

SECRETARÍA DE SALUD

Unidad de Administración y Finanzas

Dirección General de Recursos Humanos y Organización

Dirección de Profesionalización y Capacitación

Subdirección de Regulación del Servicio Profesional de Carrera



Salud

Secretaría de Salud



Análisis de Resultados ECCO 2025



2026
año de
Margarita
Maza



- **Análisis cuantitativo**
Resultados estadísticos de datos sociodemográficos y Factores y Reactivos.
- **Análisis comparativo**
Comparación de resultados a nivel APF, Interinstitucional y año anterior.
- **Análisis cualitativo**
Comentarios y Sugerencias, y temas recurrentes.
- **Modelo Tichy**
Resultado de cuadrantes, Factores, Reactivos y Nivel APF
- **Identificación de Fortalezas y Debilidades**
Identificación de las fortalezas y áreas de oportunidad.
- **Resultados estadísticos de factores y reactivos**
Objetivos de prácticas de transformación.
- **Programación de las prácticas de transformación**
Vinculación a cada objetivo de transformación.
- **Difusión PTCCO 2026-2027**
Conocimiento de PTCCO.

INTRODUCCIÓN

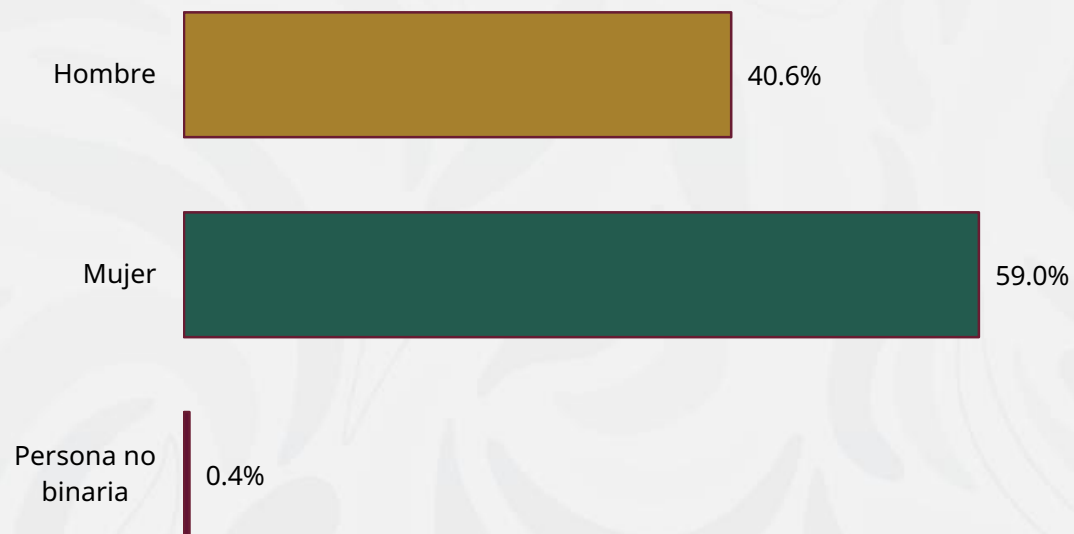
La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) de la Administración Pública Federal, desde su implementación en 2002, tiene como objetivo recopilar y conocer las percepciones de las personas servidoras públicas con la finalidad de tomar decisiones que contribuyan a la generación de un clima laboral satisfactorio entre las personas servidoras públicas del sector.

La ECCO, es una herramienta pionera capaz de transformar las demandas de mejora en áreas de oportunidad, contribuyendo al bienestar social, emocional y productivo de los recursos y programas que ofrece la APF a la ciudadanía. Al respecto, México se encuentra a la vanguardia en el desarrollo de este tipo de encuestas; misma que es reconocida por la Organización de los Estados Americanos (OEA) desde el año 2002 a la fecha.

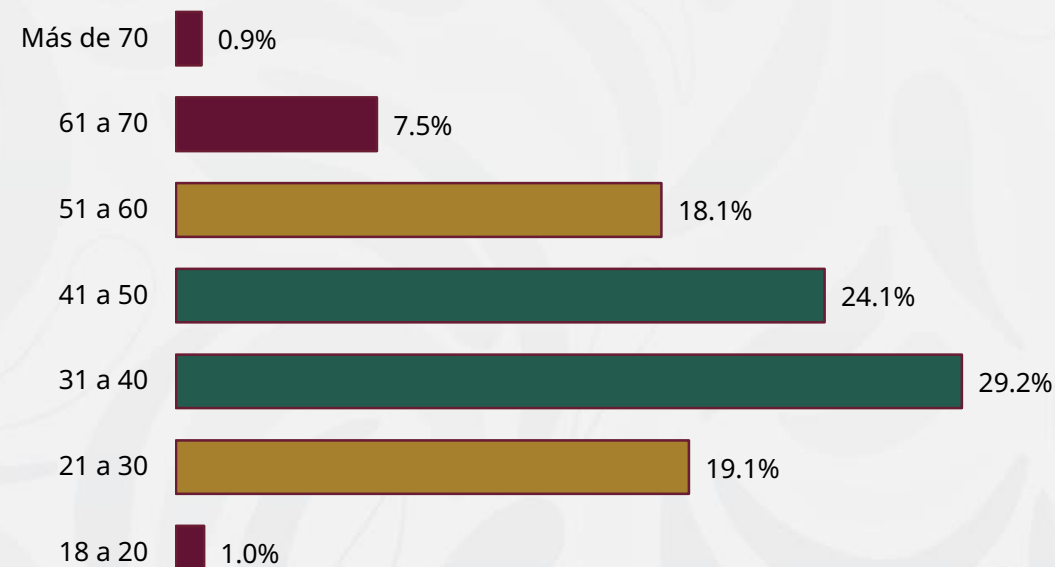
Como parte del trabajo que implica la coordinación y aplicación de dicha encuesta en las 27 unidades del Sector Central, el presente ejercicio integra los análisis cuantitativos, cualitativos y comparativos, que arrojan las tendencias enunciadas.

La Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de Salud, a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación y la Subdirección de Regulación del Servicio Profesional de Carrera, han hecho posible la participación en la encuesta ECCO 2025, desde su implementación, aplicación y desarrollo de la misma; que darán lugar a las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), para los años 2026 y 2027.

¿La persona encuestada es ? 2025



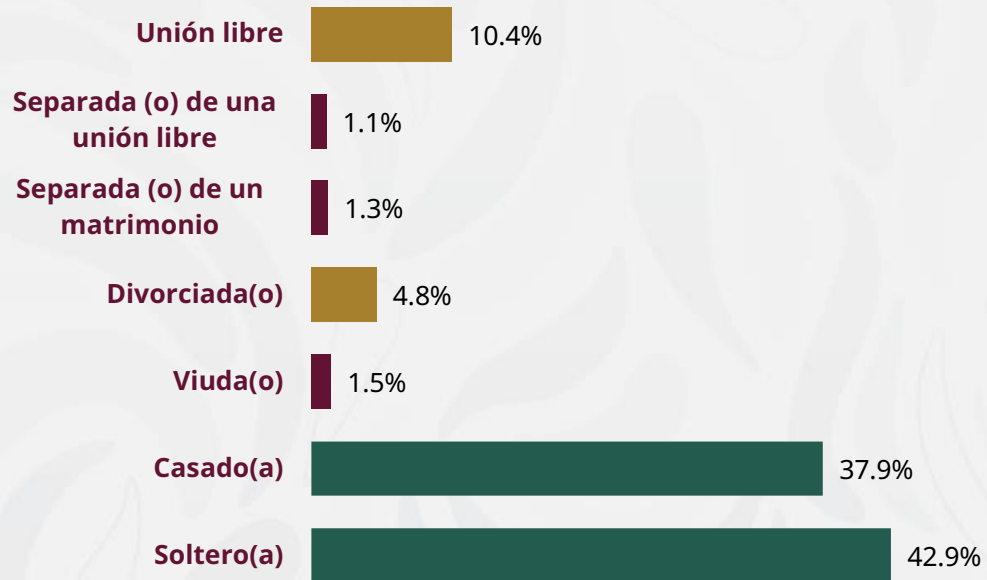
¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2025



Las mujeres siguen siendo mayoría en el Sector Central, de cada 10 personas servidoras públicas 6 son mujeres.

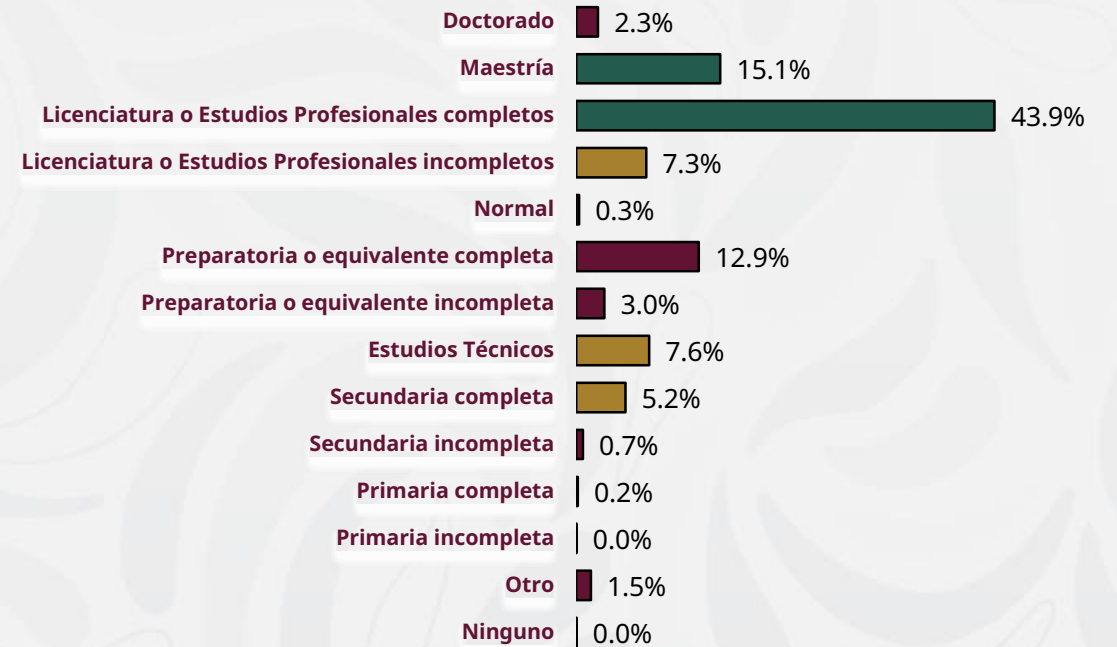
2 de cada 10 servidores públicos en el Sector Central cuenta con menos de 30 años, las contrataciones de jóvenes se ha reducido **3%** con referencia a **2023**.

¿Su estado conyugal es? / 2025



Como se aprecia en la grafica, las personas servidoras públicas solteras tomaron delantera con respecto a las personas casadas.

¿Hasta qué nivel escolar estudió usted? /2025

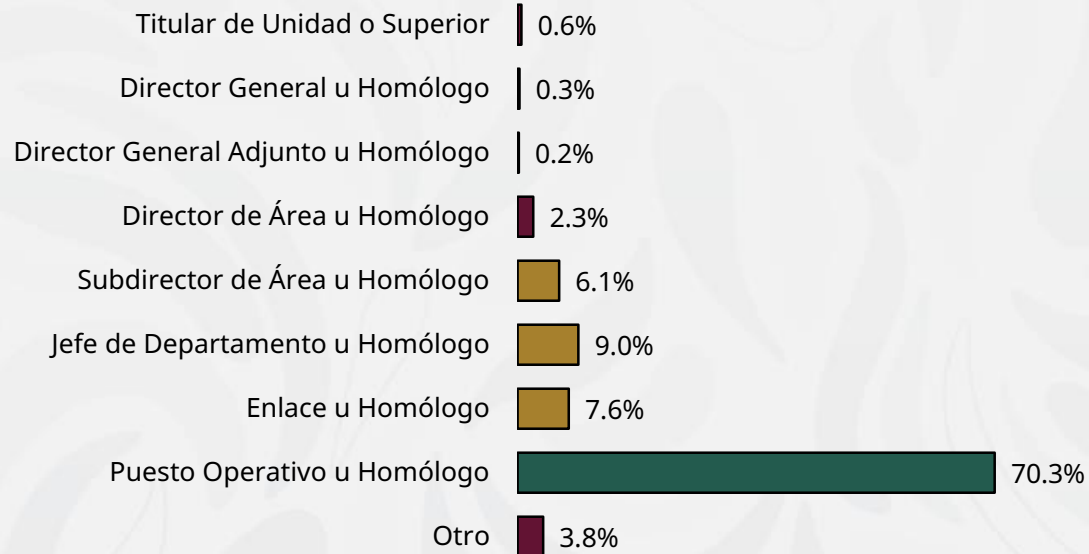


El **43.9%** de las personas servidoras públicas del sector central cuenta con estudios profesionales, maestría y/o doctorado. se ha incrementado **11.7%** estos estudios con referencia a la última encuesta realizada en el año 2023.

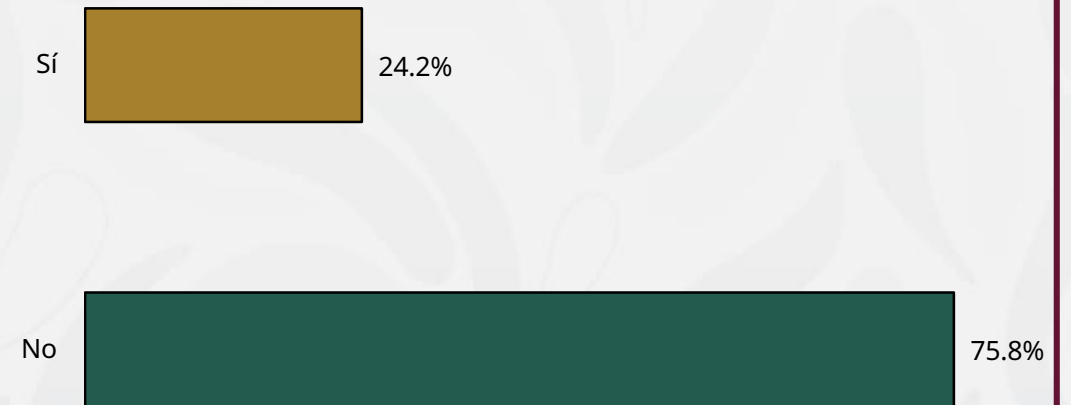
ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultados estadísticos de datos sociodemográficos en el Sector Central.

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2025



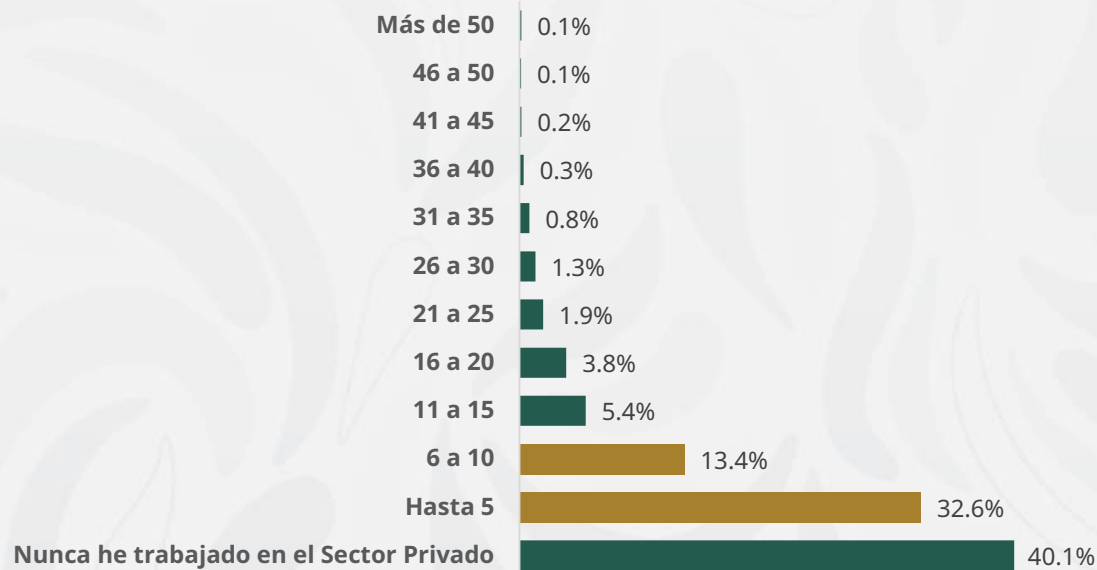
¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2025



7 de cada 10 personas servidoras públicas pertenecen a puestos operativos y soportes administrativos. Comparado con la Encuesta 2023, la disminución ha sido de un **14.6%** en el Sector Central.

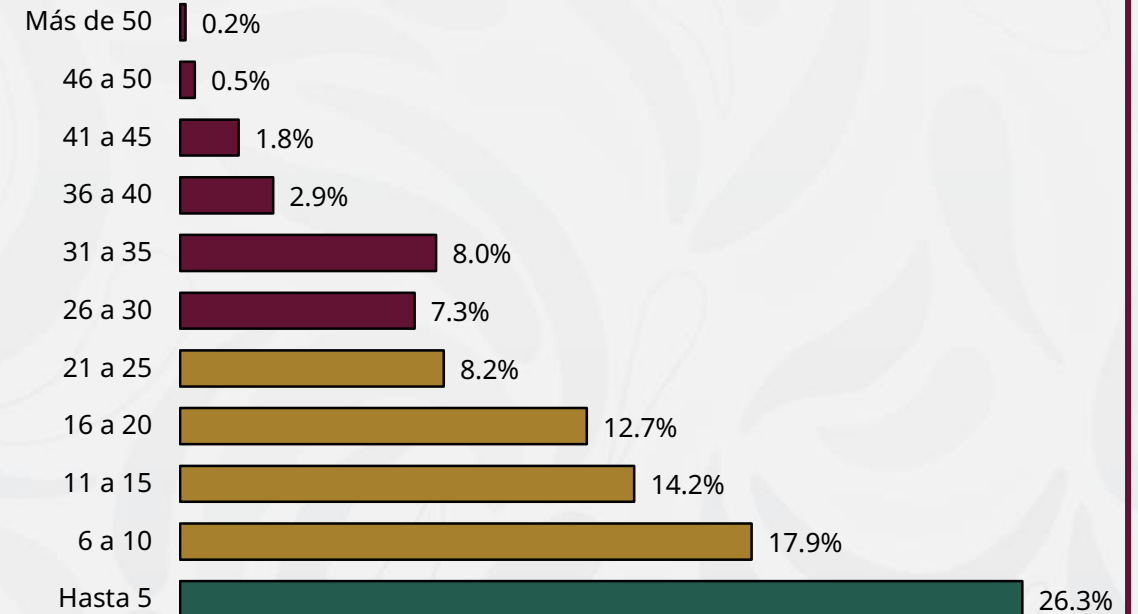
Casi 2 de cada 10 personas servidoras públicas pertenecen al Servicio Profesional de Carrera, y comparado con el 2023 han disminuido un **3.3%** estos puestos de profesionalización.

En total ¿cuántos años ha trabajado en el sector privado? / 2025



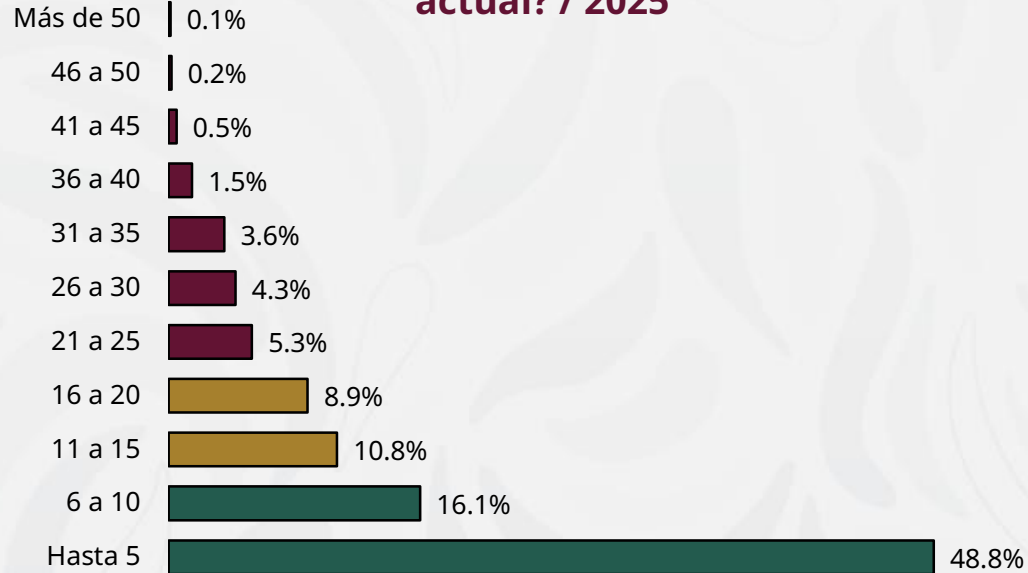
59.9% de los servidores públicos afirman haber trabajado mínimo un año en el Sector Privado, el **40.1%** nunca a laborado en la iniciativa privada.

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2025



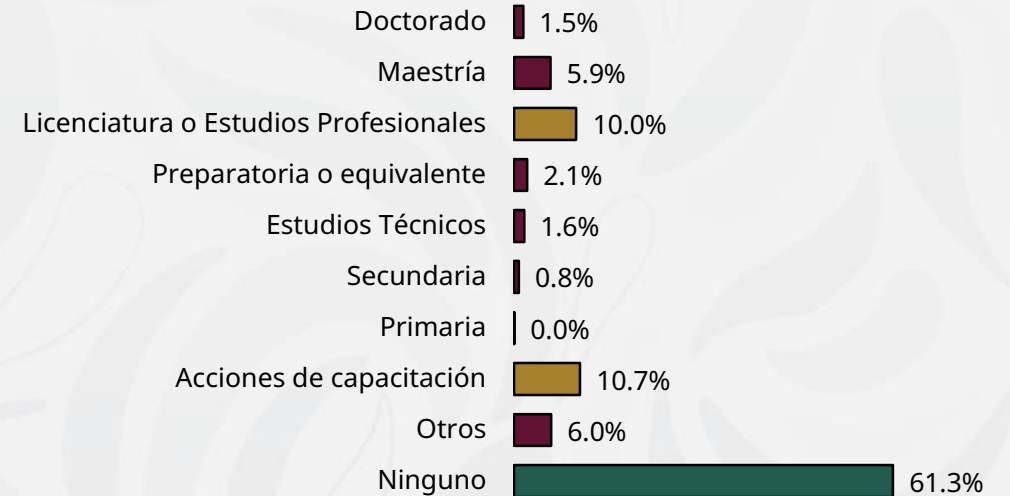
El **58.4%** de las personas servidoras públicas se encuentra en el rango que va de los 5 a los 15 años de trabajo en el Sector Público.

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2025



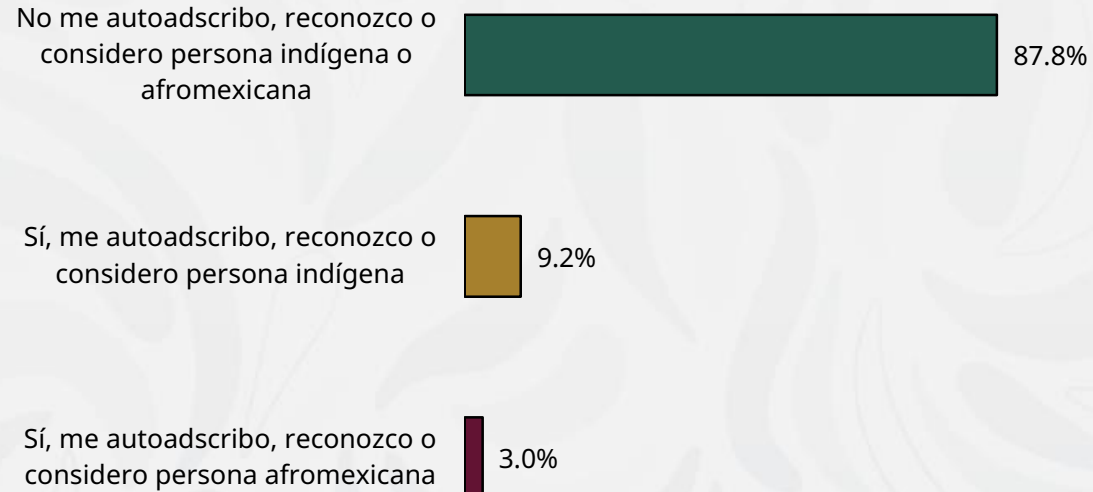
16.1% de las personas servidoras públicas del Sector Central, mantienen el mismo puesto desde hace 10 años.

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2025



Se puede apreciar que 6 de cada 10 funcionarios del Sector Central no realizan actualmente ningún estudio (**61.3%**)

¿Usted se autoadscribe, reconoce o considera persona indígena o afroamericana? / 2025



¿Vive usted con alguna discapacidad? / 2025



Desde el año 2023 la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, agregó dos nuevos reactivos sociodemográficos, por ahora exclusivos para la APF, con el propósito que se consideren a personas indígenas, afrodescendientes, afroamericanas y con algún tipo de discapacidad; conforme a los principios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

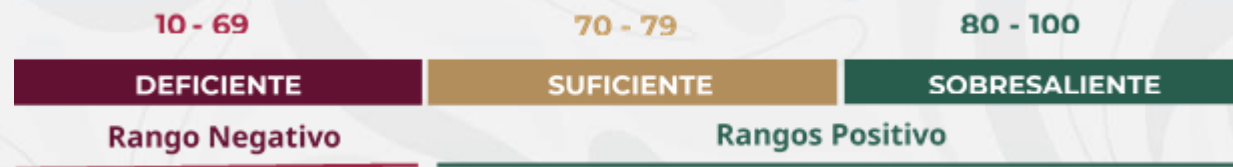
Resultados estadísticos de Factores y Reactivos

El análisis de resultados estadísticos de los 19 Factores, expone lo que perciben las personas servidoras públicas de las 27 Unidades y 3 Hospitales en su entorno laboral.

Con estos resultados ECCO, se busca identificar acciones o prácticas que permitan mejorar el desarrollo de las Instituciones, construyendo espacios laborales igualitarios, libres de violencia, motivar y reconocer los trabajos del personal, fomentar en todo momento los derechos humanos, la inclusión y no discriminación; así como el combate a la corrupción.

Se presentan Factores y reactivos con tendencias de percepción y/o credibilidad, los cuales proporcionan parámetros de hasta dónde el servidor público puede confiar en el ejercicio, y como en que plena confianza el trabajador señala y expresa lo que piensa; cuyos resultados implica interpretar y diseñar acciones de mejora con el establecimiento de la Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).

Como resultado de las tendencias de los reactivos de los 19 Factores, se les otorga una valoración de acuerdo a la siguiente tabla:



ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos en el Sector Central.

FACTOR 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2025

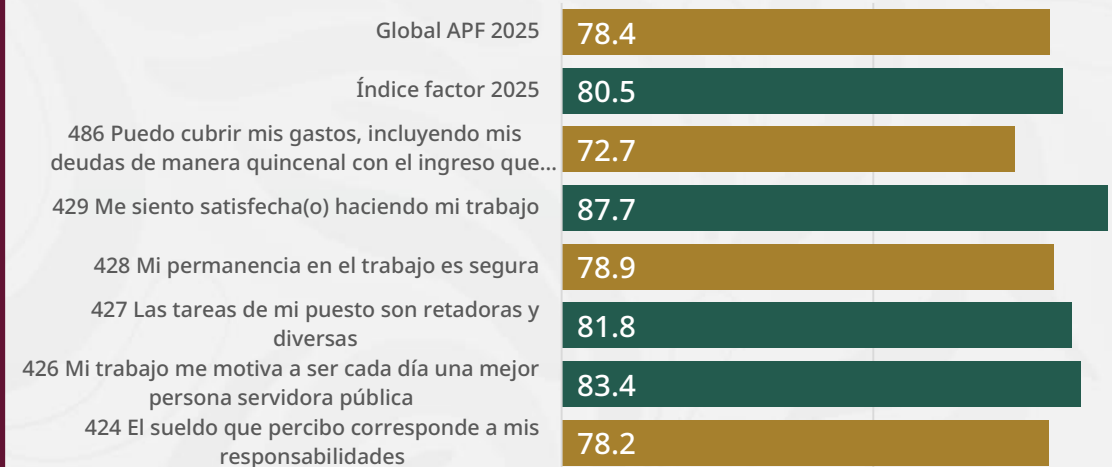


En relación con el balance entre trabajo y familia, los colaboradores expresan satisfacción con los horarios laborales y perciben igualdad de oportunidades dentro de la organización. Asimismo, consideran que se brindan condiciones adecuadas para atender compromisos recreativos, familiares y laborales, además de contar con acceso a las prestaciones correspondientes.

Se encuentra en rango positivo suficiente, y subió **1.65** puntos con respecto a la encuesta de 2023.



FACTOR 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2025



El servidor público expresa su sentir sobre las condiciones laborales con la finalidad de realizar actividades de calidad y libre del estrés.

Indica satisfacción por su su trabajo, se motiva para ser mejor funcionario, siente que así es segura su permanencia en la institución, pero asegura, que no puede cubrir sus gastos de manera quincenal, esto es señalado en el reactivo con el **72.7%** de percepción en umbral negativo.

Sin embargo, el Factor en general se encuentra en umbral positivo con un rango sobresaliente, mismo que se superó con respecto a la última encuesta de 2023 en un **1.98%**.

Nota: El número que antecede a cada enunciado corresponde al número de referencia asignado al reactivo dentro de los resultados de la ECCO.

FACTOR 112 CAPACITACIÓN / 2025



El **75.6%** de los servidores públicos expresan que la capacitación no está actualizada con respecto a sus funciones, y piensan que no cubre sus necesidades personales y laborales. En los comentarios relatan que los cursos sólo van dirigidos para mandos medios.

Sin embargo, la demanda para capacitación apenas alcanza el **10.7%** de acuerdo a ECCO 2025, disminuyendo **0.78** puntos con respecto a 2023.

FACTOR 113 DERECHOS HUMANOS / 2025



El **82%** de las personas servidoras públicas evalúa favorablemente el cumplimiento de las obligaciones constitucionales relacionadas con el respeto a los derechos humanos. Asimismo, perciben que en las unidades del Sector Central los derechos humanos se respetan, protegen y promueven de manera adecuada.

De igual forma, reconocen que dentro de la Institución se programan cursos y actividades de capacitación en materia de derechos humanos.

FACTOR 114 EMERGENCIAS / 2025



El reactivo 430 evalúa favorablemente la percepción de las personas servidoras públicas respecto a las condiciones de su Unidad ante cualquier emergencia personal. Cuentan con condiciones adecuadas de higiene y seguridad, así como con personal de Protección Civil.

Con un **58.6%** de percepción negativa, el reactivo reveló que los trabajadores consideran no contar con ahorros ni recursos suficientes para sostenerse económicamente en caso de no percibir ingresos.

FACTOR 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2025



Desde 2022 este Factor de Evaluación del Desempeño ha permanecido en posiciones baja.

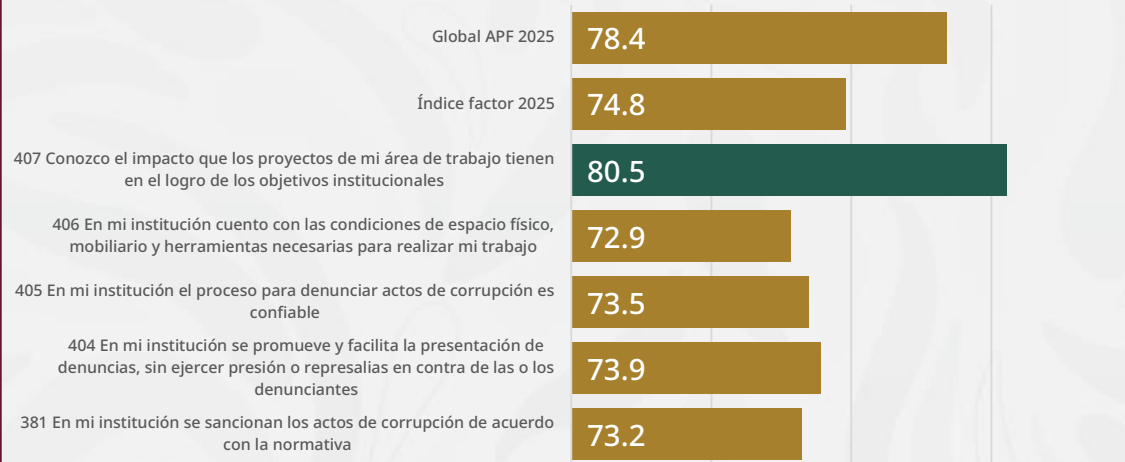
Se cuestiona la forma de evaluar al personal operativo, expresan que no es objetivo y no refleja realmente su desempeño; es entendible desde el punto de vista que a nadie, le gusta ser evaluado.

Dos de sus reactivos están en rango negativo (402 y 403), expresan que no se considera, por parte de las autoridades, retener a las personas con experiencia y mucho menos motivar al servidor público antes de proceder a un despido.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos en el Sector Central.

FACTOR 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2025

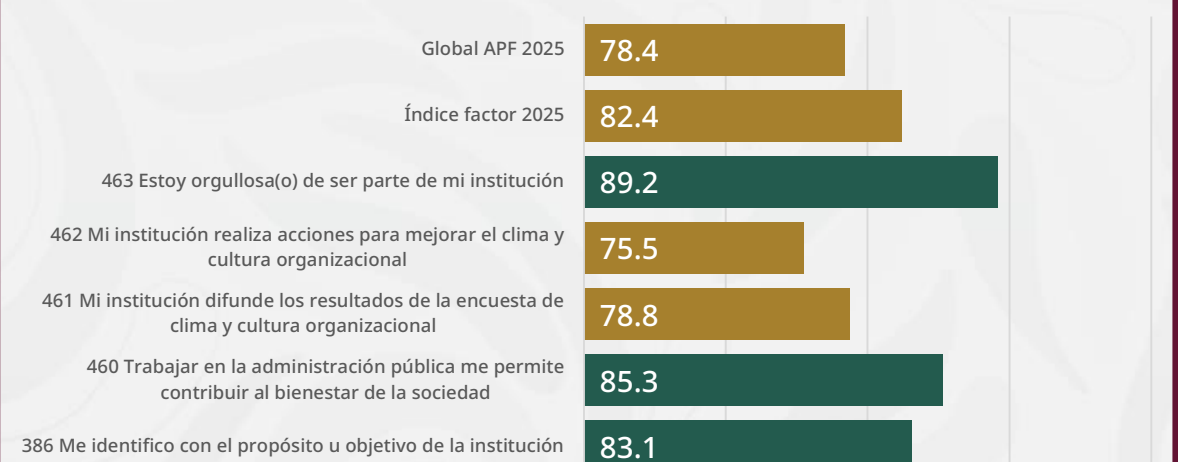


El factor de Gestión Pública muestra la percepción de las personas servidoras públicas sobre su conocimiento de los procesos Institucionales y/o instrumentos, con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad.

Las personas servidoras públicas no confían en denunciar, señalan posible presión sobre el denunciante.

El reactivo mejor evaluado (407) corresponde a la percepción de las personas trabajadoras respecto al impacto de su labor en el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

FACTOR 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2025



Es el factor mejor posicionado de los 19 evaluados se ubica en un rango positivo sobresaliente y mide la percepción de las personas servidoras públicas respecto a su sentido de pertenencia institucional, destacando que se sienten orgullosas de formar parte de la Institución.

Las personas servidoras públicas reflejan su sentir de contribuir a la sociedad y se identifican con sus objetivos.

Dos de sus reactivos (461 y 462) hacen referencia a la ECCO y a las autoridades Institucionales; las personas servidoras públicas señalan que, si bien se difunden los resultados, no perciben acciones concretas orientadas a mejorar el clima organizacional.

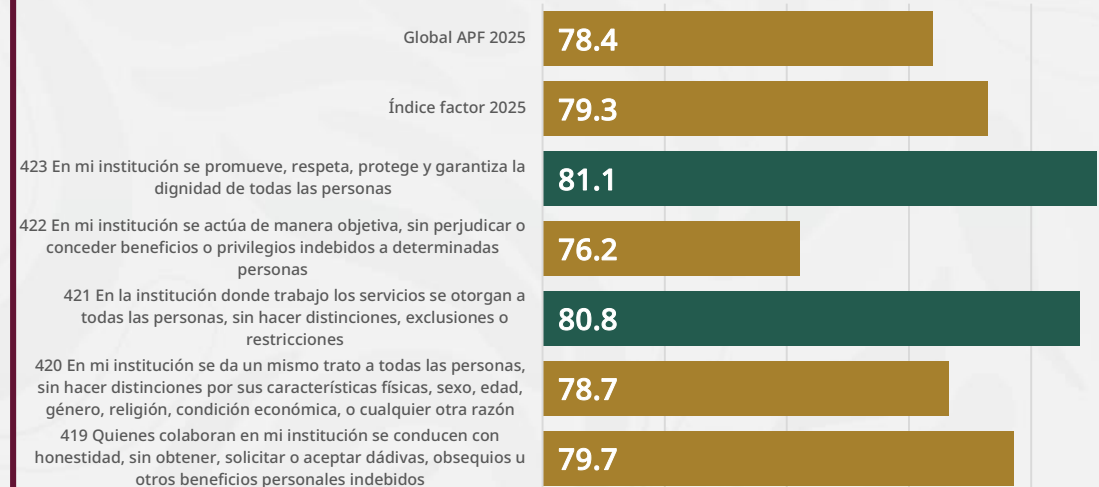
FACTOR 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2025



El reactivo 417 se ubica en un rango positivo, siendo parte del factor que refleja la percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, se reconoce la existencia de acciones orientadas a la prevención del hostigamiento y acoso sexual, detallan que las campañas de las autoridades proporcionan los protocolos para la atención y sanción del Acoso Sexual.

FACTOR 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2025



El **81.1%** evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de los principios de igualdad, integridad, honestidad, legalidad, transparencia y no discriminación en su ambiente de trabajo.

Perciben que se otorga buen trato, se conducen sin distinción de género. Se puede afirmar que en las Unidades de Sector Central de la Secretaría de Salud, ya está implementado el protocolo de no discriminación.

FACTOR 120 LIDERAZGO / 2025



En general, consideran adecuada la información laboral que reciben; sin embargo, de manera moderada perciben que los mandos medios no contribuyen plenamente a un ambiente de trabajo basado en el respeto.

Es importante destacar que el reactivo con menor evaluación señala la falta de congruencia entre lo que los mandos dicen y lo que hacen, lo cual representa un área de oportunidad para su fortalecimiento.

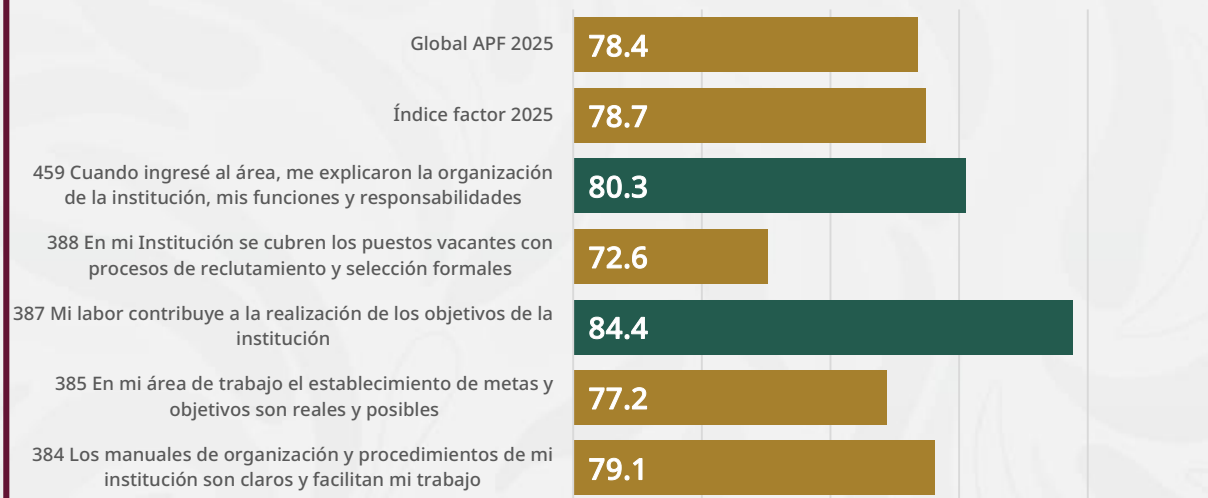
FACTOR 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2025



Evalúa la percepción de las personas respecto al cumplimiento de las normas y leyes, la aplicación de sanciones ante posibles actos de corrupción y la implementación de las políticas de austeridad republicana.

En sus comentarios, las personas servidoras públicas señalan tener conocimiento de las normas; sin embargo, manifiestan ciertas reservas respecto a la posibilidad y efectividad de denunciar actos de corrupción.

FACTOR 122 ORGANIZACIÓN / 2025

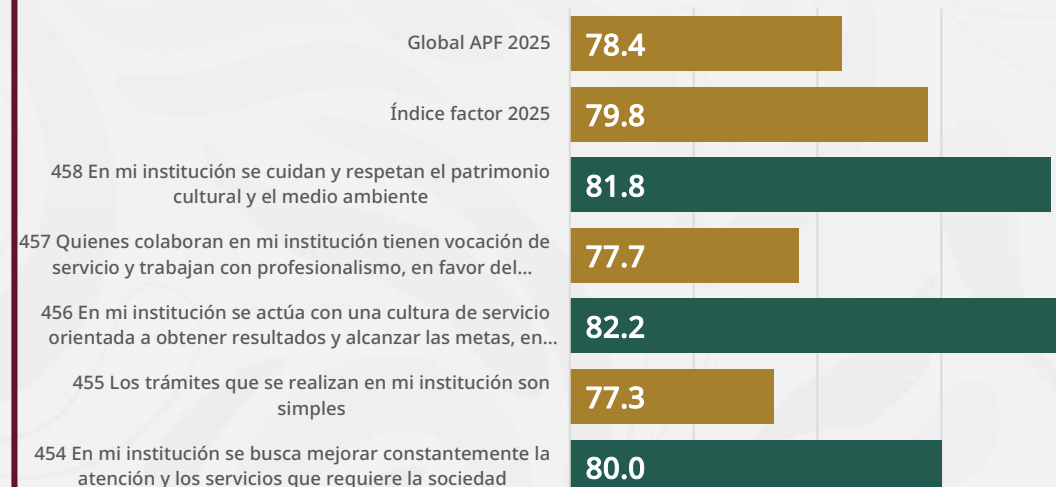


El reactivo 387 se encuentra en un umbral suficiente, muestra la percepción de las personas servidoras públicas sobre las metas y objetivos, logros y objetivos en su trabajo cotidiano.

Opinan que su trabajo contribuye a los objetivos, el funcionario se califica así mismo, en el entendible que es indispensable en su área.

Señalan que los Manuales de Procedimientos son claros y les facilita su trabajo, en el reactivo más bajo (388), la tendencia muestra cierta duda en la transparencia de los procesos de reclutamiento.

FACTOR 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2025



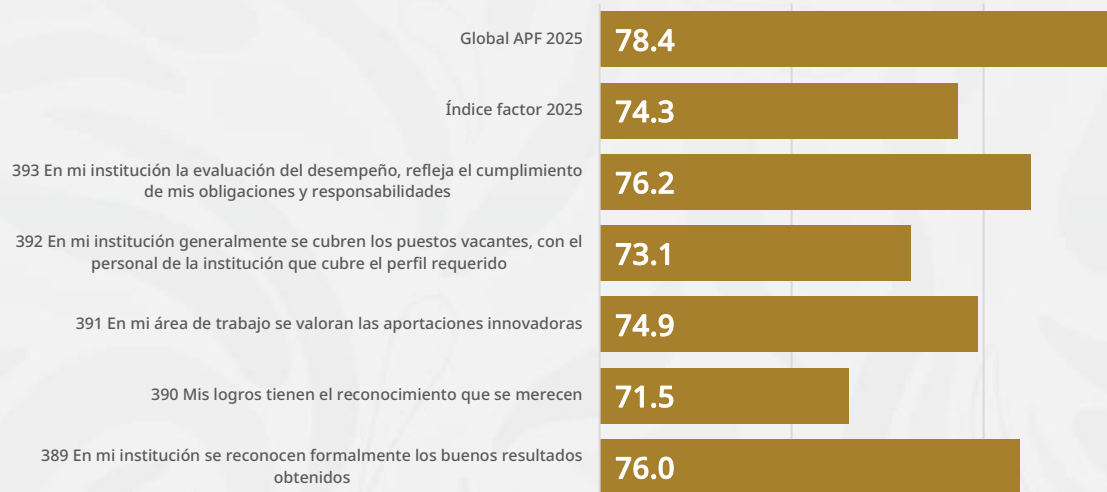
El factor de Orientación a la Ciudadanía evalúa la percepción de las personas servidoras públicas para mejorar actividades y buscar en todo momento su máxima atención de servicio.

Expresaron su interés de actuar y mejorar la atención constantemente, crecer en la vocación de servicio y optimizar los trámites.

Piensan que el crear una cultura en las Unidades contribuirá para obtener mejores resultados,

Factor en umbral positivo suficiente.

FACTOR 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2025



FACTOR 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2025



Este factor evalúa a las personas servidoras públicas, refieren que, desde 2019, no se sienten reconocidas por sus superiores jerárquicos, también señalan que no se valoran adecuadamente los buenos resultados ni se reconocen los logros o aportaciones del personal.

Cabe destacar que este factor, que en 2013 ocupaba la primera posición, ha presentado un descenso sostenido hasta ubicarse en el último lugar en 2023.

El factor evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera respecto a la garantía de oportunidades y la asignación de méritos dentro de la institución.

No obstante, una parte importante del personal que no forma parte del Sistema de Profesionalización emite opiniones sin contar con pleno conocimiento del funcionamiento del mismo, lo que deriva en dudas sobre su operación conforme a la normativa vigente.

En este sentido, a través del reactivo 464 se señala que no siempre se cumplen los criterios y requisitos establecidos para la separación de puestos del Servicio Profesional de Carrera, ni se observan de manera consistente los procedimientos legales correspondientes.

A pesar de lo anterior, el factor se ubica en un rango positivo suficiente. Cabe señalar que, previo a 2019, las acciones se dirigieron principalmente al personal ajeno al SPC, lo que permitió cierto avance; desde entonces, el factor no se ha mantenido como un área de oportunidad.

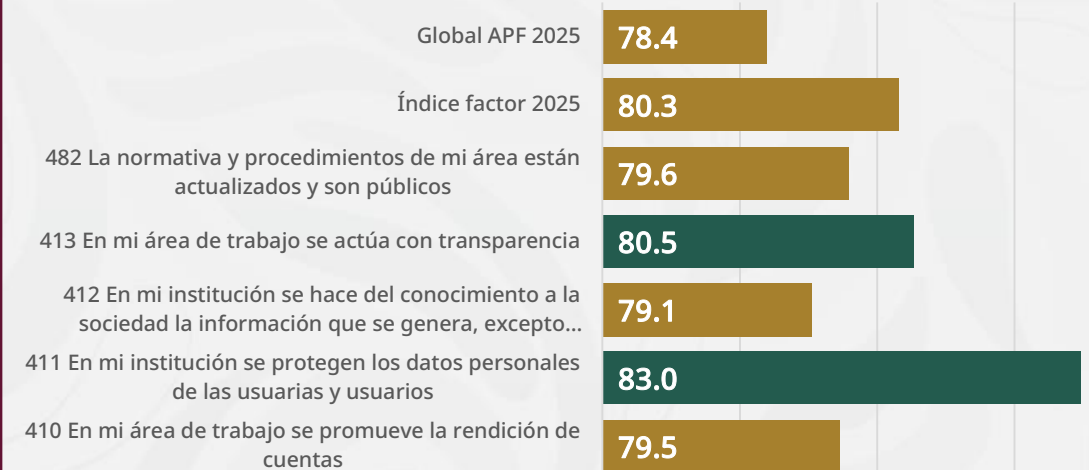
Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2025



El Factor muestra la percepción de los trabajadores sobre los mecanismos que establece la Institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

Es un Factor mediante el cual la persona servidora pública emite un criterio sobre su persona, por lo que su opinión es favorable a los reactivos al afirmar que su labor es parte importante de su área, lo tratan con respeto y siente que se promueve la cooperación entre sus compañeros.

Factor 127 TRANSPARENCIA / 2025



Este Factor muestra la percepción de las personas servidoras públicas sobre la protección de los datos personales en el ámbito de su competencia, que promueve un gobierno abierto.

Dos reactivos (410 y 413) están en rango positivo sobresaliente lo que significa que los funcionarios confían en la protección de los datos personales, se hace del conocimiento de la información que se genera y confían en que se actúa con transparencia. Sienten que se promueve la rendición de cuentas. Subiendo 2 puntos con respecto a la última encuesta realizada en 2023.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos en el Sector Central

Factor 128 VALORES / 2025



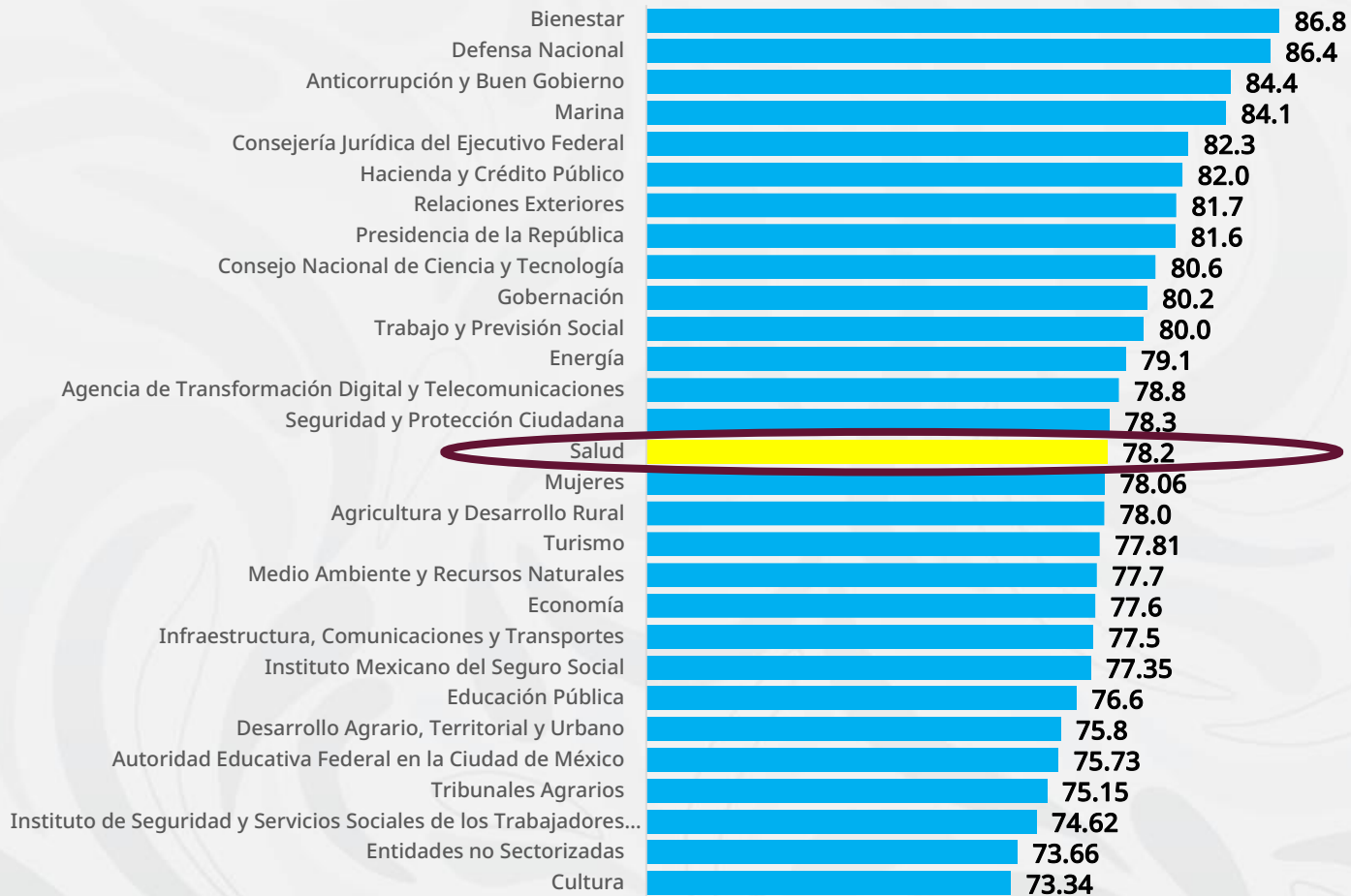
Este factor evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación al conocimiento del código de ética, comportamiento y misión, visión y valores de la institución.

Las personas servidoras públicas afirman conocer el Código de Ética de la Institución, tal vez no lo memorizan, pero el comportamiento ante la Institución, sus compañeros y otras áreas, reflejan la educación muy personal adquirida.

Se conducen de manera digna, atenta y cordial, el trabajador, sabe que debe respetar y realizar su labor en armonía hasta para su beneficio propio.

ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparación de resultados a nivel institucional y áreas Universos por Ramos de la SABG



- En 2025 el universo de la APF fue de 1,469,250 personas servidoras públicas, participando **1,160.520** con un porcentaje de avance del **80%**.
- Se supero por segunda ocasión consecutiva el millón de encuestas, superando con el **9.7%** al año 2023.
- Sin embargo, la APF bajo ligeramente su porcentaje de avance **-3.68** puntos porcentuales con respecto al año 2023.
- La Secretaría de Educación Pública aumentó en **45%** su universo en cuatro años, la Secretaría de Salud por el contrario, descendió **-8%** en ese mismo tiempo.
- Existen universos muy variados, desde el más pequeño de 447 personas servidoras públicas de la Presidencia hasta **314,286** de la Defensa Nacional. Una diferencia de **99.85%**

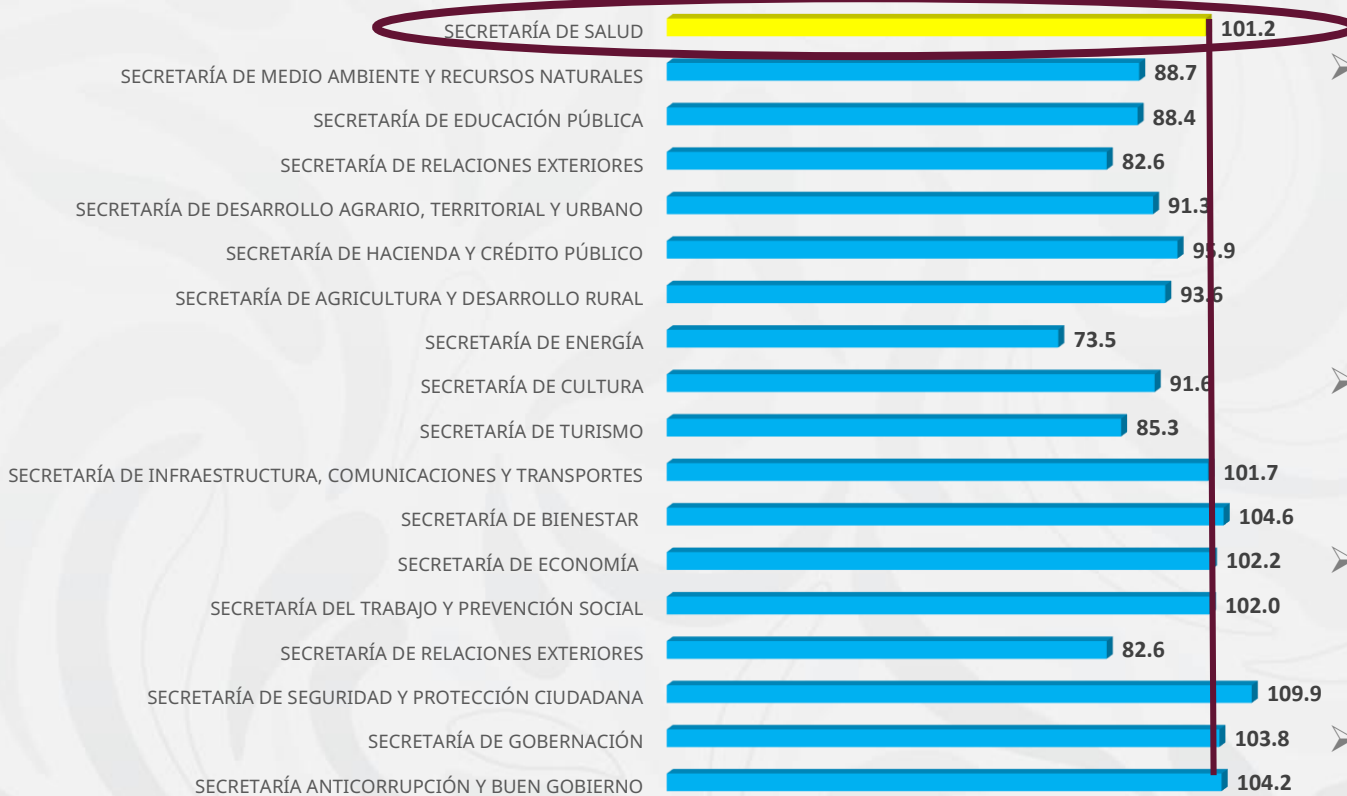


2026
año de
Margarita Maza

ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparación de resultados a nivel institucional y áreas

Porcentajes de avance a Nivel Central por Ramos de la SABG



➤ Entre las secretarías de estado de la APF, el Ramo 12 Secretaría de Salud, se situó en el octavo lugar.

➤ La SABG calcula los universos de las instituciones con el RUSP-Plantilla, lo que afecta en gran medida, al Ramo 12, por la casi nula participación de personal administrativo, médicos, enfermeras y médicos residentes, debido a su intenso trabajo de labores hospitalarias en los nosocomios.

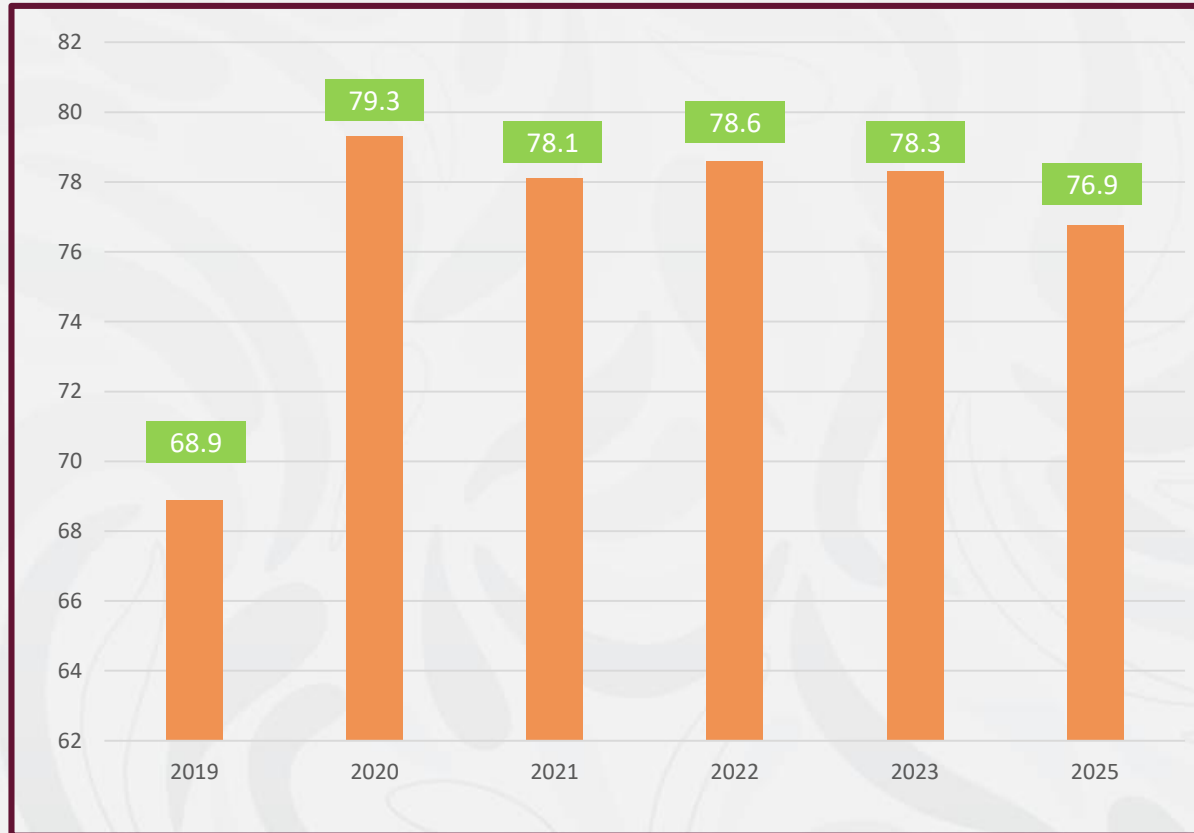
➤ En 2023 el Ramo 12 obtuvo **78.9%** de índice global, este año bajo a **76.9%**, es decir **-2.0** puntos porcentuales.

➤ La Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana tuvo el mejor avance de la APF, representa el **5.62%** del universo de las Secretarías.

➤ El Ramo 12 representa el **3.35%** del universo total de la APF.

ANÁLISIS COMPARATIVO

Resultados globales del Ramo 12 en los últimos 6 años



- El Ramo 12, al que pertenece todo el Sector Salud, se encuentran las 27 unidades y 3 hospitales que integran al Sector Central.
- 11 Órganos Desconcentrados.
- 4 Hospitales de Especialidad.
- 12 Institutos Nacionales.
- 1 Centro de Integración Juvenil.
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.
- Laboratorios de Biológicos y Reactivos.
- Universo registrado de **73,155** personas servidoras públicas, **21,413** encuestas recibidas, con un porcentaje de participación del **29.27%**.
- Por años la Secretaría de Salud se ha mantenido en esos porcentajes ubicándola en los últimas posiciones con respecto al resto de la APF.



ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparación de resultados a nivel institucional y áreas

Universos a Nivel Central entre sectores de la APF

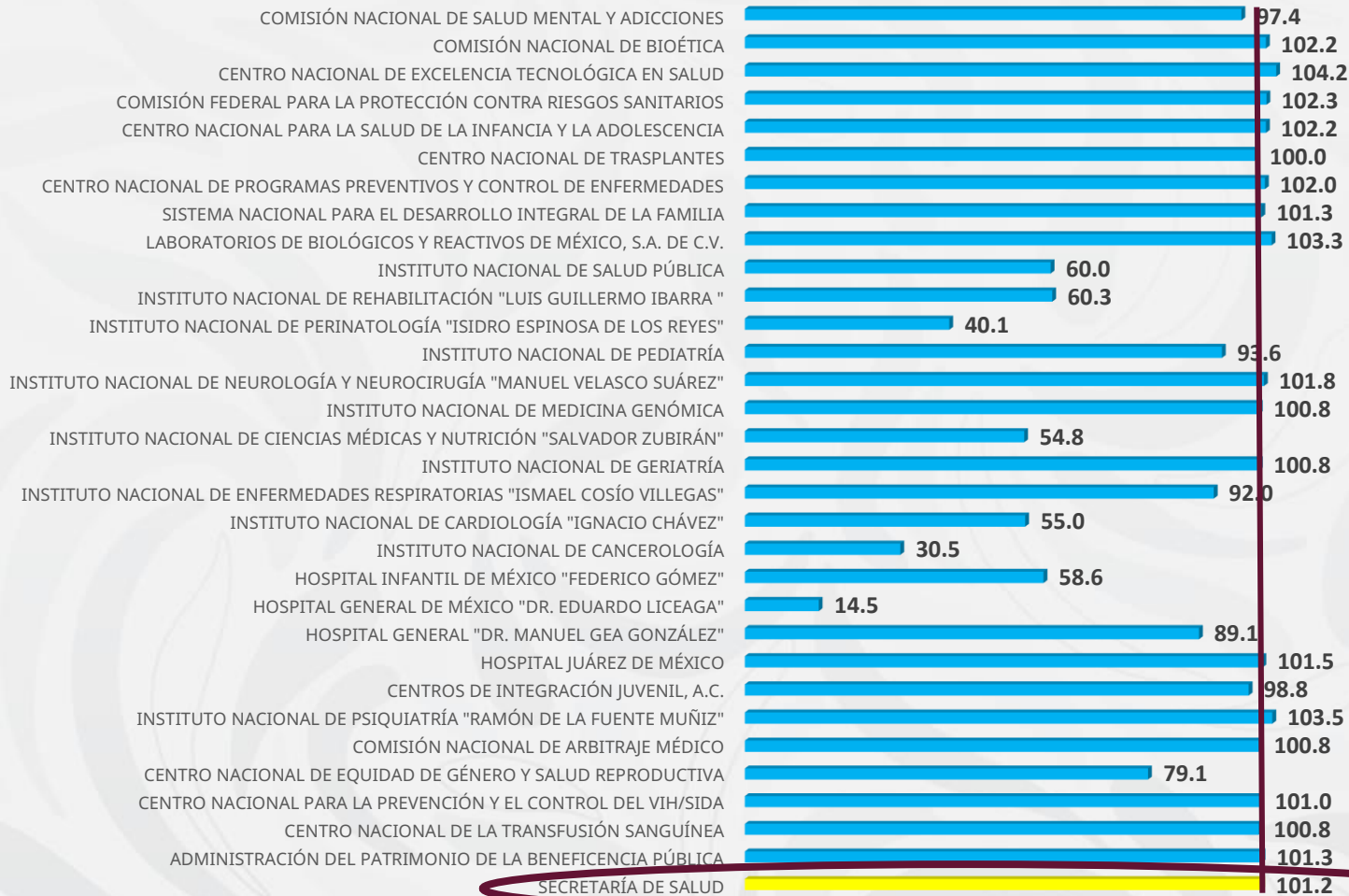


- En los últimos 4 años, el ramo 11 Educación Pública ha aumentado el universo de su Sector Central en algo más de 45% siendo la única secretaría de estado que más servidores públicos ha registrado.
- Por otra parte, el Sector Central de Salud registró una disminución del **24%** en su universo entre los años 2023 y 2025. Esta reducción deriva, en parte, de la desincorporación de cinco hospitales del Sector Salud durante 2024, los cuales fueron integrados al esquema operativo del IMSS-Bienestar.
- Las otras dependencias han mantenido relativamente sus universos.
- El Sector Central de la Secretaría de Salud. ocupa el 4° lugar en universos de la APF.

ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparación de resultados a nivel Institucional y áreas

Composición del ramo 12



➤ Los 12 Institutos Nacionales representan el **21.82%** del universo del ramo 12.

➤ 4 Institutos superaron más del 100% de encuestas recibidas.

➤ El Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas" y el Instituto Nacional de Pediatría, cuentan con los universos más numerosos, **3,336** y **2,366** de personal administrativo, médico y hospitalario respectivamente.

➤ Los Institutos Nacionales superan en número de personas servidoras públicas al Sector Central por **48.76%** es decir, **6,742** personas.

➤ Los Institutos Nacionales del Ramo, se coordinan independientemente con la SABG.



2026
año de
Margarita
Maza

ANÁLISIS COMPARATIVO

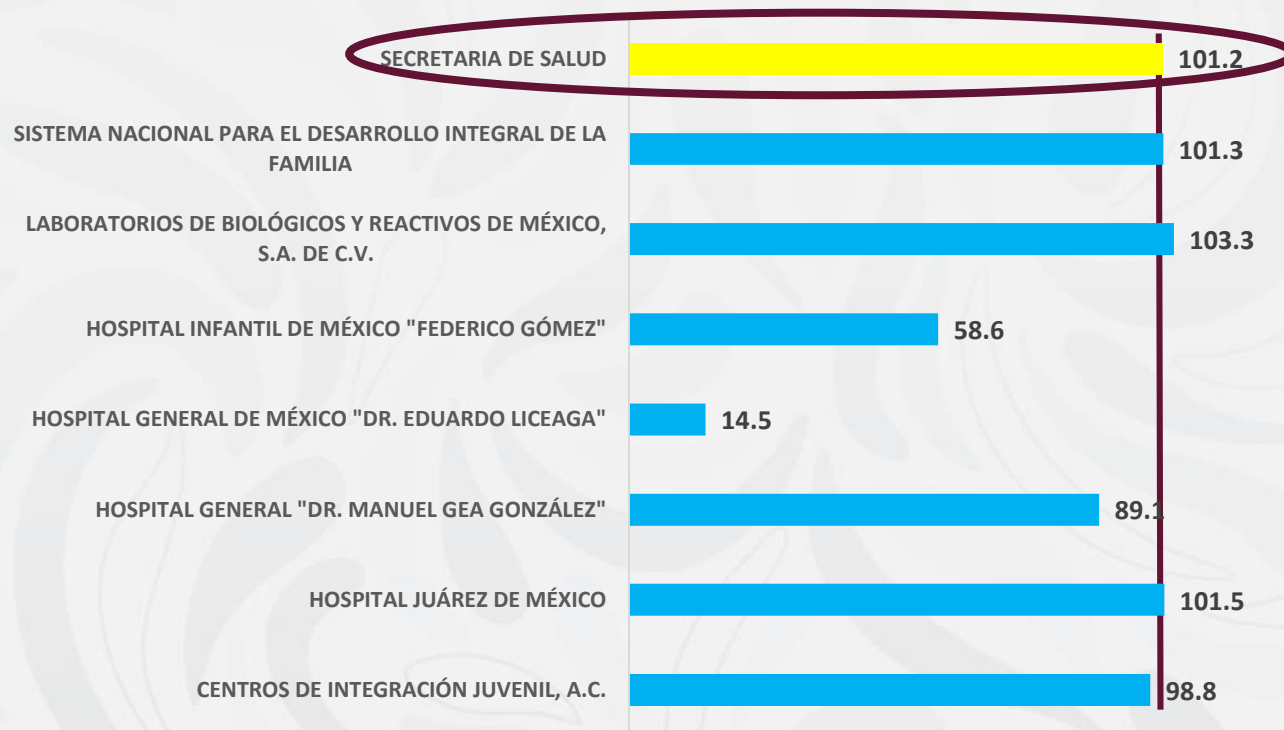
Comparación de resultados a nivel Institucional y áreas.

Porcentajes de avance Sector Central vs Órganos Desconcentrados



- **83.33%** de los Órganos Desconcentrados superaron el porcentaje de avance, es decir 10 de 12 unidades.
- La Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones y la Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios tienen los universos más considerables: **3,106** y **1,755** personas servidoras públicas respectivamente.
- Los demás Órganos Desconcentrados cuentan con un universo de 45 a 401 personas participantes.
- 6 Órganos Desconcentrados superan en porcentaje de avance al Sector Central.
- Desde el 2008, el Sector Central ya no coordina a los Órganos Desconcentrados para la aplicación de la encuesta.
- Los Órganos Desconcentrados representan el **21.43%** del universo del Ramo 12.

Porcentajes de avance Sector Central vs Hospitales y Órganos Descentralizados



➤ Los Centros de Integración Juvenil son una Asociación Civil perteneciente a la Secretaría de Salud hace 43 años, cuenta con 120 Centros en todo el país, 10 Unidades de hospitalización, dos para tratamiento de heroína y una de investigación científica en adicciones.

➤ **30.36%** es lo que representan los Hospitales y Órganos Descentralizados en el universo del Ramo 12.

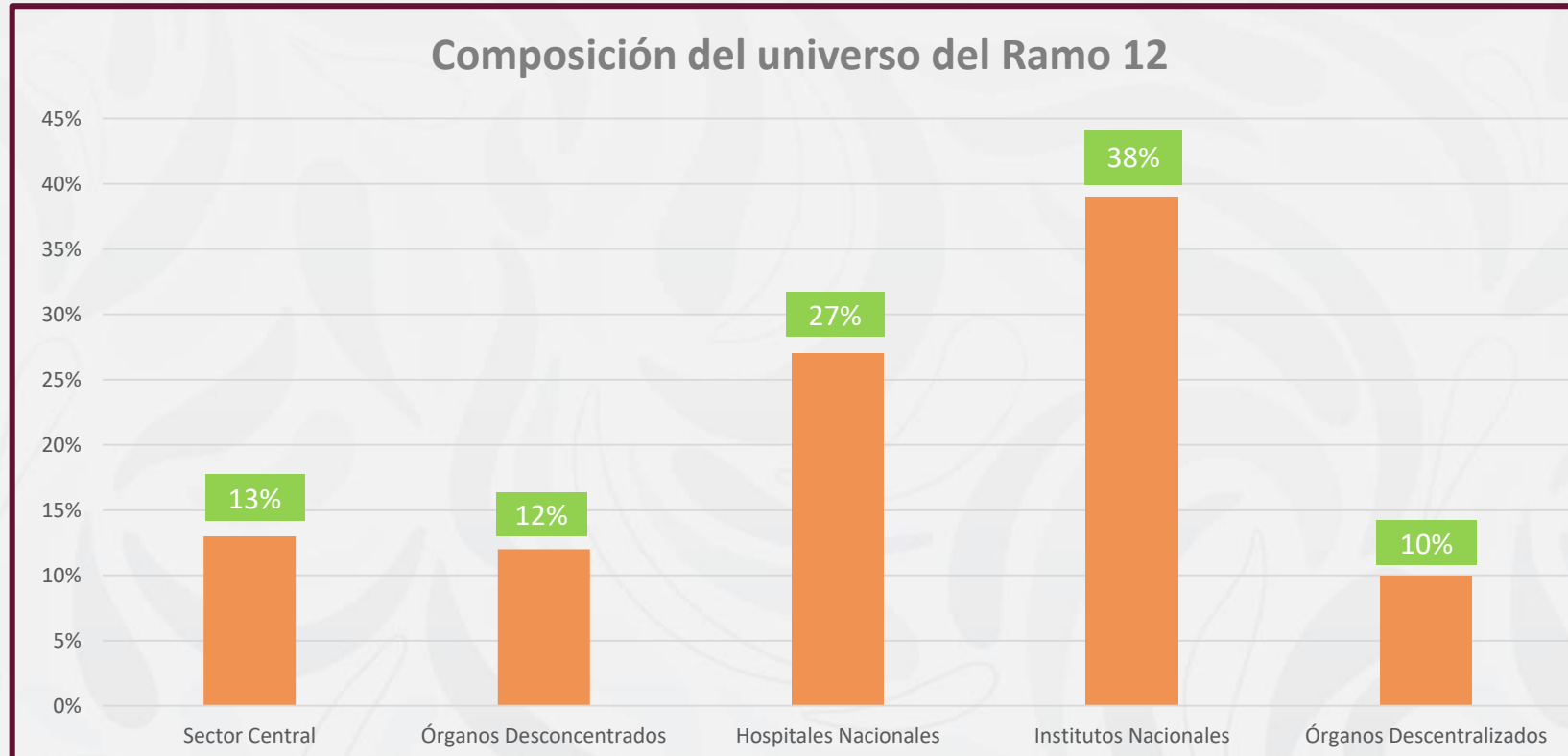
➤ 43% superaron en encuestas recibidas, los Hospitales y Órganos Descentralizados al Sector Central.

➤ Los Hospitales y Órganos Descentralizados, se coordinan independientemente con la SABG.



ANÁLISIS COMPARATIVO

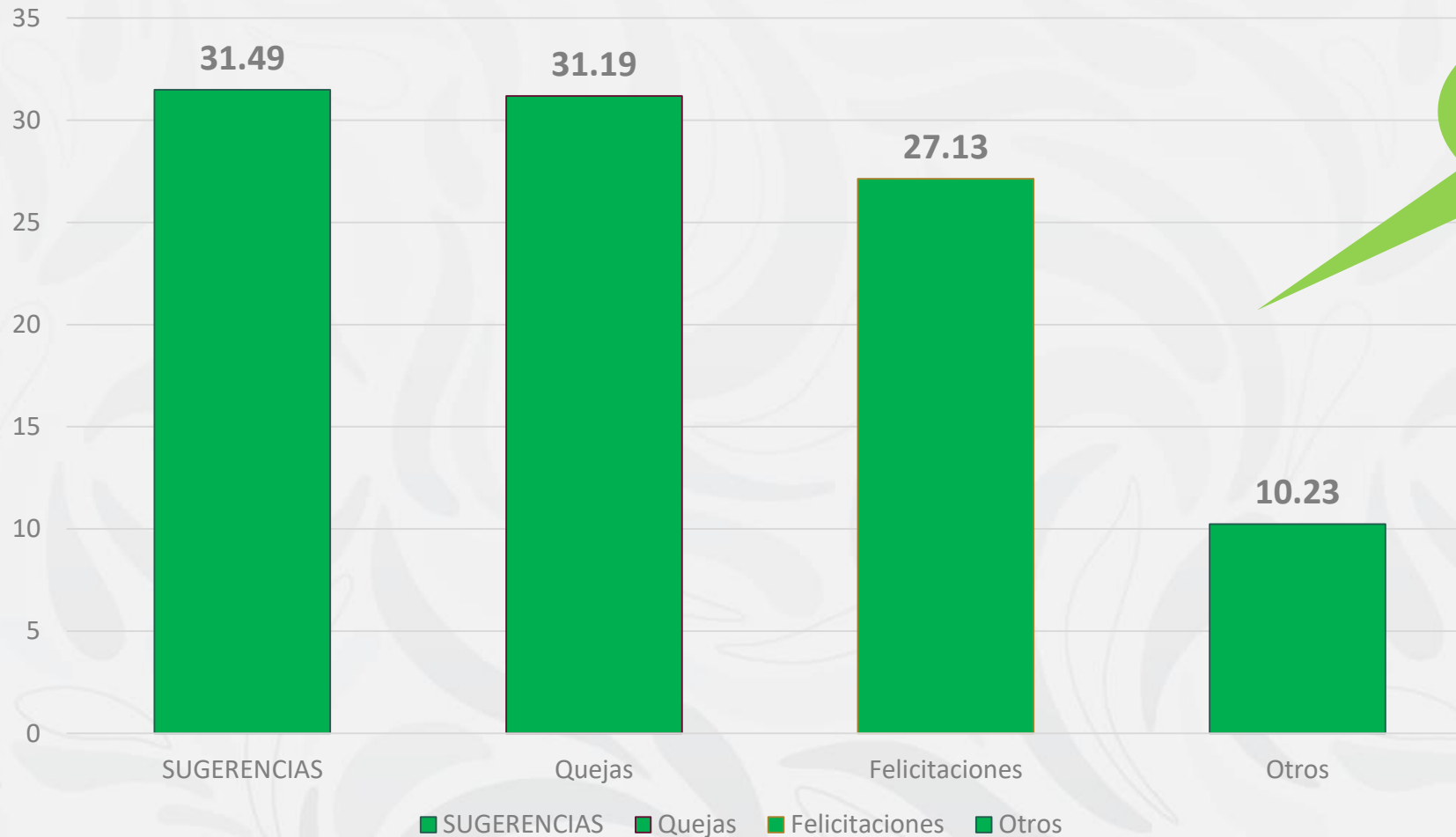
Comparación de resultados a nivel Institucional y áreas.



2026
año de
**Margarita
Maza**

ANÁLISIS CUALITATIVO

Comentarios y Sugerencias, y temas recurrentes.



Con base en 1231 comentarios



2026
año de
Margarita
Maza

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos

Resultado global de Factores

Índice por factor ECCO 2025



Reporte global
76.9

Cuadrantes Tichy promedios 2025

SISTEMA	ORGANIZACIONAL Y ESTRATÉGICO	ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTOS	PERSONAS
SISTEMA TÉCNICO	C1 POLÍTICA DE GOBIERNO 76.8	C4 TAREAS Y RESPONSABILIDADES 74.7	C7 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO 73.2
SISTEMA POLÍTICO	C2 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA 76.6	C5 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO 78.8	C8 SEGURIDAD EN EL TRABAJO 76.9
SISTEMA CULTURAL	C3 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL 79.9	C6 RELACIONES LABORALES 76.8	C9 SERVICIO A LA SOCIEDAD 79.9

Cuadrantes Tichy promedios 2025

SISTEMA	ORGANIZACIONAL Y ESTRATÉGICO	ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTOS	PERSONAS
SISTEMA TÉCNICO	C1 POLÍTICA DE GOBIERNO 76.8 *DERECHOS HUMANOS	C4 TAREAS Y RESPONSABILIDADES 74.7 *RECONOCIMIENTO LABORAL	C7 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO 73.2 *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO *CAPACITACIÓN
SISTEMA POLÍTICO	C2 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA 76.6 *TRANSPARENCIA *GESTIÓN PÚBLICA	C5 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO 78.8 *IGUALDAD DE GÉNERO	C8 SEGURIDAD EN EL TRABAJO 76.9 *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS *EMERGENCIA
SISTEMA CULTURAL	C3 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL 79.9 *VALORES	C6 RELACIONES LABORALES 76.8 *TRABAJO EN EQUIPO	C9 SERVICIO A LA SOCIEDAD 79.9 *IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

FORTALEZAS

SUFICIENTE

DEBILIDADES

LOS 10 REACTIVOS MEJOR EVALUADOS

Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.

89.1

Me siento satisfecha(o) de hacer mi trabajo.

88.4

Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.

87.2

Trabajar en la Administración Pública me permite contribuir al bienestar de la Sociedad.

86.7

Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la Institución.

84.9

Me identifico con el propósito u objetivo de la Institución.

84.7

Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.

84.5

Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas.

84.2

Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.

84.0

En mi Institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

83.3



LOS 10 REACTIVOS MENOS EVALUADOS

En mi Institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.	70.7
Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	70.6
En mi Institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciantes.	69.9
Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo.	69.8
En mi Institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.	69.7
Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.	69.1
En mi Institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	69.0
En mi Institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	68.6
En mi Área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	67.1
Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos.	53.8

RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE FACTORES Y REACTIVOS

Fortalezas

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

81.71

TRANSPARENCIA

80.74

VALORES

80.70

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS

79.98

IGUALDAD DE GÉNERO

79.36

Las **FORTALEZAS** son aquellas cualidades, actitudes y habilidades, que posee una persona o una Sociedad, con atributos positivos que contribuyen en el logro de objetivos.

En nuestra Institución las personas servidoras públicas que, percibiendo su labor y esfuerzo, observan su entorno acompañado de principios, identidad, seguridad, igualdad y respeto a la Institución.

De los 19 Factores de la encuesta, 11 se encuentran superando el promedio global de 76.77, lo que representa que 42.10% está en un rango positivo suficiente y 15.78% en rango sobresaliente, los tres primeros Factores.

Estos 5 Factores son los más representativos, exponen que las personas servidoras públicas se identifican y sienten orgullo de trabajar en la institución, han manifestado confianza en *transparencia* y *valores*.

Perciben que la calidad de vida laboral la realizan sin tanto estrés, relacionan para bien las actividades laborales con la vida familiar.

Expresan con normalidad las mismas condiciones y oportunidades, ven hasta con naturalidad la equidad de género, atención y sanción al hostigamiento sexual y acoso sexual en las unidades del Sector Central.

RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE FACTORES Y REACTIVOS

Debilidades

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

72.52

GESTIÓN PÚBLICA

72.48

RECONOCIMIENTO LABORAL

72.32

EMERGENCIA

72.23

CAPACITACIÓN

71.82

Las **DEBILIDADES** o cualidades negativas o no deseables, entorpecen los fines a alcanzar metas establecidas, que influyen en las percepciones y opiniones de las personas servidoras públicas de su entorno, su labor, su carácter y hasta su actitud.

8 de los 19 Factores están por debajo del promedio 76.77 lo que equivale al 42.10% pero se sitúan en rango suficiente umbral positivo como el resto.

Gestión Pública despendio .38% mientras que *Reconocimiento Laboral*, ascendieron en su posición con respecto al año 2023, este último 3.3 puntos, caso contrario, con respecto a la ECCO 2023.

La percepción de estos Factores es generalizada por los trabajadores, desconfianza y apatía.

Desconfían de los mecanismos de evaluación, no se afronta o erradica la corrupción, señalan no ser reconocidos por su labor, no existen acciones de capacitación suficientes para trabajadores de base y administrativos.

Uno de los nuevos datos que proporcionó la ECCO, fue un reactivo que pertenece al Factor Emergencias, tuvo una tendencia de 58.6, *Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos*, que volvió a repetir como el reactivo menos favorecido, lo cual retrata lo que padece el país entero.

PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Acciones a implementar en 2026-2027

FACTOR

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Fortalecer las acciones de orientación y acompañamiento dirigidas a las coordinaciones administrativas del Sector Central, Órganos Desconcentrados y Órganos Descentralizados, mediante el envío electrónico de flyers informativos sobre el uso, importancia y operación del Sistema de Evaluación del Desempeño (SIED).

Asimismo, difundir mediante correo electrónico una presentación informativa que contenga los principales objetivos, lineamientos y aspectos relevantes del proceso de evaluación.

RECONOCIMIENTO LABORAL

Exhortar a las Coordinaciones Administrativas del Sector Central a través de correos electrónicos acciones de reconocimiento dirigidas a las áreas administrativas que destaquen por sus mejores prácticas y contribuciones institucionales mediante diplomas o constancias.

Para tal efecto, se pondrá a disposición de las Coordinaciones Administrativas un Catálogo de Reconocimiento Laboral, elaborado por la Dirección de Profesionalización y Capacitación, así como por la Coordinación de ECCO y PTCCO del Sector Central.

PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Acciones a implementar en 2026-2027

FACTOR


PRACTICAS A IMPLEMENTAR PTCCO 2026 - 2027

CAPACITACIÓN

Fomentar y dar a conocer opciones educativas orientadas al fortalecimiento del desarrollo profesional del personal, mediante la difusión de programas como diplomados, especialidades, licenciaturas, posgrados o la conclusión de estudios pendientes, con la finalidad de impulsar su profesionalización y favorecer un mejor desempeño laboral. Impulsar la implementación de cursos orientados al Desarrollo Humano, enfocados en el fortalecimiento de habilidades personales, interpersonales y organizacionales de las personas servidoras públicas, con el propósito de favorecer un entorno laboral más colaborativo, ético y eficiente, así como contribuir al bienestar integral, la mejora del desempeño y el fortalecimiento de la cultura Institucional.

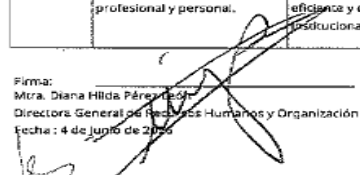
La Dirección de Profesionalización y Capacitación coordinadora de la ECCO y PTCCO, en conjunto con el Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, compartirán con las Unidades del sector central la programación de cursos mediante el Programa Anual de Capacitación en la modalidad presencial o en línea.

PTCCO 2026-2027

	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	000
	UR Nombre	000 - Secretaría de Salud
	Códigos de Ramo - UR	12 - 000
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del TUAF o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Personal dirigido	Alcance	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Mecanismo de seguimiento 1
1	1-Objetivo Estratégico: Informar a todas las Unidades del Sector Central sobre los resultados de las rotaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las personas servidoras públicas.	Fortalecer el clima organizacional mediante la difusión de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2025, promoviendo acciones de mejora continua en las Unidades Administrativas del Sector Central.	1- Todo el personal	700	03/06/2026	08/06/2026	26/06/2026	Difundir, vía correo electrónico, el análisis de resultados de la ECCO 2025 a las Unidades Administrativas del Sector Central para dar a conocer los hallazgos clave y fomentar la implementación de mejoras.	118 - Derechos Humanos	127 - Transparencia	128 - Valores	Solicitar por correo electrónico a las Unidades Administrativas el envío de las evidencias documentales que acrediten la difusión interna del análisis de resultados y el diseño de sus respectivas acciones de mejora.
2	2 - Informar sobre los mecanismos de evaluación para el crecimiento profesional de las personas servidoras públicas del Sector Central.	Fortalecer las acciones de orientación dirigidas a las Coordinaciones Administrativas del Sector Central, Órganos Desconcentrados y Órganos Descentralizados, mediante el envío electrónico de flyers informativos y una presentación ejecutiva con los objetivos, lineamientos y aspectos relevantes del Sistema de Evaluación del Desempeño (SIED).	2- Mandos Medios y/o Superiores	100	09/06/2026	07/07/2026	31/07/2026	Enviar los materiales informativos sobre la importancia y operación del SIED de manera previa a los periodos de aplicación para el personal de carrera y de confianza.	115 - Evaluación del desempeño	N/A	N/A	Aplicar por correo electrónico una encuesta breve de tres preguntas a las personas servidoras públicas de mando medio y superior, a fin de validar que hayan recibido y comprendido la información difundida.
3	3 - Reconocer el esfuerzo de las personas servidoras públicas de las Unidades Administrativas.	Exhortar a las Coordinaciones Administrativas del Sector Central a implementar acciones de reconocimiento (entrega de diplomas o constancias) dirigidas a las áreas que destaquen por sus mejores prácticas y contribuciones institucionales.	1- Todo el personal	700	03/06/2026	01/07/2026	11/12/2026	Poner a disposición de las Coordinaciones Administrativas el Catálogo de Reconocimiento Laboral, elaborado de manera conjunta por la Dirección de Profesionalización y Capacitación y la Coordinación de ECCO y PTCCO del Sector Central.	124 - Reconocimiento laboral	N/A	N/A	Solicitar mensualmente a las Coordinaciones Administrativas un informe ejecutivo breve sobre las acciones de reconocimiento implementadas junto con sus evidencias documentales, evaluando su impacto en el clima organizacional.
4	4 - Fortalecer el desarrollo de habilidades y conocimientos sobre las funciones laborales, así como el desarrollo profesional y personal.	Fomentar opciones educativas (diplomados, especialidades, licenciaturas, posgrados o conclusión de estudios) e impulsar cursos de Desarrollo Humano enfocados en habilidades personales e interpersonales. El propósito es favorecer un entorno colaborativo, ético, eficiente y contribuir al bienestar integral y al desempeño institucional.	1- Todo el personal	700	03/06/2026	02/03/2027	01/09/2027	La Dirección de Profesionalización y Capacitación (como coordinadora de la ECCO y PTCCO), en conjunto con el Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, difundirá la programación mediante el Programa Anual de Capacitación (modalidades presencial y en línea).	112 - Capacitación	N/A	N/A	Solicitar la lista de asistencia de las personas servidoras públicas participantes, acompañada de un enlace electrónico mediante el cual se podrán descargar las constancias emitidas, garantizando así el soporte documental de su acreditación.

Firma: 
Mtra. Diana Hilda Pérez León
Directora General de Recursos Humanos y Organización
Fecha: 4 de junio de 2026



2026
año de
Margarita Maza

- **Dr. David Kershenovich Stalnikowitz**
Secretario de Salud.
- **Mtra. Miriam Machicao Ceballos.**
Titular de la Unidad de Administración y Finanzas.
- **Mtra. Diana Hilda Pérez León.**
Directora General de Recursos Humanos y Organización.
- **Lic. Francisco Ernesto Feria Ruiz.**
Director de Profesionalización y Capacitación.
- **Lic. Fernando Pérez Rocio.**
Subdirector de Regulación del Servicio Profesional de Carrera.

