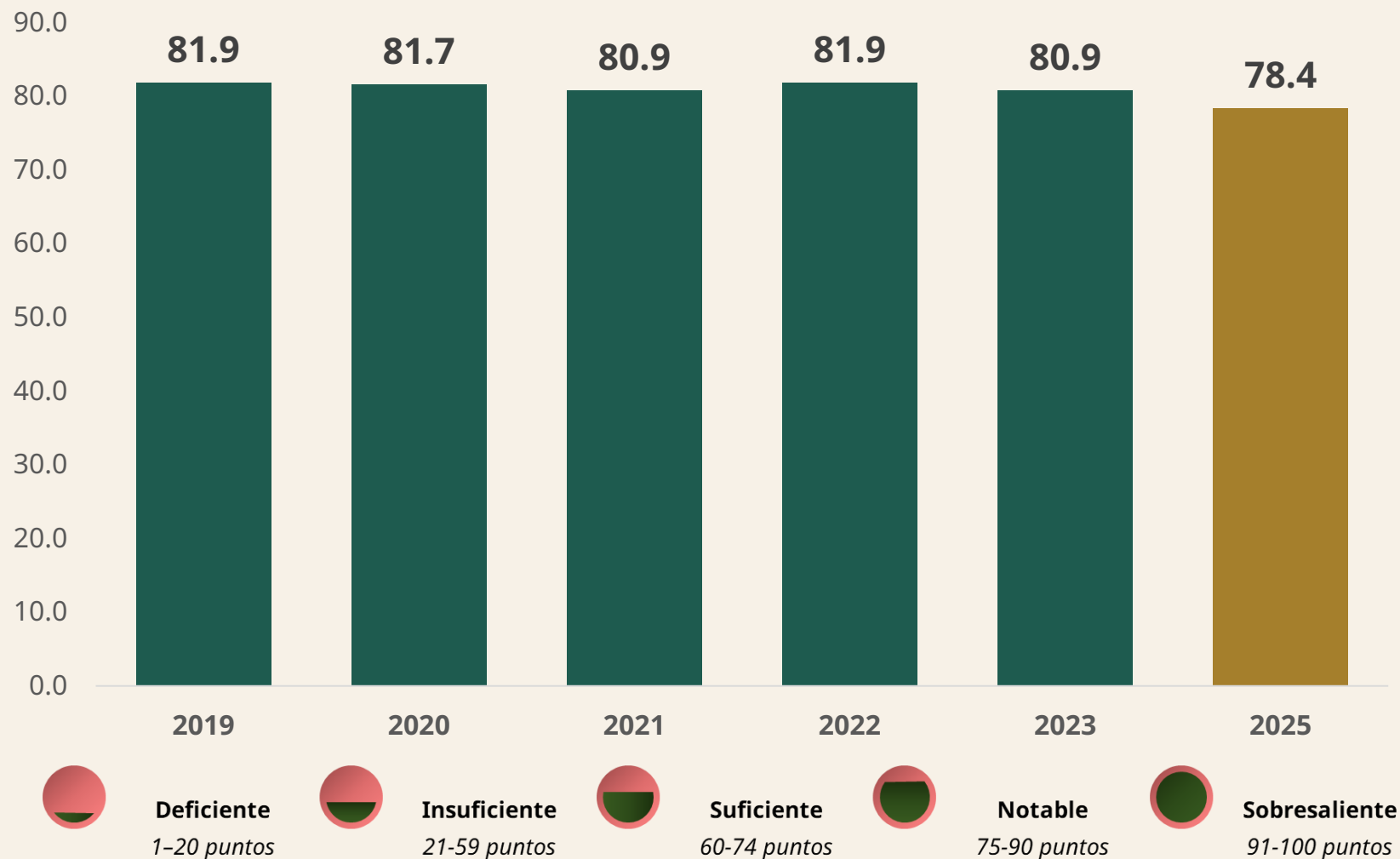
Análisis de cuadrantes y factores



Índice global APF 2019–2025

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



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



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos

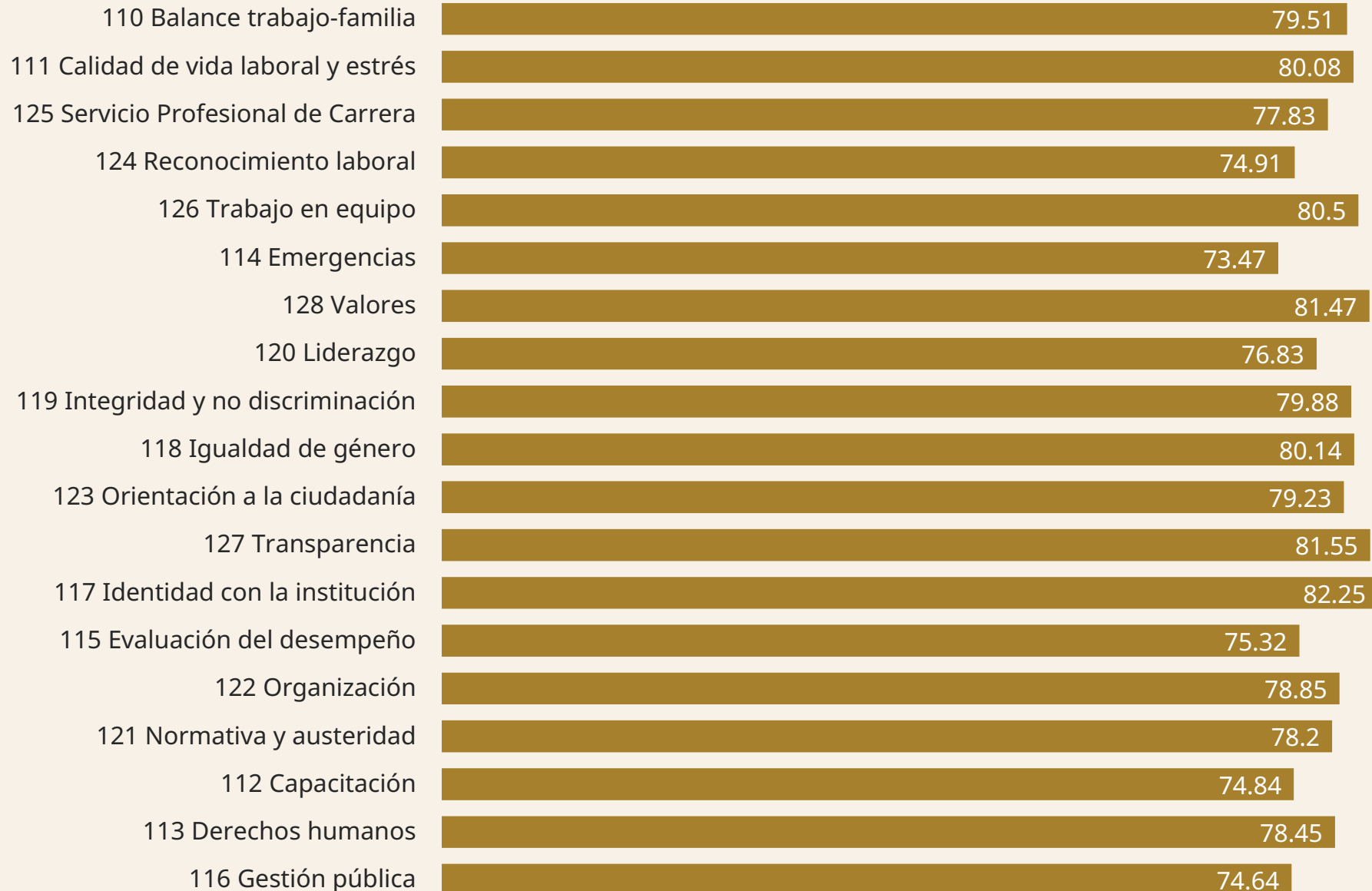


Notable
75-90 puntos



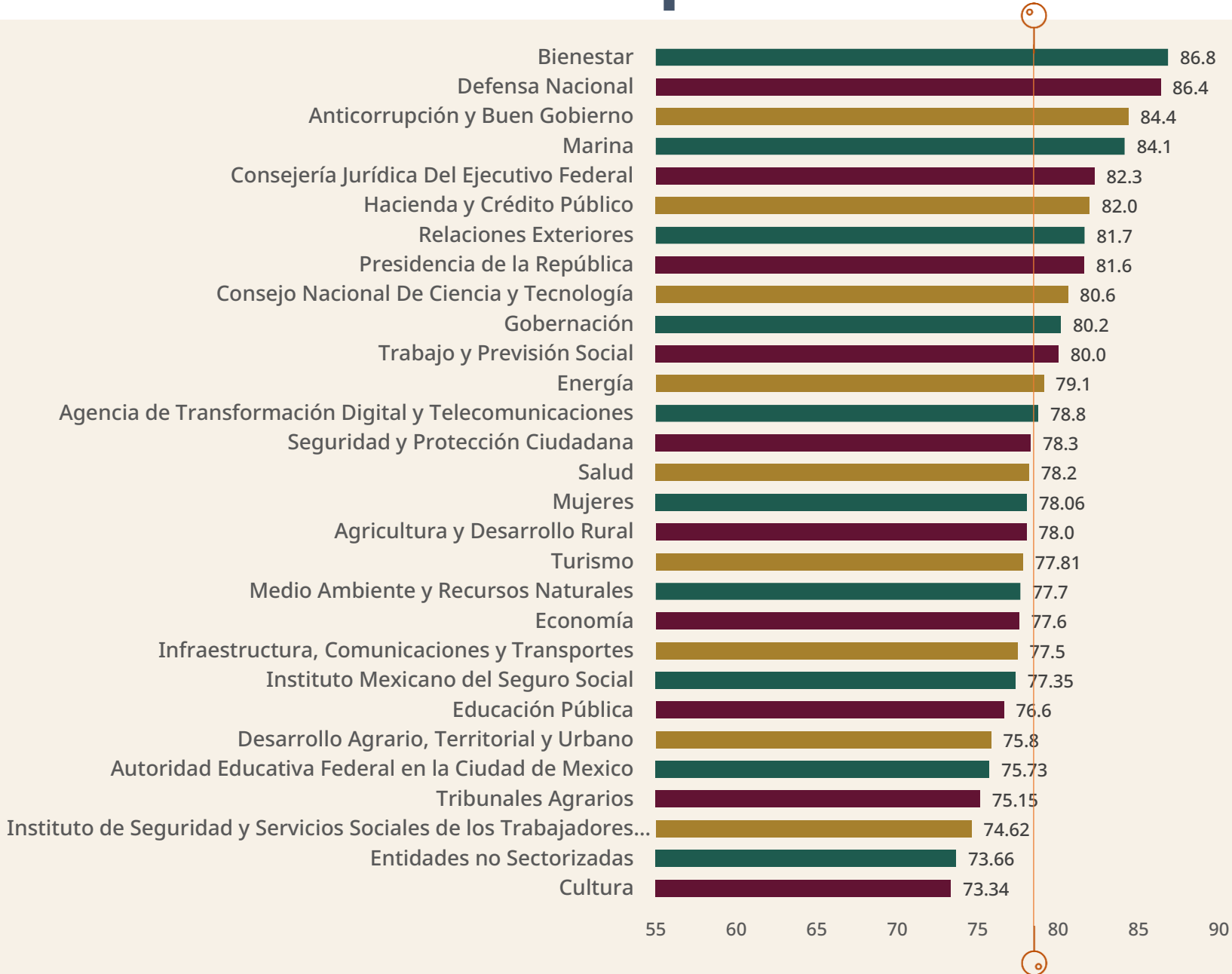
Sobresaliente
91-100 puntos

Índice por factor ECCO 2025



Los índices de los factores se encuentran en el rango de resultados “notable”

Índice por sector ECCO 2025



Los ramos con los índices más altos son:

- Bienestar
- Defensa Nacional
- Anticorrupción y Buen Gobierno
- Marina
- Consejería Jurídica
- Hacienda y Crédito Público
- Relaciones Exteriores
- Presidencia de la República
- Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación
- Gobernación

Índices ECCO a nivel institucional

4% de las instituciones (10) obtuvieron un índice clasificado en el rango **sobresaliente** (91- 100 puntos)

- Hospital General "Dr. Manuel Gea Gonzalez": **98.6**
- Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte: **96.4**
- Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas": **96.1**
- Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar: **92.2**
- Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura: **92.0**.

Índices más altos



83% de las instituciones (213) obtuvieron un índice clasificado en el rango **notable** (75-90 puntos)

13% de las instituciones (34) obtuvieron un índice clasificado en el rango **suficiente** (60-74 puntos)



2.3

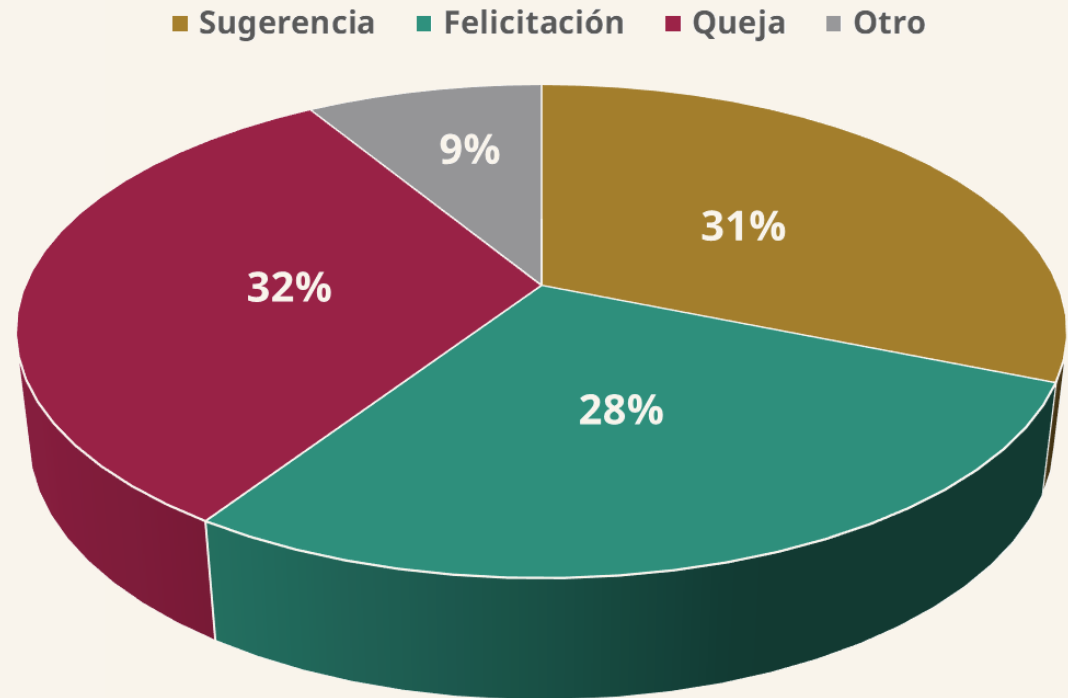
Análisis de comentarios y sugerencias

Comentarios recibidos



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

Fortalezas en la APF



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.

Áreas de oportunidad en la APF



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.

Áreas de oportunidad en la APF



Reconocimiento laboral

- Reconocer los aportes del personal de confianza.
- Tomar en cuenta la profesionalización constante.



Capacitación

- Ofertar cursos técnicos.
- Propiciar el tiempo y los medios tecnológicos para el cumplimiento de las horas de capacitación.
- Fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión de personal para los mandos superiores.

Conclusiones del análisis

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.




Es importante que las instituciones describan y analicen los procedimientos internos asociados a los factores con índices bajos.



3

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO):

Procesos y fechas de cumplimiento



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

Representan el conjunto de acciones que las instituciones implementan para propiciar espacios laborales igualitarios y libres de todo tipo de violencia que permitan el desarrollo profesional y personal de las personas servidoras públicas.

Promueven una cultura organizacional basada en el comportamiento ético e íntegro de las personas servidoras públicas y en las relaciones igualitarias, sin discriminación y libres de violencia de género.

Programa de PTCCO:

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

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



Espacios dignos

Como parte del Modelo de Dignificación, se incorporó en la ECCO un apartado específico para conocer la percepción como personas servidoras públicas respecto a las condiciones y de funcionamiento de los espacios de trabajo en las instituciones de la Administración Pública Federal, el cual está en proceso de análisis.



**POR SU ATENCIÓN
GRACIAS**



2026
año de
**Margarita
Maza**