








Resultados de la ECCO 2025 y PTCCO 2026

mayo de 2026



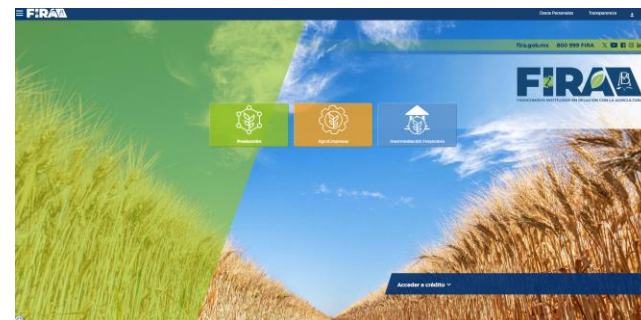
Contenido



- 0**  **Introducción**
- 1**  **Análisis de resultados estadísticos**
- 2**  **Análisis de resultados, comentarios y sugerencias**
- 3**  **Comparación de resultados**
- 4**  **Definición de objetivos estratégicos en clima y cultura organizacional**
- 5**  **Definición de las PTCCO**
- 6**  **Calendarización de las PTCCO**

Introducción

- Misión de FIRA: Impulsar hasta consolidar un sector agroalimentario y rural incluyente, sostenible y productivo.
- Visión: Ser reconocidos por lograr un país que comparte los beneficios de un sector agroalimentario exitoso con todos sus integrantes.
- El clima y cultura de FIRA se ha medido desde el año 2006, utilizando diversos instrumentos. La ECCO se ha aplicado a partir del 2013, obtenido puntuaciones superiores a los 80 puntos y estando dentro de las mejores de la APF, logrando el 1er lugar en la APF y en el segmento, en repetidas ocasiones.
- Lo anterior ha permitido que FIRA identifique el nivel de satisfacción de su personal, reforzar y promover el sentido de orgullo y pertenencia y, por otra parte, identificar las áreas de oportunidad y desarrollar actividades innovadoras para mejorar el clima y cultura.
- Históricamente las áreas mejor evaluadas están asociadas con la pertenencia, misión y valores institucionales, mientras que las áreas vinculadas con sueldos, reconocimiento desarrollo de personal y jornada laboral, has sido las que presentan mayores oportunidades.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Generalidades de la aplicación de la ECCO 2025



- Se aplicó del 1 al 12 de septiembre de 2025 a través de una liga de acceso a la plataforma dispuesta por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno (SABG)
- Participaron más de un millón cien mil personas servidoras públicas (PSP) de la Administración Pública Federal (APF), que representan el 80% del total de PSP del gobierno de México.
- 257 dependencias y entidades respondieron la ECCO 2025, de las cuales el 81% alcanzaron la meta de participación, respecto de su universo programado.











Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



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 clima y cultura organizacional
- 5  Definición de las PTCCO
- 6  Calendarización de las PTCCO





Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2025

Resultados de la APF 2025

- El 48% de las personas participantes son hombres, el 51% son mujeres y el 1% son no binarias.
- El 32% están en el rango de los 31 a 40 años.
- El 42% están casadas, 37% solteras y el 10% en unión libre.
- El 41% tienen la licenciatura completa y casi el 12% tienen estudios de posgrado.
- El 2.5% presentan algún tipo de discapacidad y el 11.5% se autodescriben como indígenas o afroamericanas.
- Cerca del 80% ocupan un puesto operativo
- Más del 60% de las PSP tiene una antigüedad de 0 a 15 años en la APF.

78.4
APF 2025



Buen Gobierno

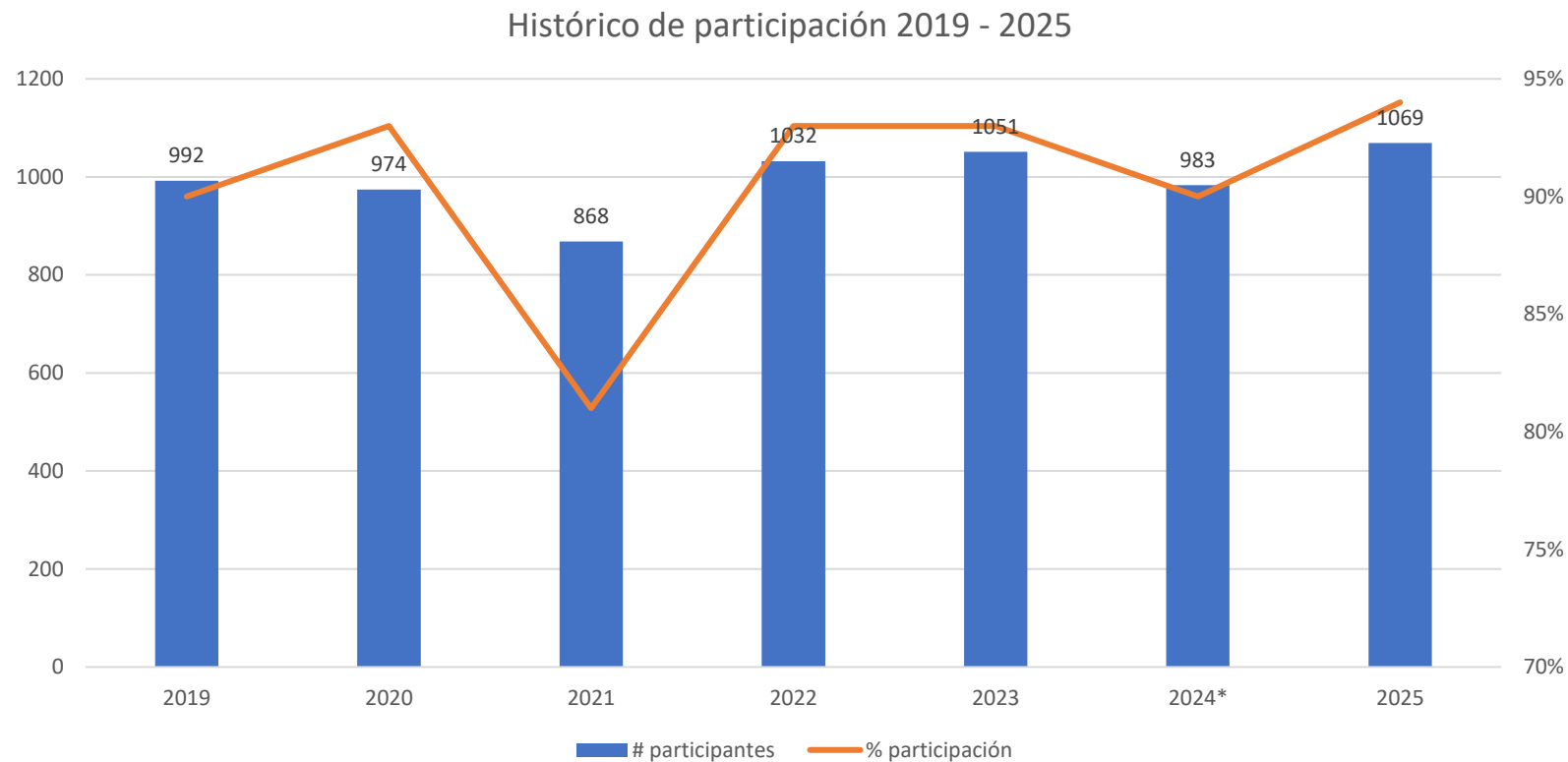
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza



Participación del personal en 2025



- Se ha incrementado la participación del personal de la Entidad a lo largo de los años, pasando de 992 personas en 2019 a 1,069 en 2025, incrementándose en 4 puntos porcentuales pasando del 90% de participación en 2019 a 94% en 2026 en relación con la plantilla.



Contenido

0  Introducción

1  Análisis de resultados estadísticos

 **1.1**  Análisis sociodemográfico

1.2  Análisis de cuadrantes y factores

2  Análisis de resultados, comentarios y sugerencias

3  Comparación de resultados

4  Definición de objetivos estratégicos en clima y cultura organizacional

5  Definición de las PTCCO

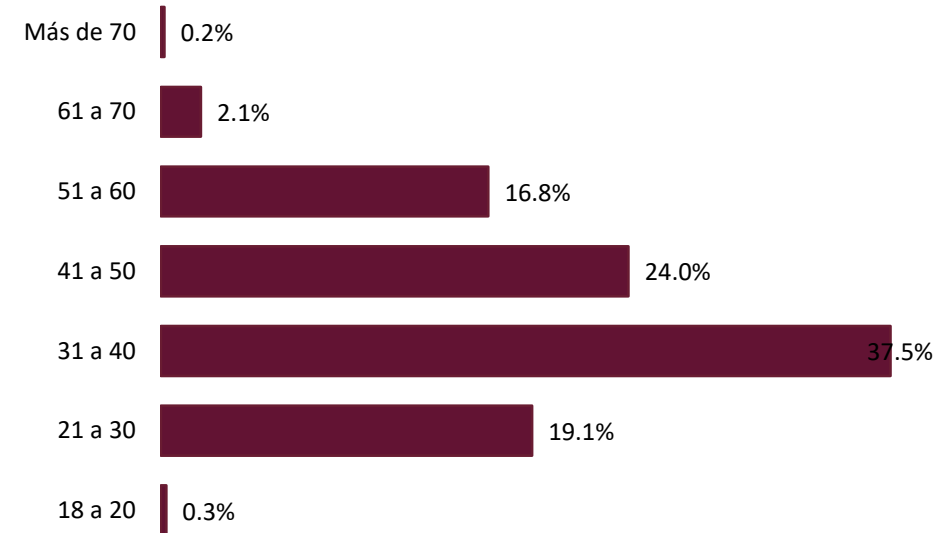
6  Calendarización de las PTCCO

Sociodemográficos FIRA en 2025

Sexo



Edad



- Más de la mitad de las personas que participaron (50.4%) son mujeres y el 49.3% son hombres. El 0.3% se describen como no binarias.

- El 37.5% de las personas encuestadas están en el rango de edad de los 31 a 40 años, seguido por las personas de entre 41 y 50 años que representan el 24%.



Buen Gobierno

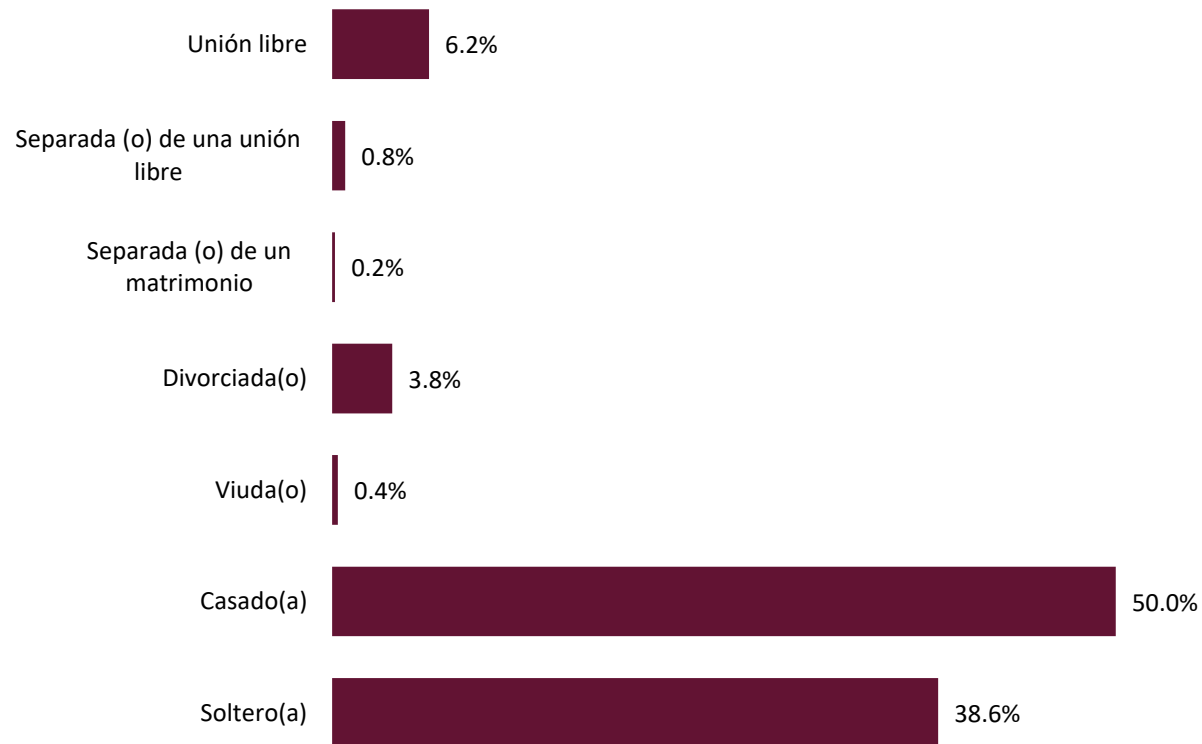
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza

Sociodemográficos FIRA en 2025

Situación conyugal

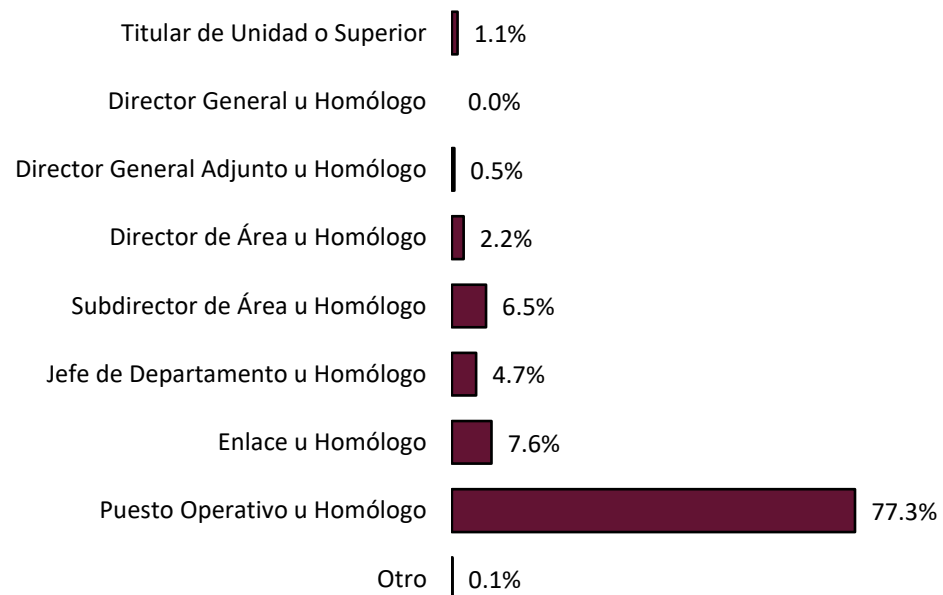


- La mitad de las personas encuestadas (50%) son casadas. Mientras que solamente el 3% dicen estar divorciadas. Por otra parte cerca del 45% son solteras o están en unión libre.
- Ninguna de las personas encuestada mencionó tener alguna discapacidad, o identificarse como persona indígena o afroamericana.



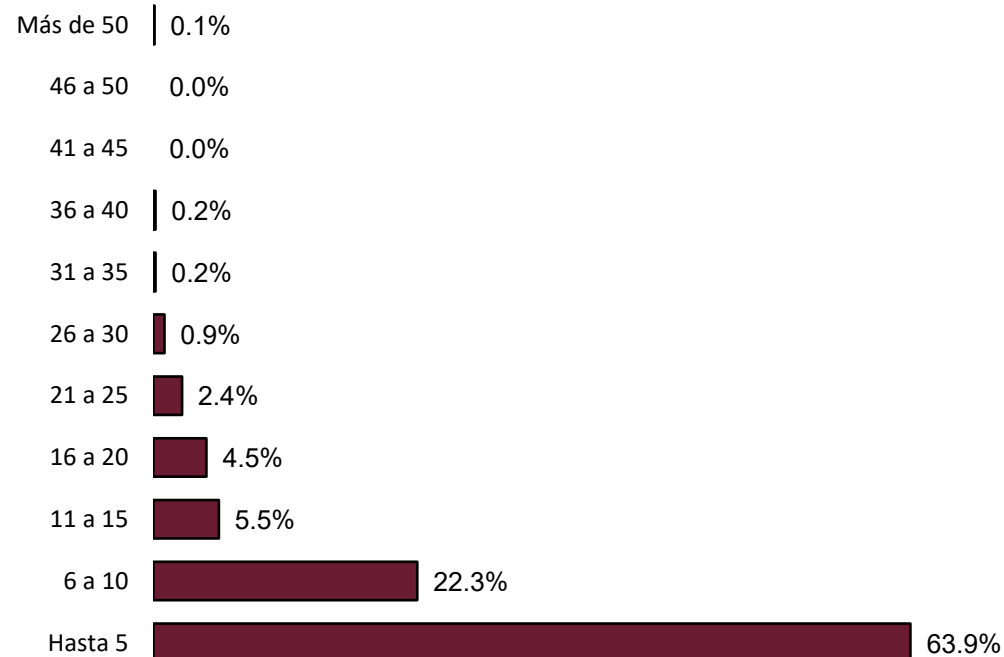
Sociodemográficos FIRA en 2025

Nivel del puesto actual



- Cerca del 15% de las personas encuestadas ocupen puestos de mando. Siendo casi el 78% el personal operativo el que respondió la encuesta.

Años en el puesto actual



- El 86% tiene menos de 10 años en su puesto actual.



Buen Gobierno

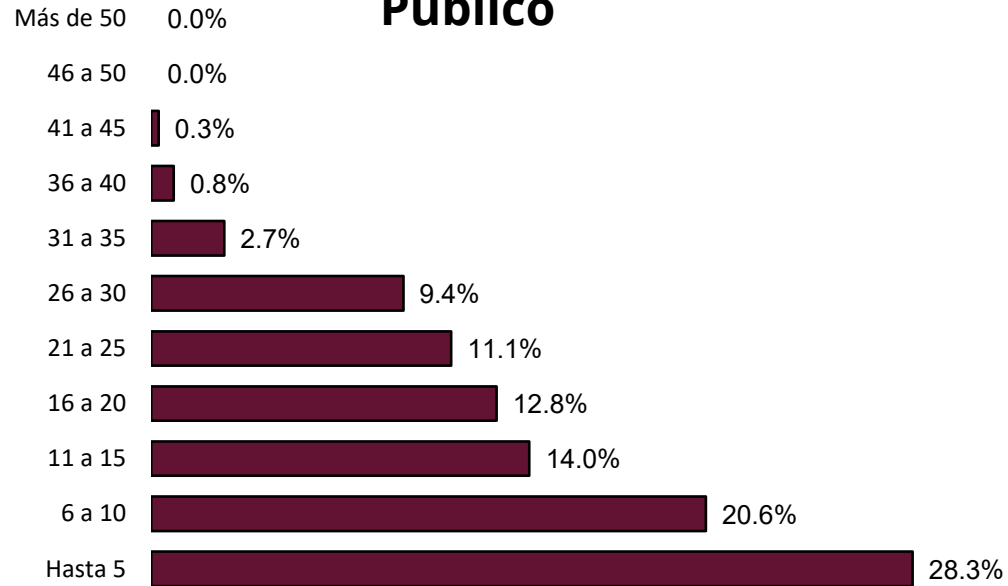
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

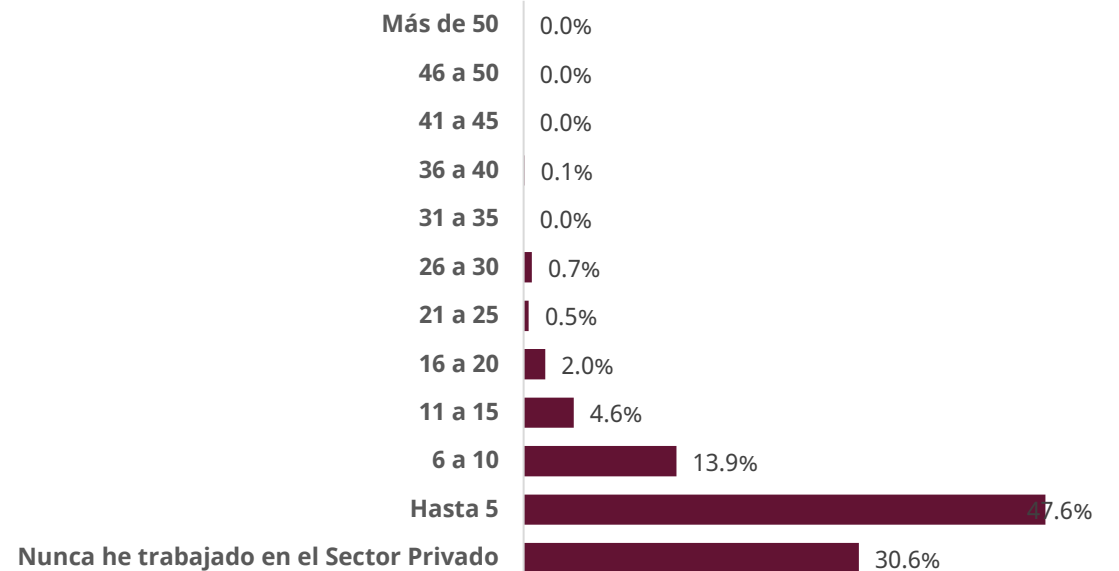
Sociodemográficos FIRA en 2025

Años trabajando en el Sector Público



- El 48% lleva menos de 10 años trabajando en el sector público.

Años trabajando en el sector privado



- El 30% nunca ha trabajado en el sector privado.



Sociodemográficos FIRA en 2025

¿Vive usted con alguna discapacidad? / 2025

Discapacidad Sensorial	0.0%
Discapacidad Intelectual	0.0%
Discapacidad Mental	0.0%
Discapacidad Física	0.0%
Ninguna	0.0%

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

No me autoadscribo, reconozco o considero persona indígena o afroamericana	0.0%
Sí, me autoadscribo, reconozco o considero persona indígena	0.0%
Sí, me autoadscribo, reconozco o considero persona afroamericana	0.0%

- Ninguna de las personas que respondieron la encuesta se autodescriben o reconoce como indígena o afroamericana ni presenta alguna discapacidad.



Buen Gobierno

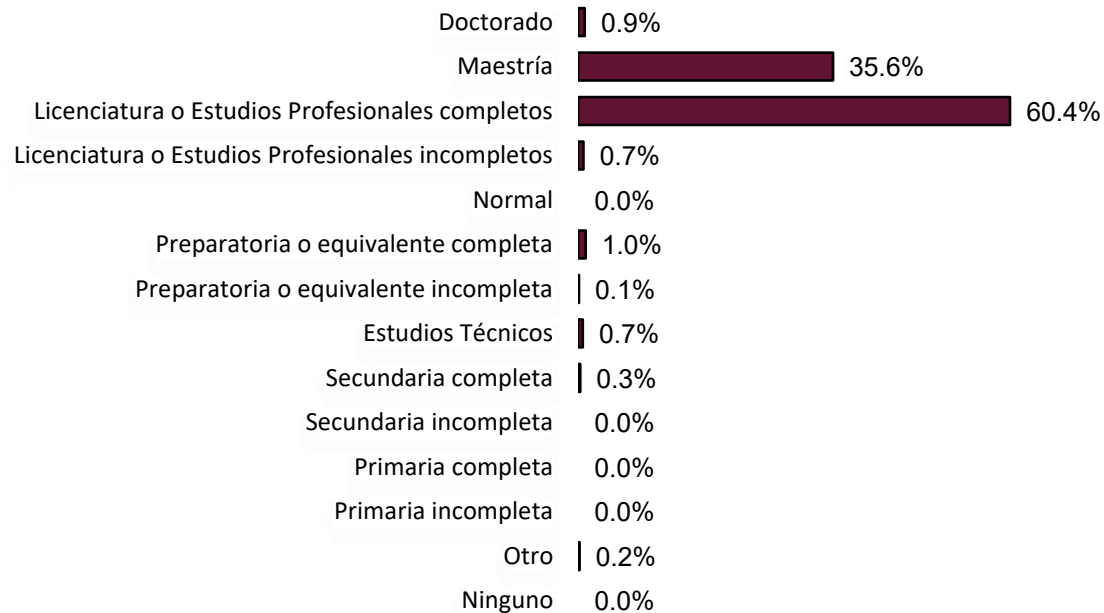
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



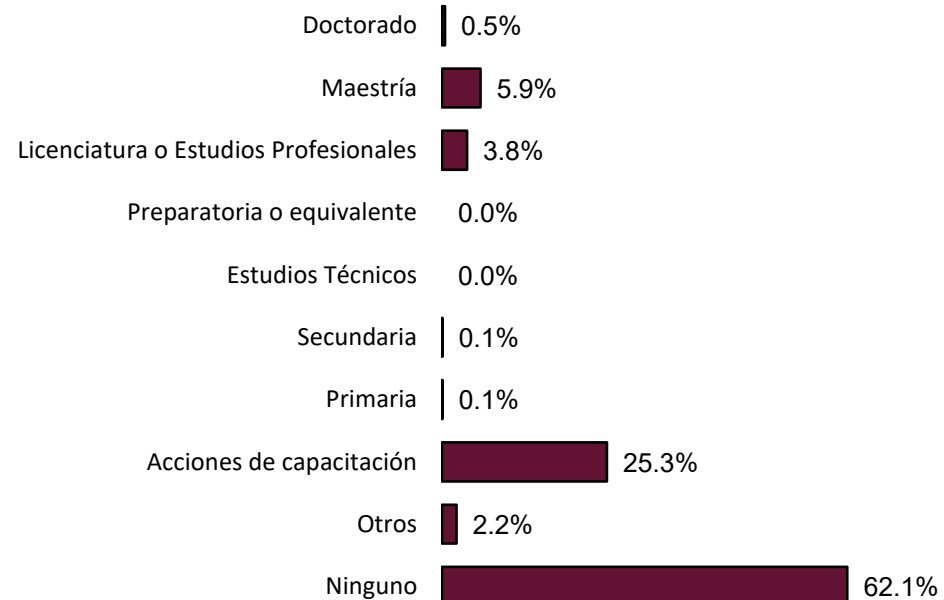
2026
año de
Margarita Maza

Sociodemográficos FIRA en 2025

Escolaridad



Estudios que realiza actualmente



- Más del 60% de las personas cuentan con estudios profesionales y más del 35% adicionalmente tienen un postgrado. Cerca del 1% tiene estudios de doctorado.

- El 10% está realizando estudios de educación formal, siendo cerca del 7% quienes cursan un posgrado, mientras que el 25% del personal encuestado se mantiene actualizado con acciones de capacitación.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Contenido

0  Introducción

1  Análisis de resultados estadísticos

1.1  Análisis sociodemográfico

 1.2  Análisis de cuadrantes y factores

2  Análisis de resultados, comentarios y sugerencias

3  Comparación de resultados

4  Definición de objetivos estratégicos en clima y cultura organizacional

5  Definición de las PTCCO

6  Calendarización de las PTCCO

Resultado global de FIRA

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



Índice global de
FIRA
92.0

- Se obtuvo el 5° lugar en la ranking de toda la APF
- Obtuvo el 1er lugar en el sector 06 Hacendario



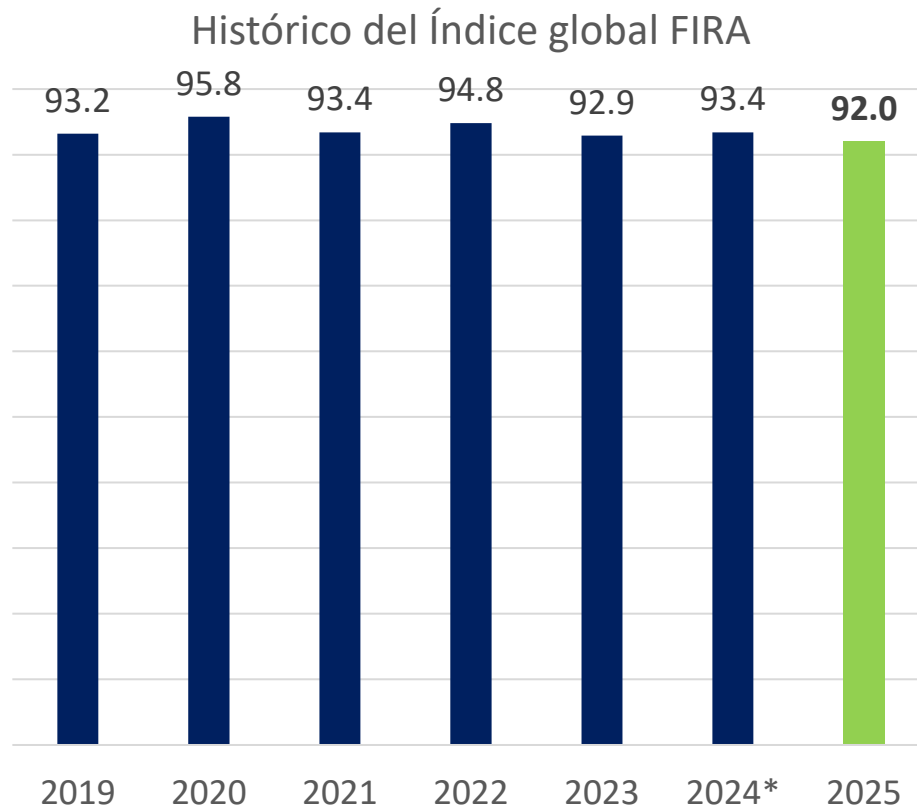
Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Comparativo histórico de FIRA en la ECCO del 2019 al 2025

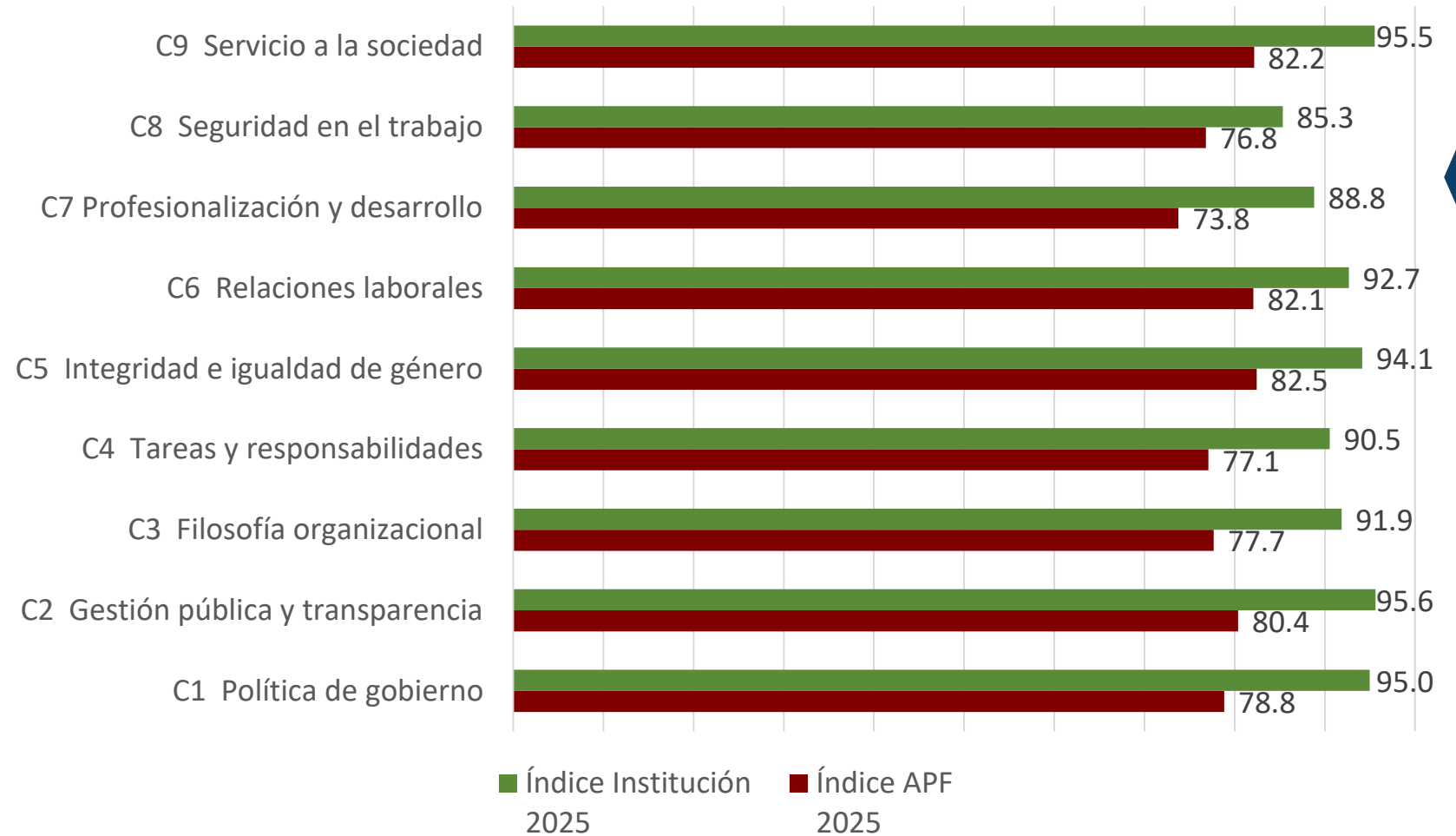


- El índice global de FIRA es el más bajo de los últimos años, situándose casi un punto por abajo del resultado obtenido en el 2023.
- No obstante lo anterior, se obtuvo el 5° sitio de toda la APF y el 1er lugar del sector 06 Hacienda.
- Es relevante mencionar que el índice global de la APF también disminuyó pasando de 80.9 a 78.4



Resultados comparativos por cuadrante FIRA vs APF

- En todos los cuadrantes se obtuvo una puntuación mayor en comparación con la APF, en algunos casos por más de 10 puntos



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



Notable
75-90 puntos

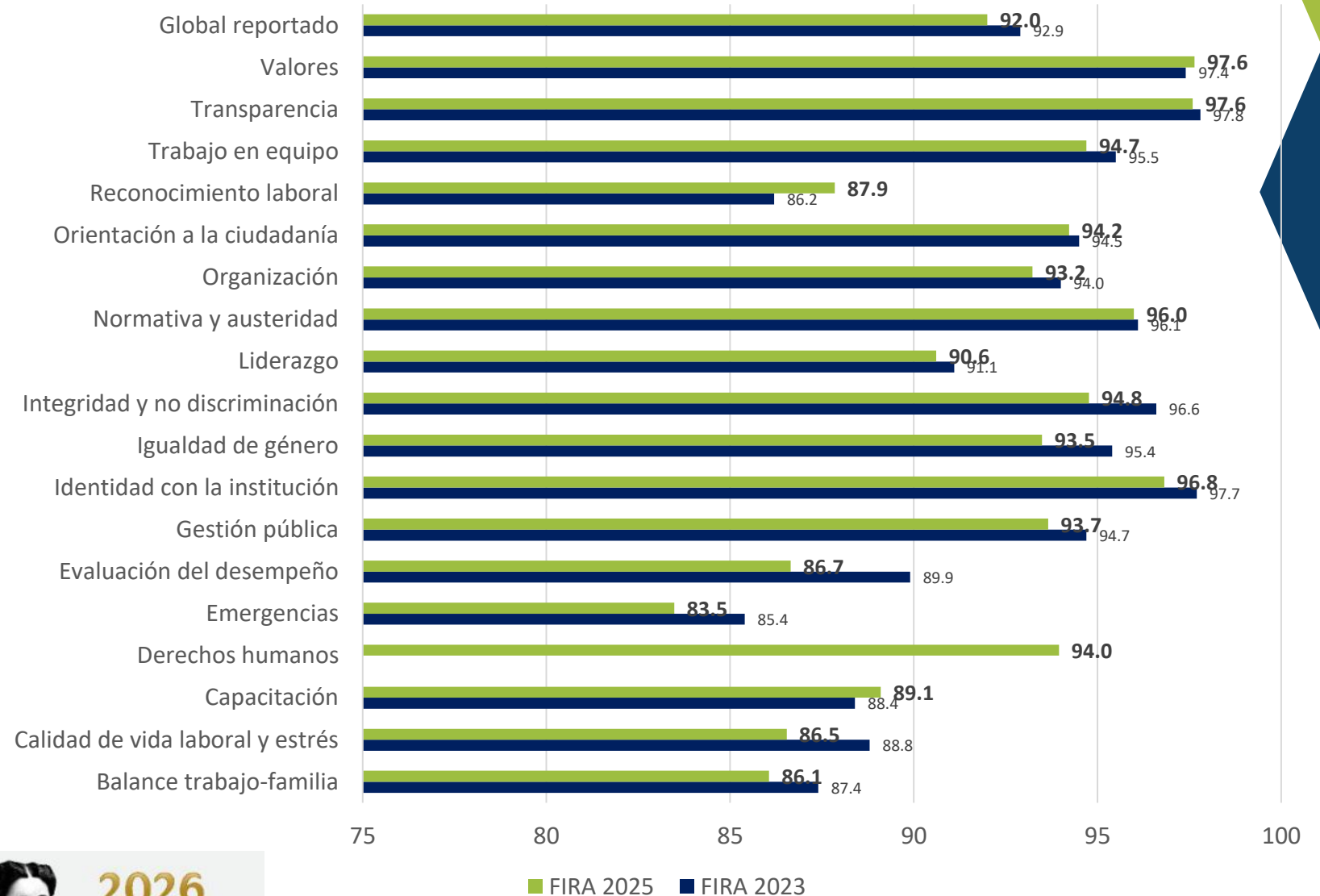


Sobresaliente
91-100 puntos



Comparativos FIRA por factor 2023 vs 2025

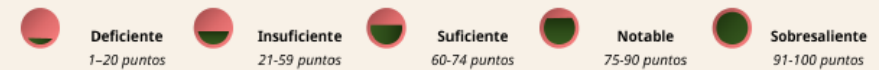
- En relación con el 2023, solamente 3 factores mejoraron su puntuación: reconocimiento laboral, valores y capacitación.
- Los factores que más bajaron su calificación en relación con el 2023 fueron: Evaluación del desempeño, calidad de vida laboral y estrés y emergencias



Resultado cuadrantes FIRA

- Los 3 cuadrantes más bajos fueron:
 - Seguridad en el trabajo con 85.3
 - Profesionalización y desarrollo con 88.3
 - Tareas y responsabilidades con 90.5
- Todos los cuadrantes tienen una calificación por arriba del promedio de la APF (78.4)
- 6 de los 9 cuadrantes están en el rango de sobresaliente y solamente 3 en el de notable.

Cuadrantes FIRA 2025



Buen Gobierno

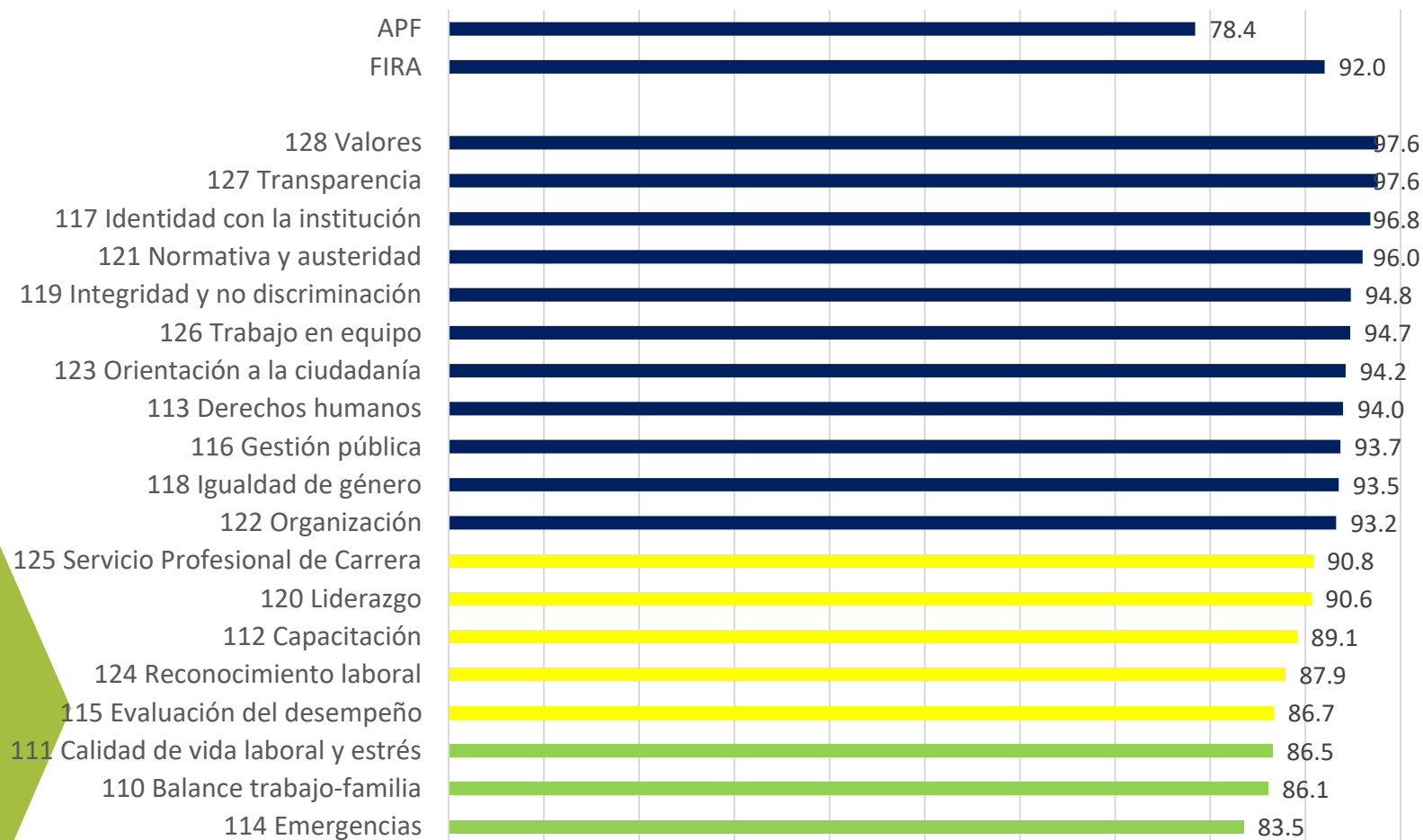
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza



Resultado factores FIRA 2025

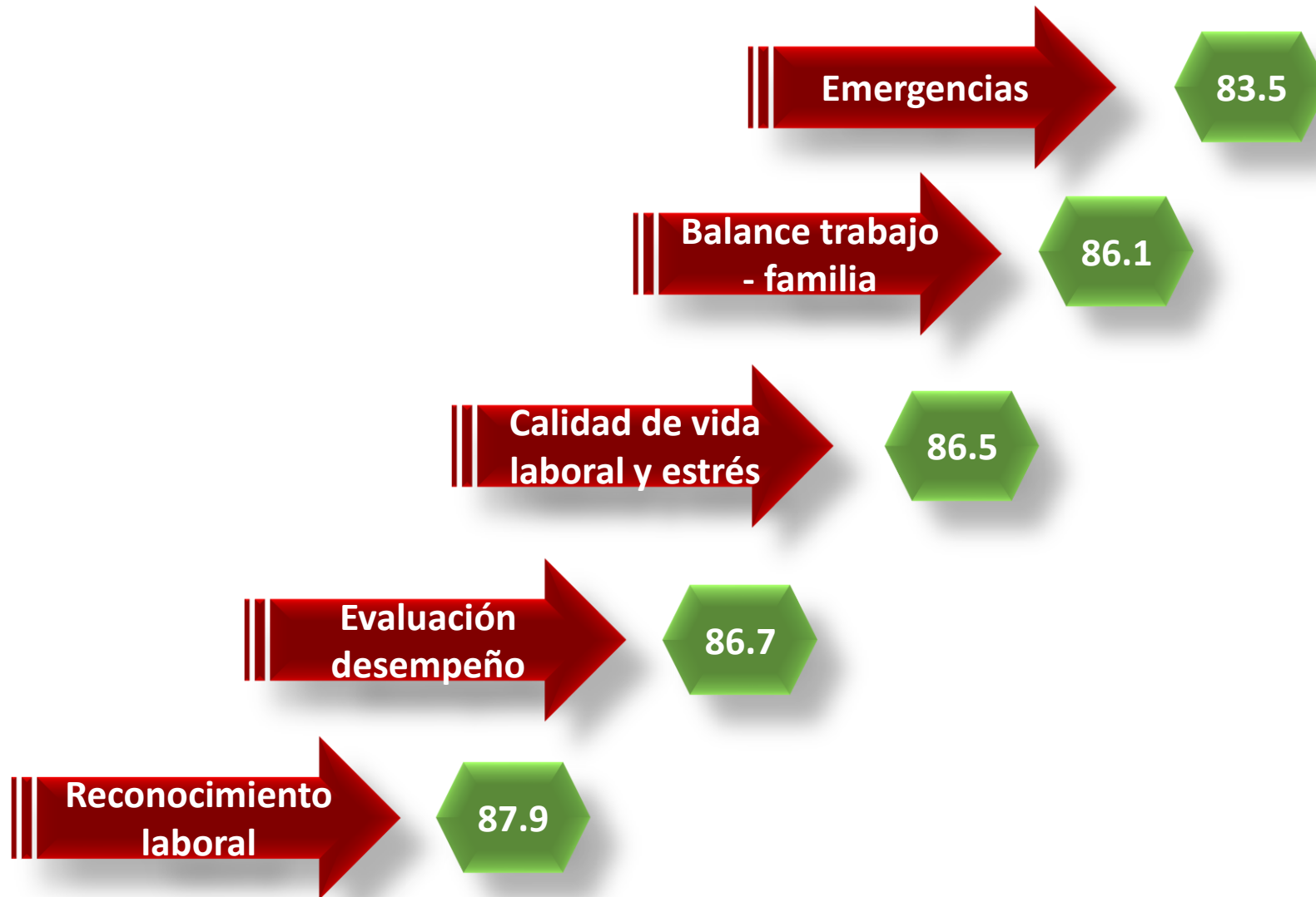


Los 3 factores más bajos fueron:

- Emergencias con 83.5
 - Balance trabajo familia con 86.1
 - Calidad de vida laboral y estrés con 86.5
- 11 de los 19 factores están en el rango de sobresaliente
 - 8 de los 19 factores están en el rango de notable



5 Factores más bajos FIRA 2025



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



Notable
75-90 puntos



Sobresaliente
91-100 puntos

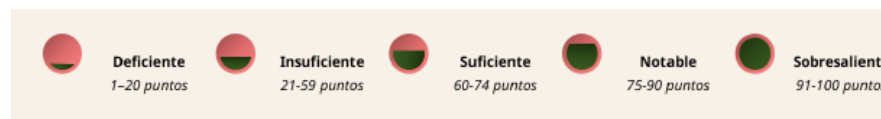
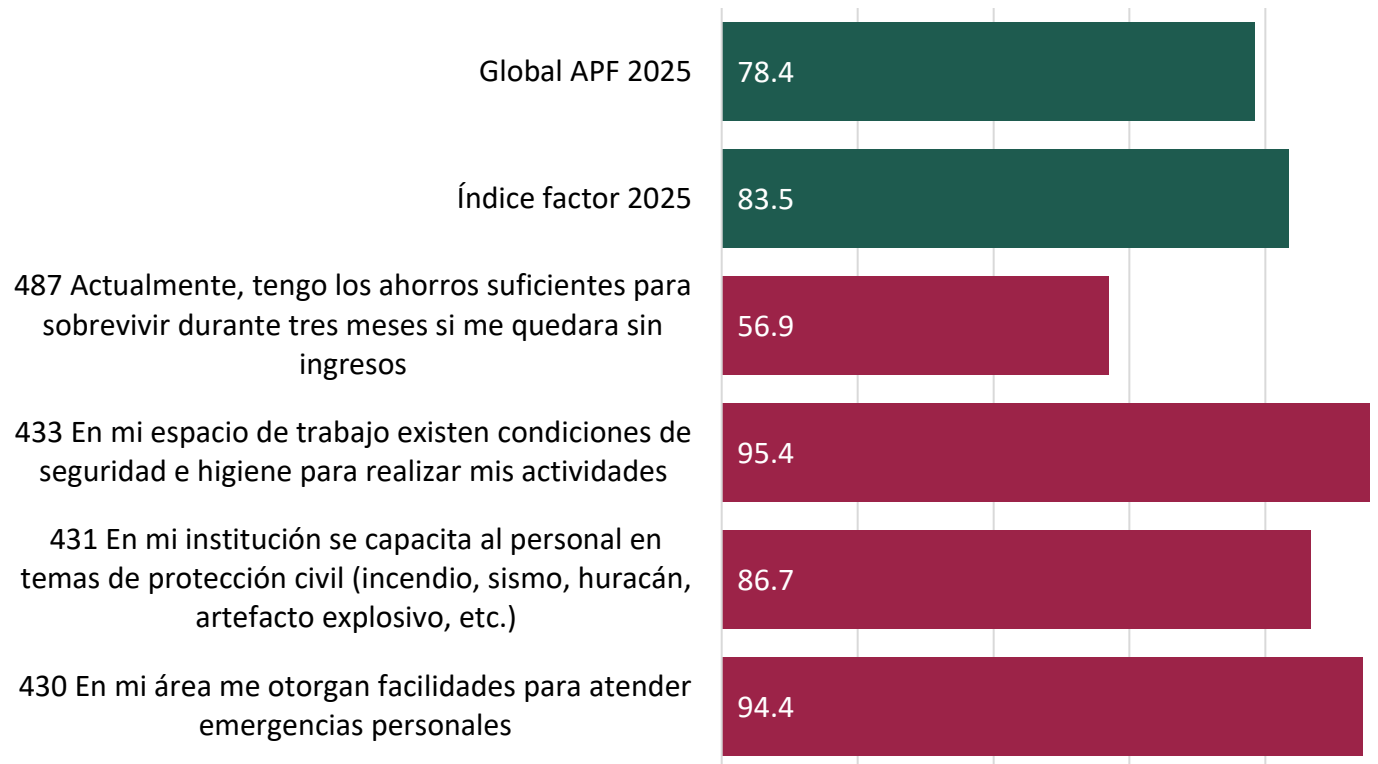


FIDECOMISOS INSTITUIDOS EN RELACION CON LA AGRICULTURA

Factor Emergencias FIRA 2025

Factor 114 EMERGENCIAS / 2025

- El reactivo más bajo de toda la ECCO fue el relacionado con tener ahorros para sobrevivir 3 meses sin trabajo, obtuvo una calificación de 56.9 y se ubica dentro del nivel “deficiente”



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno

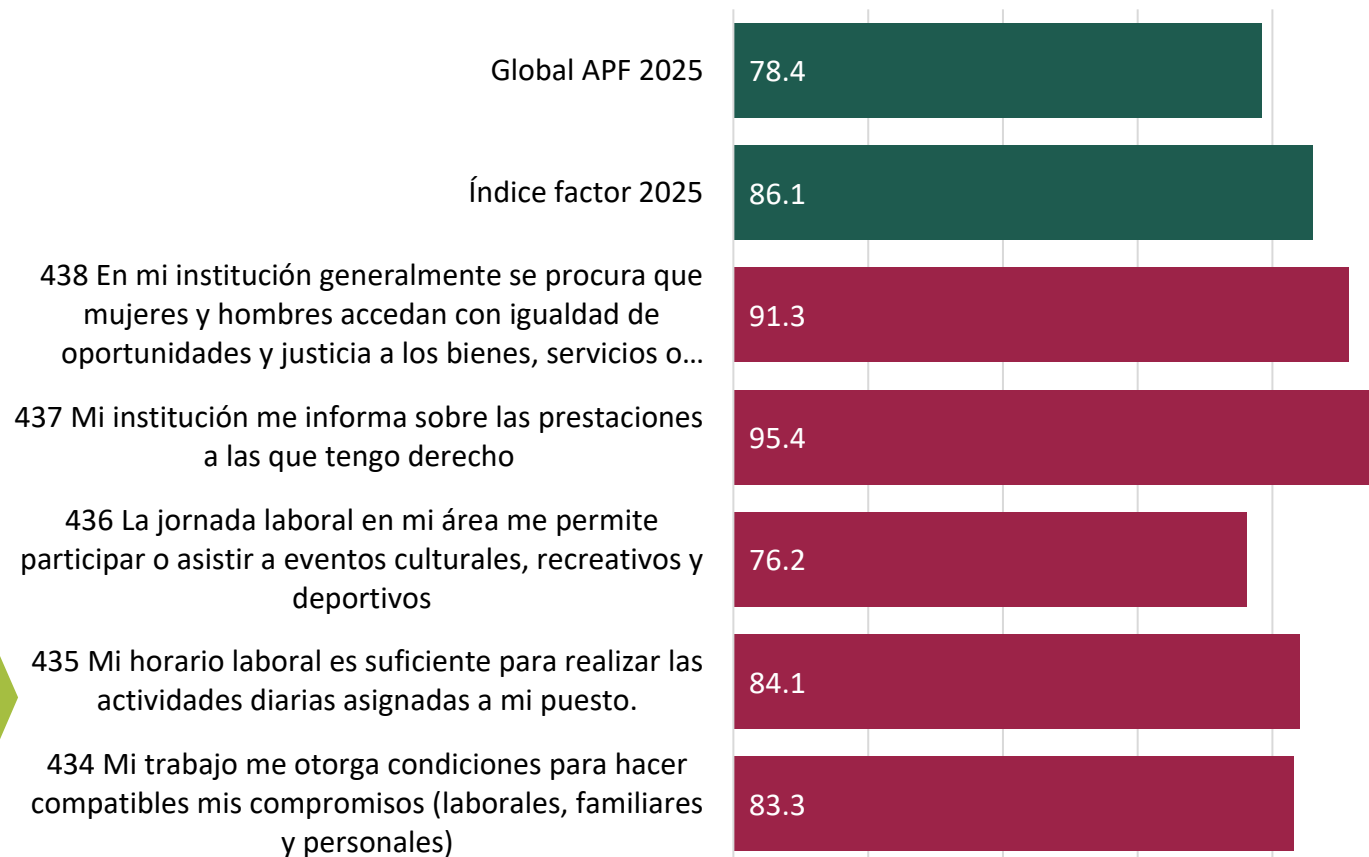


2026
año de
Margarita Maza



Factor Balance Trabajo - familia FIRA 2025

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2025



- El reactivo relacionado con la posibilidad de participar y asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos fue el más bajo de este factor con 76.2 que está por abajo del promedio de la APF y en el rango de “suficiente”
- Los otros dos reactivos más bajos también se relacionan con el horario.



Buen Gobierno

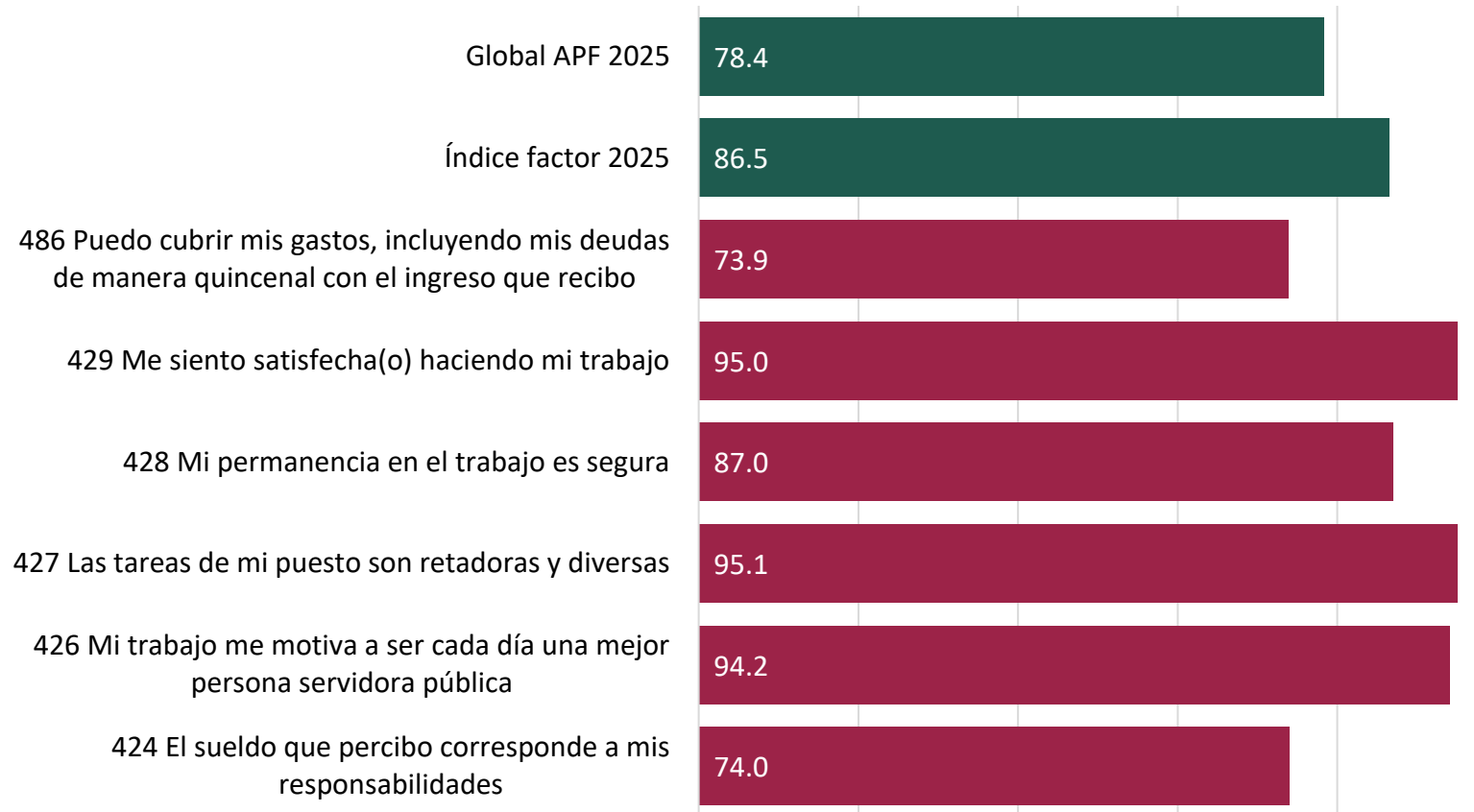
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Factor Vida laboral y estrés FIRA 2025

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2025

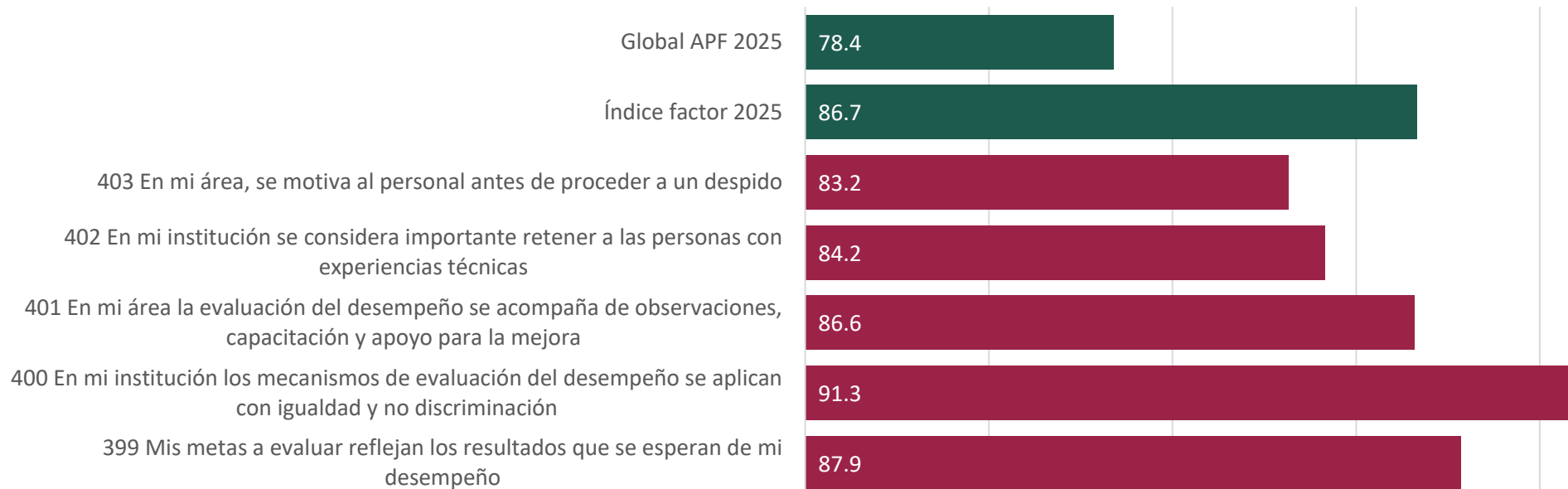


- Los dos reactivos relacionados con el sueldo fueron los que obtuvieron los puntajes más bajos, dentro del rango de “Suficiente”

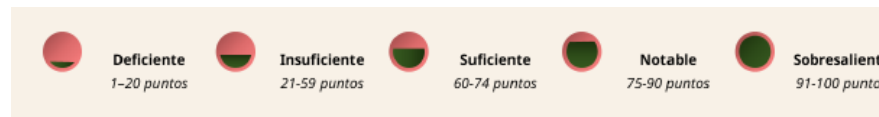


Factor Evaluación del Desempeño FIRA 2025

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2025

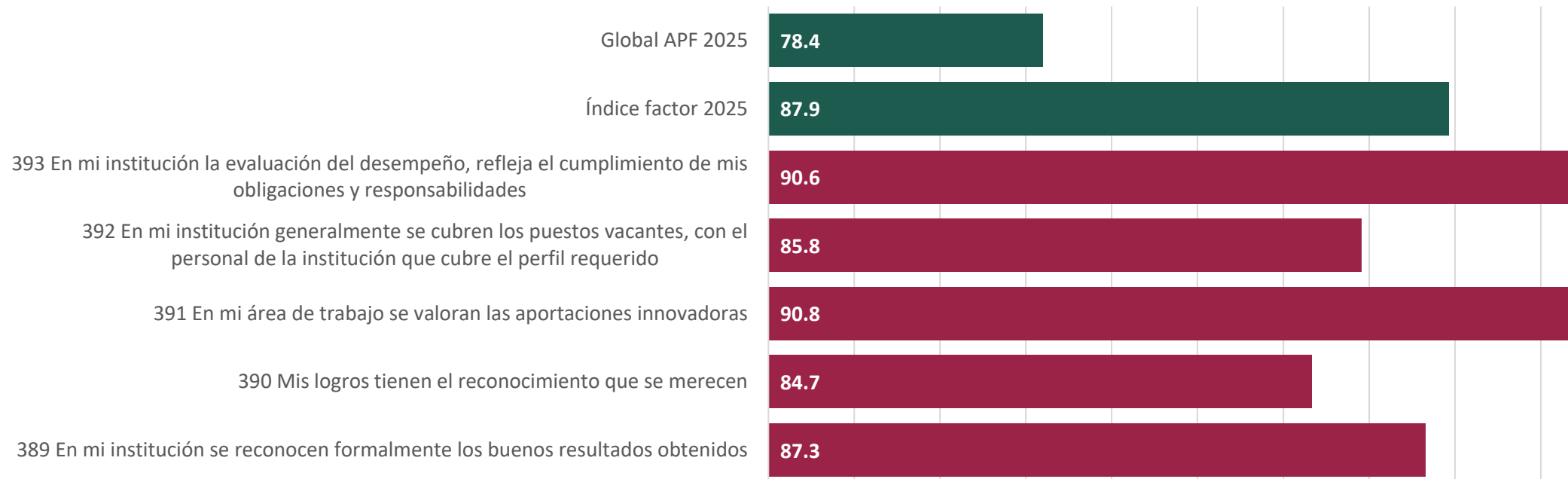


- El cuarto factor más bajo es el de Evaluación del desempeño, particularmente el reactivo relacionado con la motivación al personal antes de proceder al despido, es el que requiere mayor atención, ya que obtuvo una puntuación de 83.2.



Factor Reconocimiento laboral FIRA 2025

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2025



- El quinto factor más bajo es el de reconocimiento laboral, particularmente se percibe falta de reconocimiento a los logros y por otra parte, que las vacantes no se cubren con personal que tenga el perfil requerido.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



Notable
75-90 puntos



Sobresaliente
91-100 puntos

5 Factores más altos FIRA 2025



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



Notable
75-90 puntos

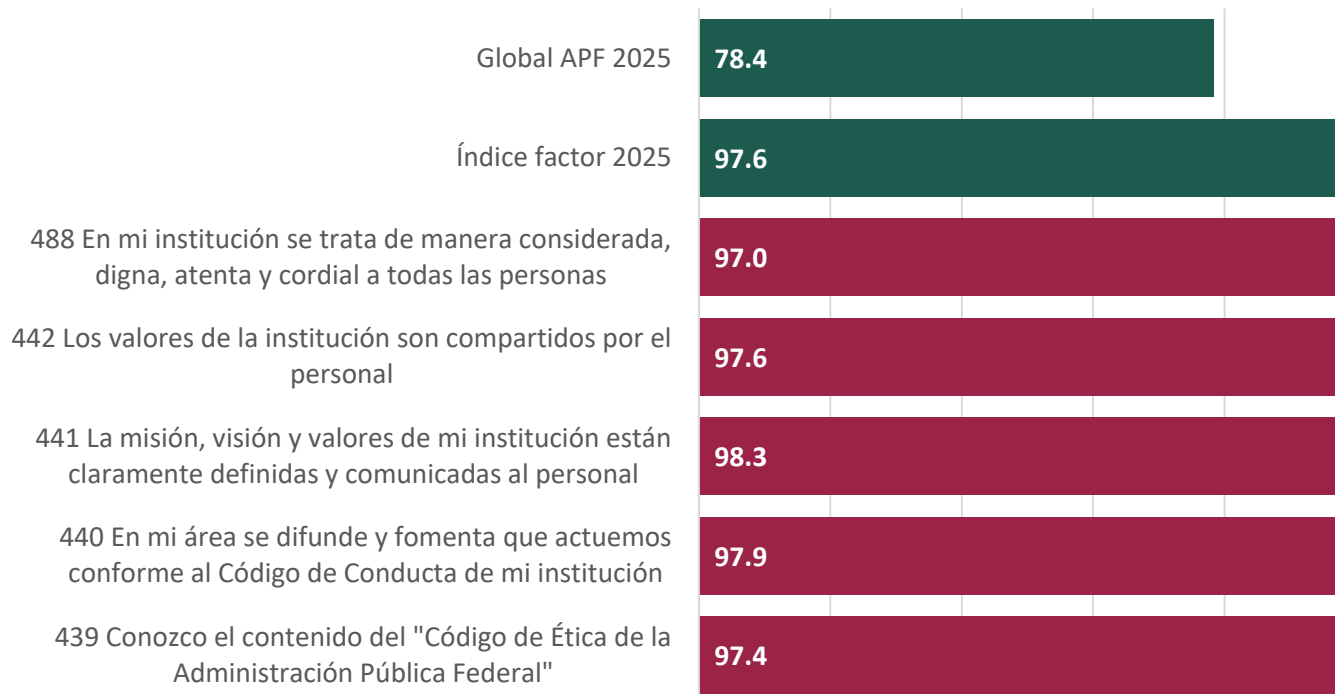


Sobresaliente
91-100 puntos



Factor valores FIRA 2025

Factor 128 VALORES / 2025



- El personal de la Entidad tiene muy claros el contenido del Código de Conducta de FIRA y su difusión así como una percepción muy favorable sobre la forma en que se comparten los valores.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza



Factor Transparencia FIRA 2025

Factor 127 TRANSPARENCIA / 2025



- El personal de FIRA percibe con un nivel sobresaliente la manera en que se protegen datos personales y en general la gestión de la transparencia y la rendición de cuentas.

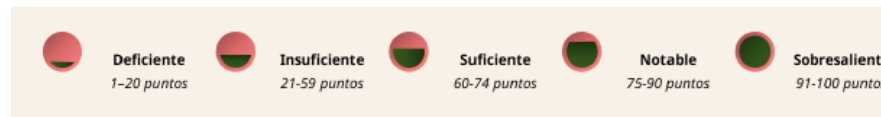


Factor Identidad con la Institución FIRA 2025

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2025

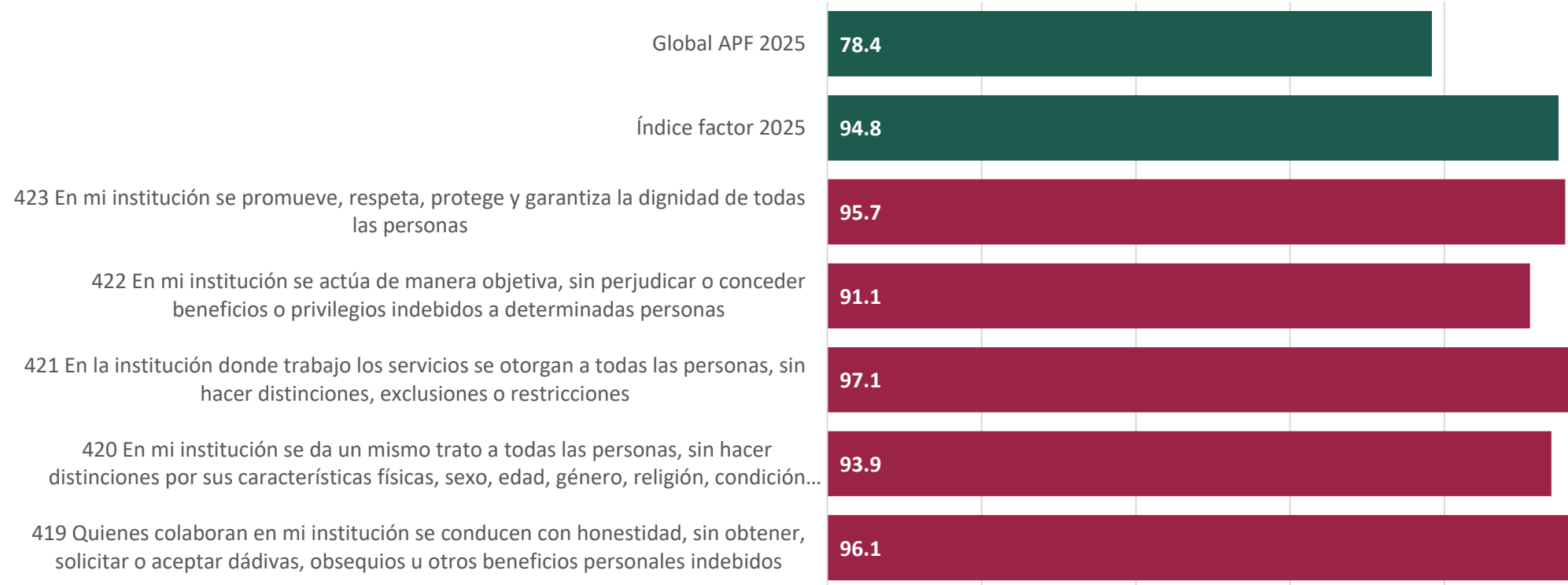


- Una de las fortalezas institucional es el sentido de identidad que el personal manifiesta, el orgullo y la pertenencia que se tiene de formar parte de FIRA.



Factor Integridad y no discriminación FIRA 2025

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2025



- La mayor área de oportunidad en este factor se encuentra en que se debe actuar de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficio o privilegios indebidos a determinadas personas.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



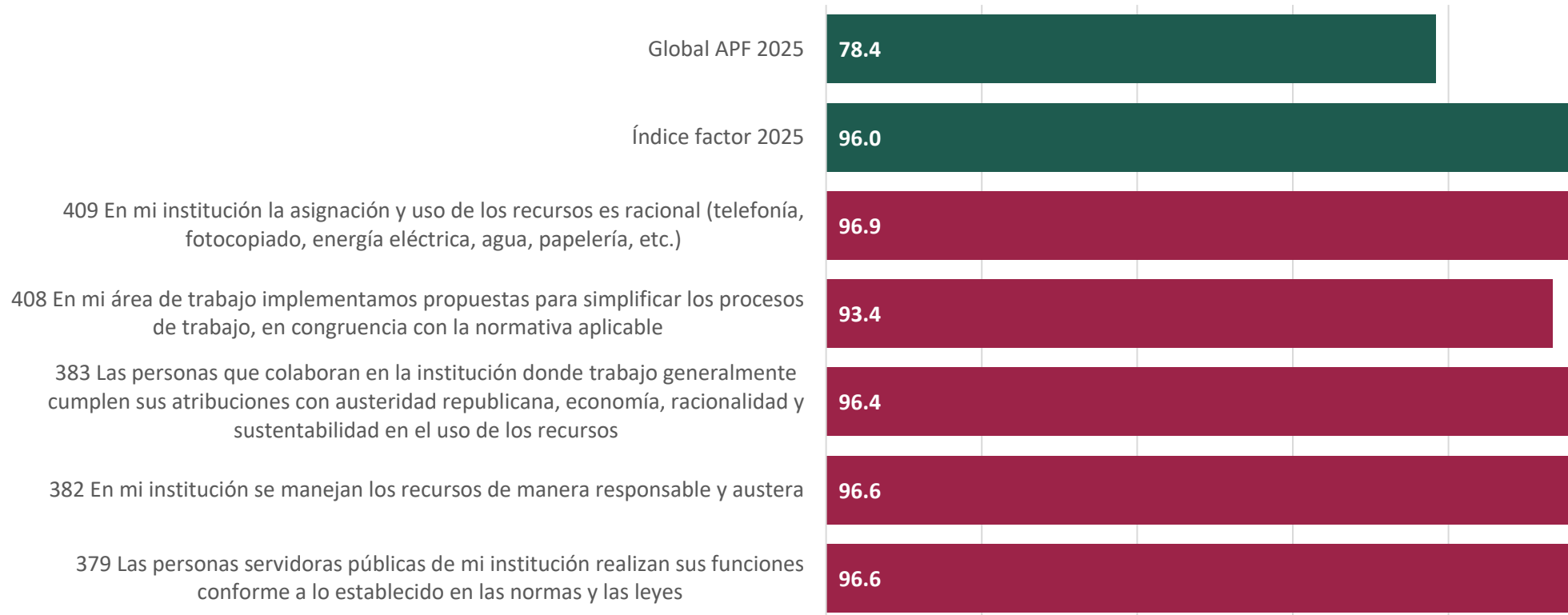
Notable
75-90 puntos



Sobresaliente
91-100 puntos

Factor Normatividad y austeridad FIRA 2025

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2025



- Se percibe que se puede mejorar en las propuestas para simplificar procesos.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



Notable
75-90 puntos



Sobresaliente
91-100 puntos

Resto de Factores FIRA 2025



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Factor Capacitación FIRA 2025

Factor 112 CAPACITACIÓN / 2025

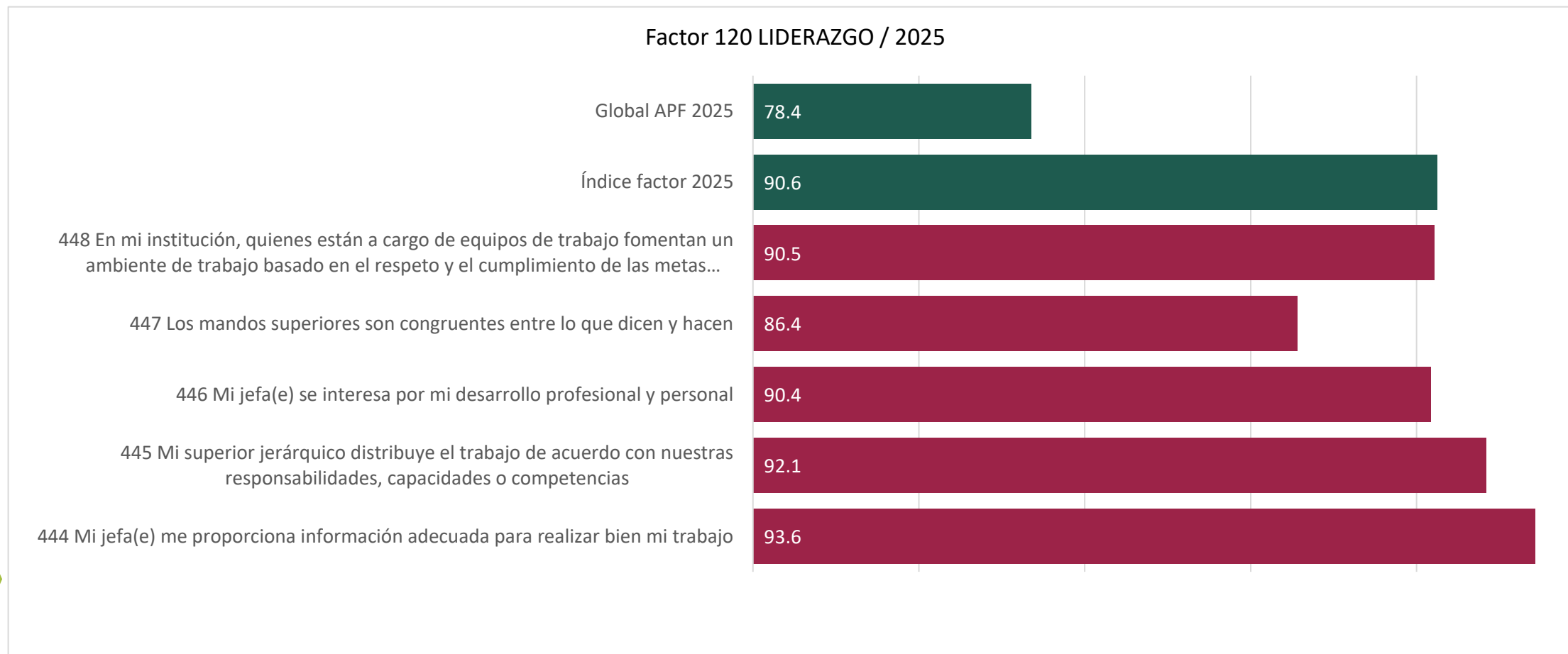


- Se percibe que hace falta mayor atención a las necesidades de capacitación al desarrollar los planes de formación. Ya que en este reactivo se tuvo un resultado de 84.1.



Factor Liderazgo FIRA 2025

Factor 120 LIDERAZGO / 2025



- La falta de congruencia y la falta de interés de las personas titulares de oficina en el desarrollo profesional y personal de su gente, son las dos áreas de mejora en este factor.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



Notable
75-90 puntos

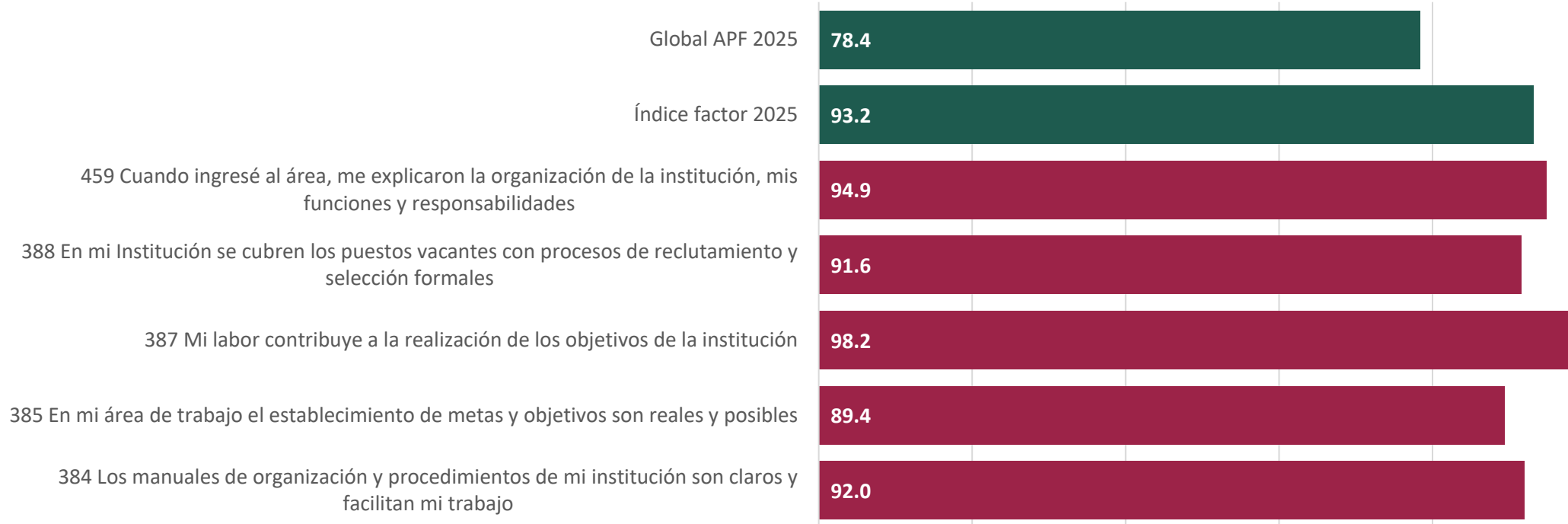


Sobresaliente
91-100 puntos



Factor Organización FIRA 2025

Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2025

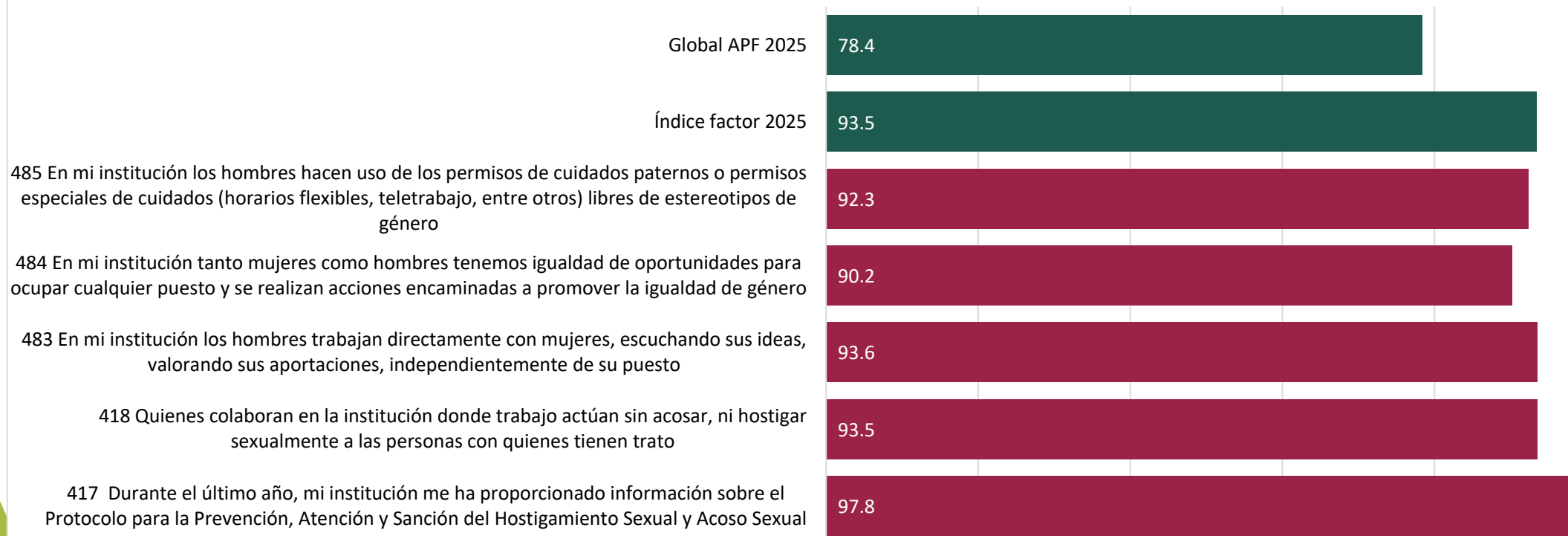


- La mayor área de oportunidad se percibe en que los objetivos y metas sean reales y posibles



Factor Igualdad de género FIRA 2025

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2025



- Si bien el factor de igualdad obtuvo puntuaciones que lo ubica en el rango de sobresaliente, el reactivo relacionado con la igualdad de oportunidades para ocupar puestos, es donde hay mayor oportunidad.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



Notable
75-90 puntos

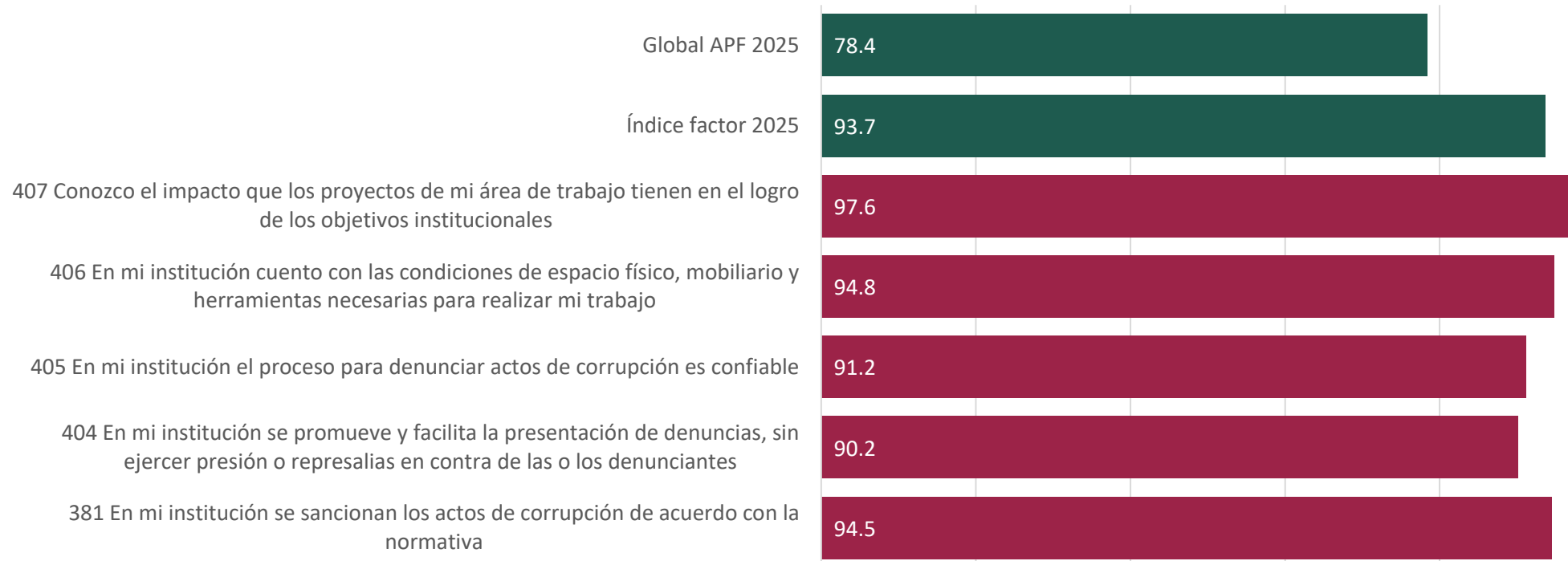


Sobresaliente
91-100 puntos



Factor Gestión pública FIRA 2025

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2025

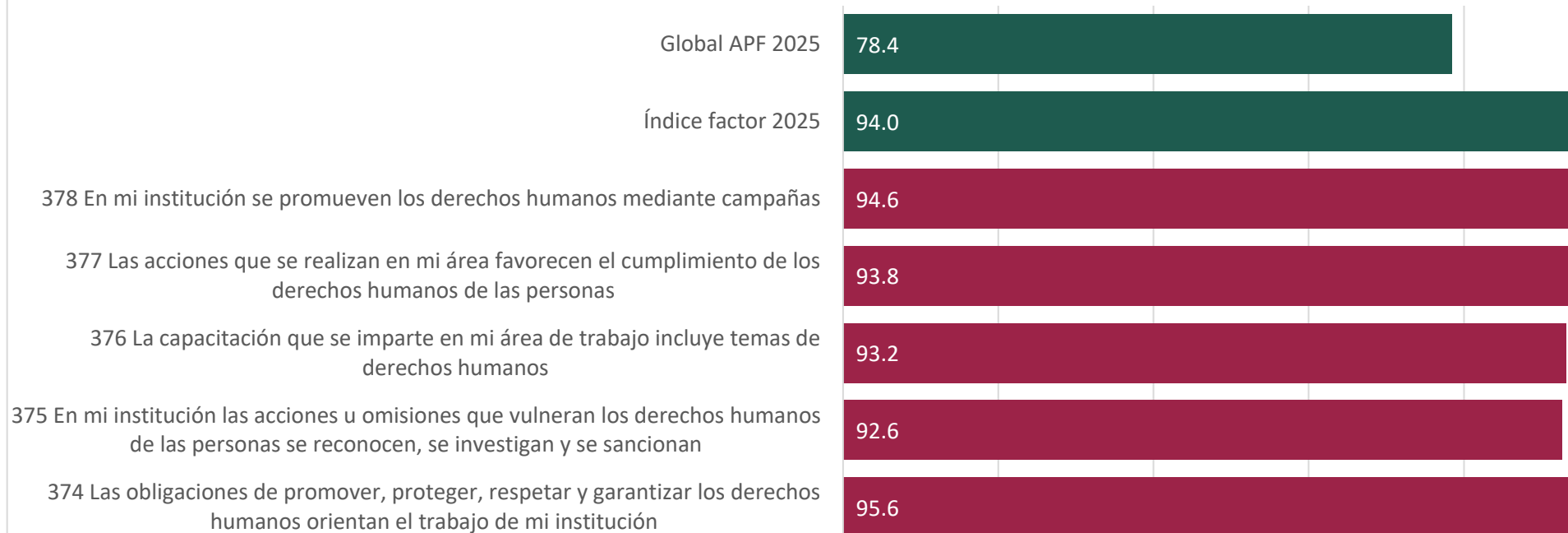


- Se percibe que se puede mejorar que en la presentación de denuncias no se ejerza presión o represalias contra quienes denuncian



Factor Derechos Humanos FIRA 2025

Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2025



- Se percibe que se puede mejorar el reconocimiento, la investigación y sanción de las acciones u omisiones que vulneran los DDHH de las personas



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



Notable
75-90 puntos



Sobresaliente
91-100 puntos

Factor Orientación a la ciudadanía FIRA 2025

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2025



- Se percibe un área de oportunidad en relación con los trámites, para que sean más simples.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita Maza



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



Notable
75-90 puntos

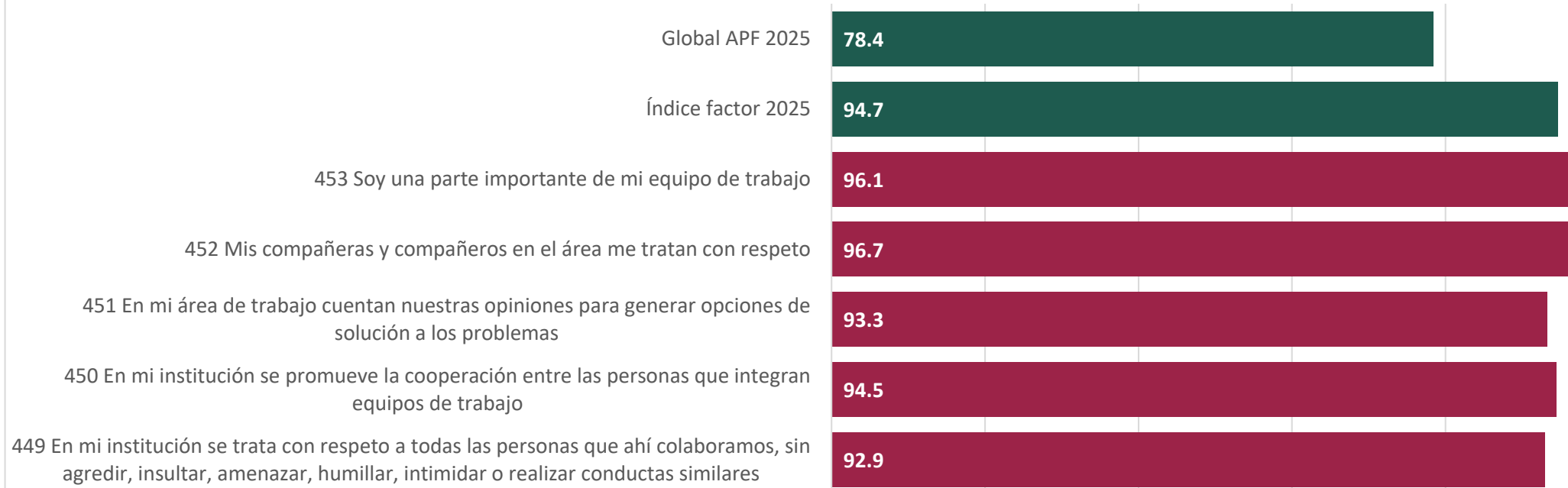


Sobresaliente
91-100 puntos

FIRA
FIDECOMISOS INSTITUIDOS EN RELACION CON LA AGRICULTURA

Factor Trabajo en equipo FIRA 2025

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2025

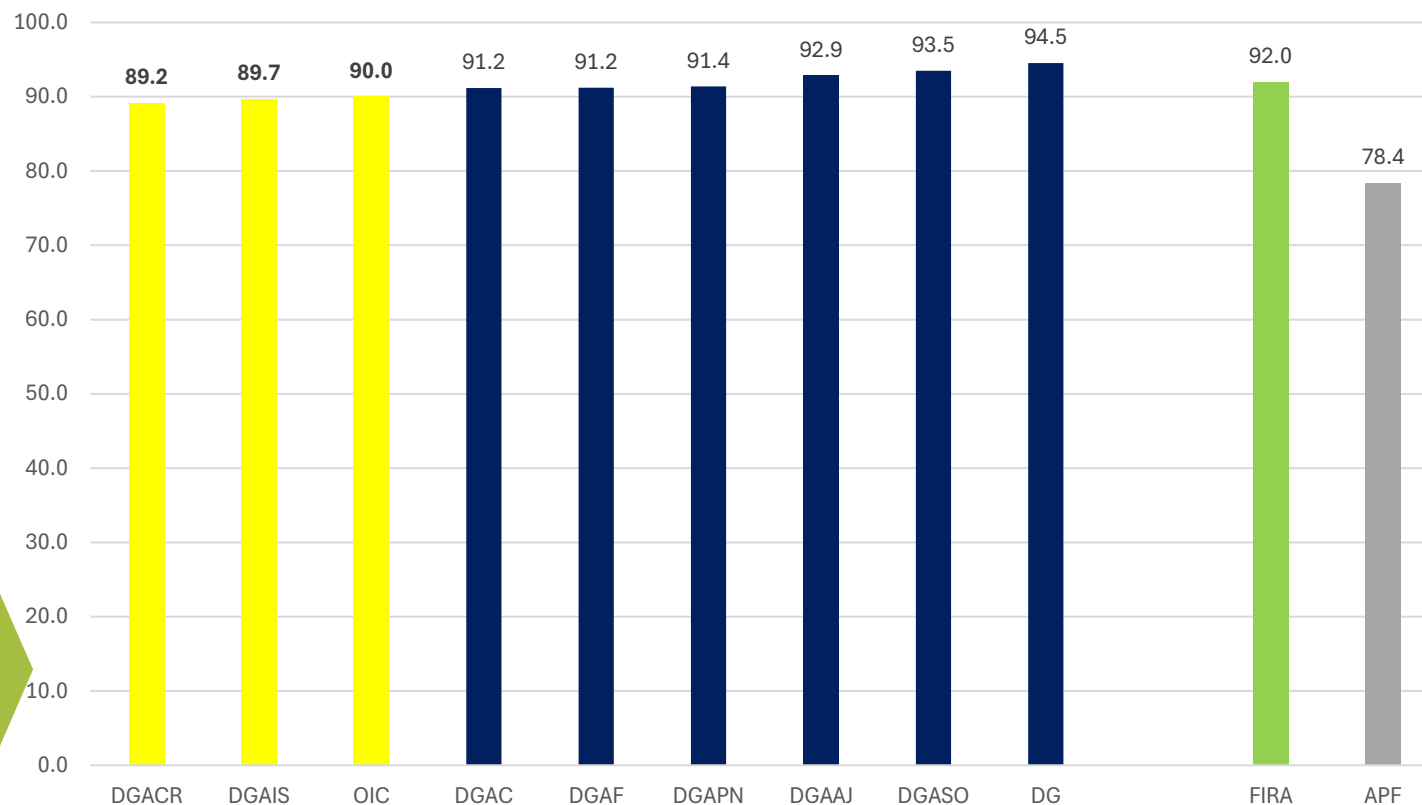


- El área de oportunidad se percibe en tomar en cuenta las opiniones para generar soluciones.



Resultados FIRA por DGA 2025

Calificación global por DGA 2025



- Todas las áreas obtuvieron puntajes superiores al promedio de la APF, estando en el rango de notable y sobresaliente.
- La DGACR es la que obtuvo el promedio más bajo (89.2), estando casi 3 puntos por abajo del promedio de FIRA.
- Las unidades administrativas que dependen de la DG obtuvieron los resultados más altos (94,5).



Buen Gobierno

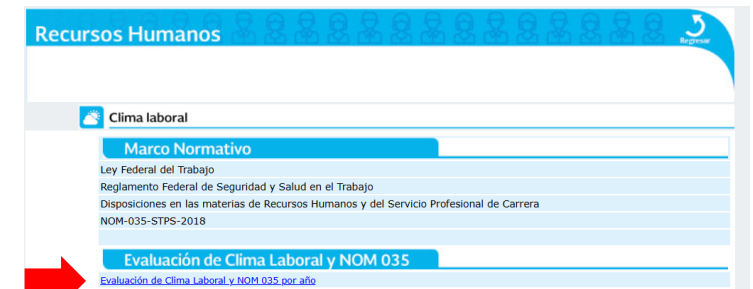
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno













2026
año de
Margarita
Maza

Resultados FIRA por DGA 2025

- Es importante mencionar que en esta ocasión **se cuenta con resultados a nivel detallado** en todas las Direcciones Generales Adjuntas y se han desglosado los resultados hasta el nivel de Departamento y Agencia.
- Estos resultados **estarán disponibles a partir del mes de julio** para su consulta en la Página de la Intranet en la siguiente ruta:
- Intranet/Dirección de Administración/Subdirección de Recursos Humanos/Clima Laboral/ Evaluación de clima laboral/ 2025



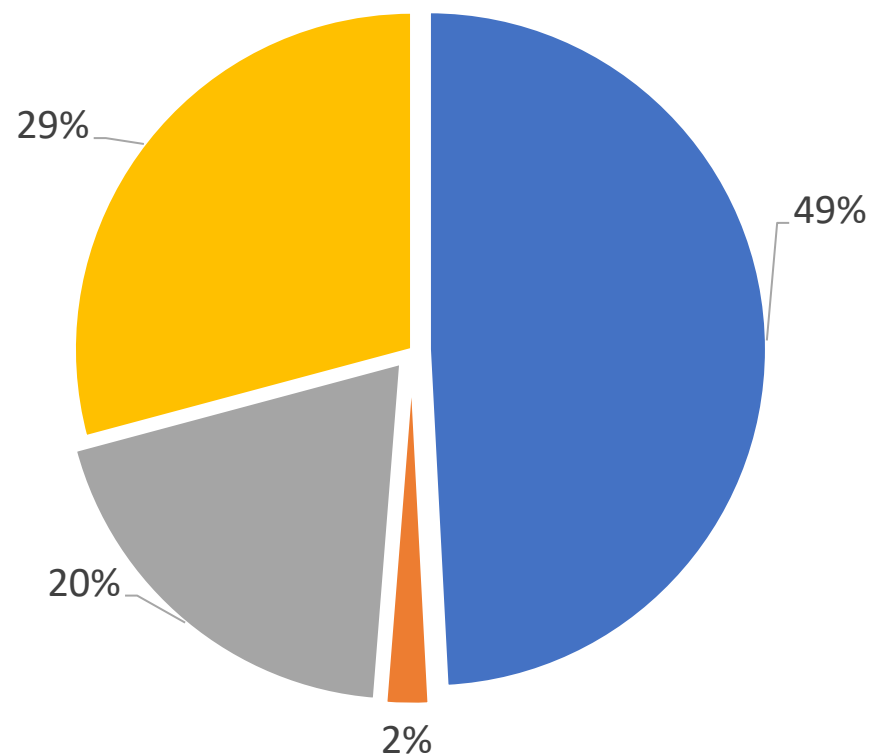
Contenido

- 0**  Introducción
- 1**  Análisis de resultados estadísticos
 - 1.1  Análisis sociodemográfico
 - 1.2  Análisis de cuadrantes y factores
-  **2**  Análisis de resultados, comentarios y sugerencias
- 3**  Comparación de resultados
- 4**  Definición de objetivos estratégicos en clima y cultura organizacional
- 5**  Definición de las PTCCO
- 6**  Calendarización de las PTCCO

Análisis de comentarios 2025

- Cerca de la mitad de los comentarios estuvieron relacionados con felicitaciones y reconocimientos
- El 20% de los comentarios, es decir, 47 de los 240 recibidos, estuvieron relacionados con quejas.
- Mientras que el 29% de los comentarios, o sea, 70 fueron sugerencias.
- Tan solo el 2% se relacionaron con otros asuntos.

% Tipo de comentario



■ Felicitación o reconocimiento ■ Otro ■ Queja ■ Sugerencia














Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
**Margarita
Maza**

Contenido

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

Resultados comparativos Sector 06 SHCP



- FIRA obtuvo el 1er lugar de todo el sector 06



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno

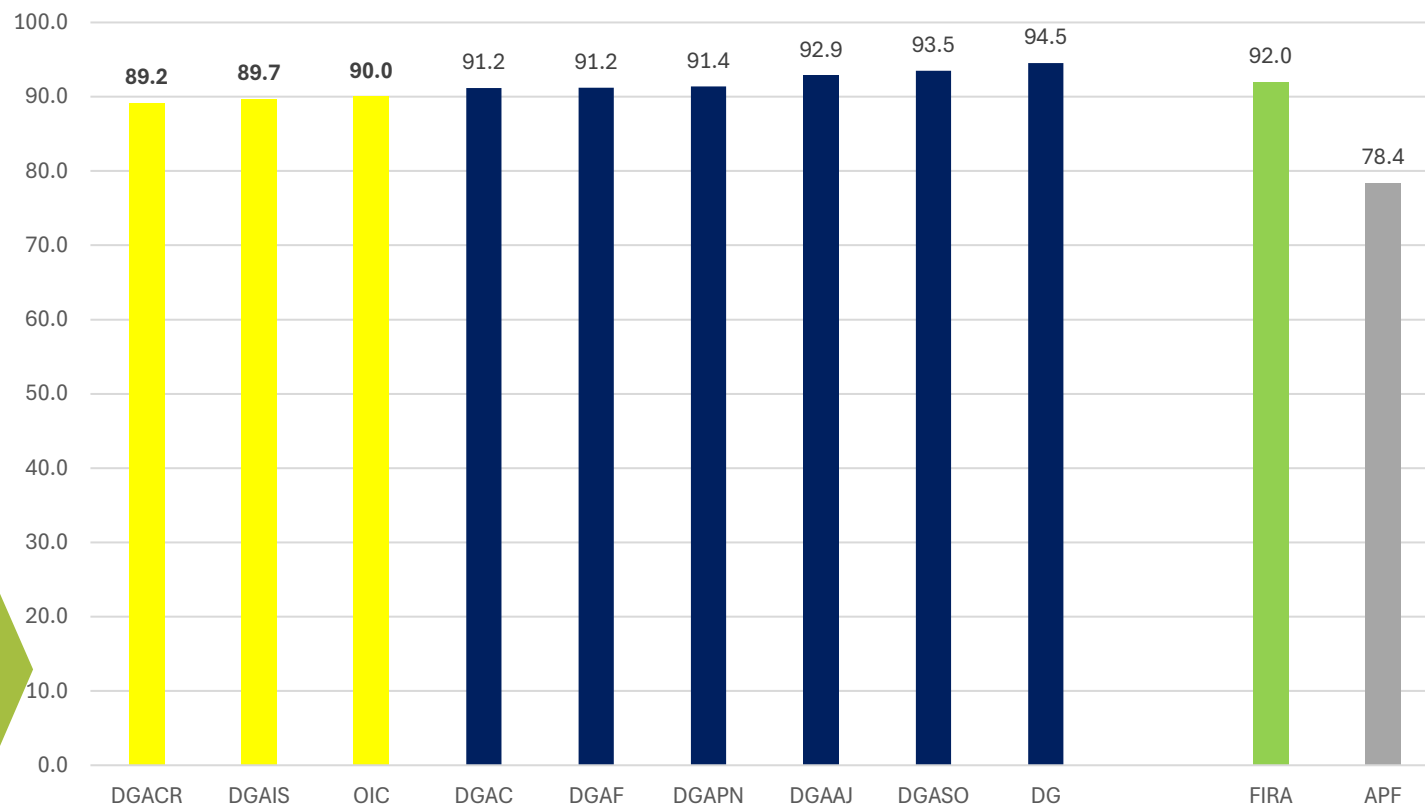


2026
año de
Margarita
Maza



Resultados comparativos FIRA por DGA 2025

Calificación global por DGA 2025



- Todas las áreas obtuvieron puntajes superiores al promedio de la APF, estando en el rango de notable y sobresaliente.
- La DGACR es la que obtuvo el promedio más bajo (89.2), estando casi 3 puntos por abajo del promedio de FIRA.
- Las unidades administrativas que dependen de la DG obtuvieron los resultados más altos (94,5).



Comparativos FIRA por factor 2019 a 2025

Nombre de Factor	FIRA 2019	FIRA 2020	FIRA 2021	FIRA 2022	FIRA 2023	FIRA 2024*	FIRA 2025
Balance trabajo-familia	85.5	79.3	83.8	89.7	87.4	85.1	86.1
Calidad de vida laboral y estrés	95.5	n/a	96.8	93.3	88.8	93.6	86.5
Capacitación	92.8	n/a	n/a	89.5	88.4	90.2	89.1
Derechos humanos	n/a	n/a	93.8	95.4	n/a	n/a	94.0
Emergencias	90.5	96.4	96.5	94.7	85.4	92.7	83.5
Evaluación del desempeño	n/a	n/a	91.4	90.7	89.9	90.7	86.7
Gestión pública	91.3	92.0	92.0	93.9	94.7	92.8	93.7
Identidad con la institución	97.3	n/a	98.0	97.7	97.7	97.7	96.8
Igualdad de género	90.5	95.3	83.6	96.8	95.4	92.3	93.5
Integridad y no discriminación	92.4	n/a	92.0	97.5	96.6	94.6	94.8
Liderazgo	92.2	n/a	94.3	92.5	91.1	92.5	90.6
Normativa y austeridad	95.4	n/a	98.1	97.5	96.1	96.8	96.0
Organización	94.9	93.8	93.2	95.3	94.0	94.2	93.2
Orientación a la ciudadanía	95.5	n/a	96.2	95.6	94.5	95.4	94.2
Reconocimiento laboral	88.7	n/a	89.8	88.2	86.2	88.3	87.9
Trabajo en equipo	90.0	n/a	88.4	96.4	95.5	92.6	94.7
Transparencia	97.4	n/a	97.6	97.3	97.8	97.5	97.6
Valores	96.8	n/a	n/a	98.1	97.4	97.5	97.6
Global reportado	93.2	95.8	93.4	94.8	92.9	93.4	92.0

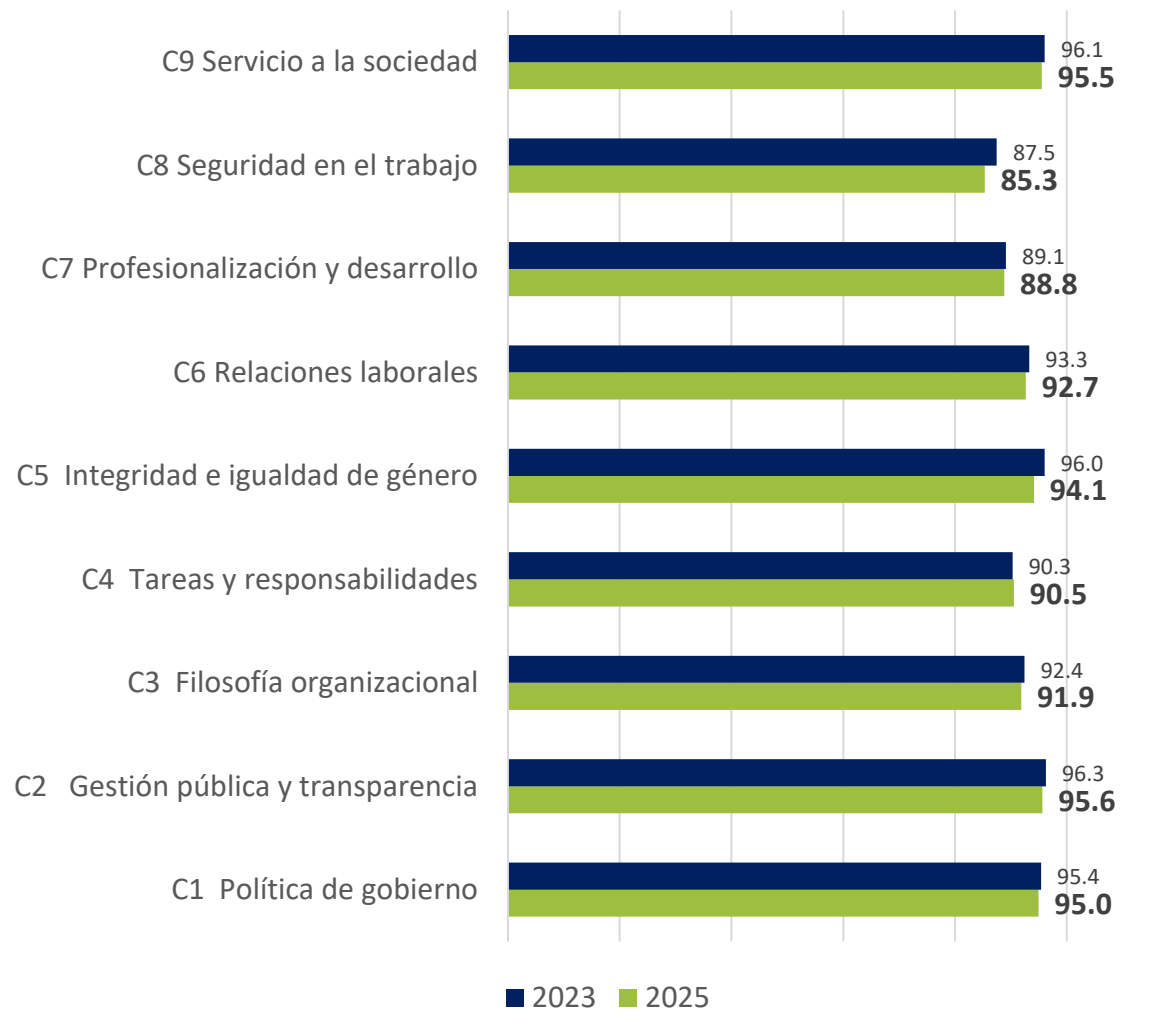
- Históricamente los factores que has sido consistentemente evaluados más bajos son: Balance trabajo – familia, evaluación del desempeño, reconocimiento laboral y capacitación.



Comparativo cuadrantes FIRA 2023 vs 2025

Cuadrantes Tichy	2023	2025
C1 Política de gobierno	95.4	95.0
C2 Gestión pública y transparencia	96.3	95.6
C3 Filosofía organizacional	92.4	91.9
C4 Tareas y responsabilidades	90.3	90.5
C5 Integridad e igualdad de género	96.0	94.1
C6 Relaciones laborales	93.3	92.7
C7 Profesionalización y desarrollo	89.1	88.8
C8 Seguridad en el trabajo	87.5	85.3
C9 Servicio a la sociedad	96.1	95.5

- En el cuadrante de Seguridad en el trabajo fue donde hubo la mayor diferencia a la baja en relación con el 2023.
- Mientras que en el cuadrante de Tareas y responsabilidades hubo una mejora de 3 décimas.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Fortalezas de FIRA

Solidez y estabilidad

Se percibe a FIRA como una Entidad sólida que ofrece excelente clima laboral, buenas prestaciones y estabilidad.

- Existe una percepción de estabilidad y certeza de formar parte de una gran institución de la APF que ha obtenido consistentemente una puntuación de más de 92 puntos, siendo la 5ª mejor de la APF y la mejor de su ramo.

Valores y transparencia

El personal percibe a FIRA como una institución pública transparente, con apego a los principios y valores y se identifica con ella.

- El factor de valores obtuvo puntajes de 97.6 al igual que el de identidad con la institución.
- En los comentarios el personal externa el profundo sentido de la ética con que se desarrollan las actividades laborales, que forman parte de la cultura y percepción que se tiene de las personas trabajadoras de FIRA en el sector.

Orgullo y pertenencia

La gran mayoría del personal tiene una sensación de orgullo y pertenencia a la Entidad se sienten agradecidos con ella.

- El factor de identidad con la institución obtuvo una puntuación de 97.6.
- Los comentarios, más frecuentes fueron los agradecimientos, y la percepción de orgullo de formar parte de FIRA



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Áreas de oportunidad de FIRA

Emergencias

Existe una amplia percepción de que el sueldo es insuficiente y la imposibilidad de ahorrar en caso de perder el empleo.

- El factor de emergencias fue el que obtuvo el resultado más bajo en la ECCO 2025 con una calificación de 83.5
- En los comentarios, tanto en quejas como en sugerencias, los sueldos son uno de los aspectos más recurrentes.

Balance trabajo – familia

Se percibe un exceso de trabajo y cargas laborales lo que conlleva a extender la jornada laboral interfiriendo en el balance trabajo - familia

- El factor de balance trabajo – familia obtuvo una puntuación de 86.1, el segundo más bajo de la ECCO 2025.
- En los comentarios se identifican aquellos relacionados con la jornada de trabajo como obstáculo para la convivencia familiar e incluso la falta de vacaciones y descansos.

Estrés y calidad de vida

El personal de FIRA se percibe ampliamente exigido por las responsabilidades del puesto, las cargas de trabajo y los horarios

- El factor de clima laboral y estrés obtuvo un puntaje de 86.5, siendo el 3er factor más bajo.
- En los comentarios se identificaron varios que hacen mención de la presión constante, la exigencia y a veces la imposibilidad de compartir la vida laboral y la familia, como la restricción de permisos o las vacaciones.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Áreas de oportunidad de FIRA

Prácticas de liderazgo

Existen prácticas de liderazgo que imposibilitan el logro de resultados a través del personal y no a pesar del mismo

- El factor de liderazgo obtuvo una puntuación de 90.6, que fue uno de los 10 más bajos.
- En los comentarios se identificaron algunos estilos de liderazgo que no son adecuados, incluso pueden generar violencia laboral y clima desfavorable.

Reconocimiento y desarrollo

Se percibe que no se otorga el reconocimiento al trabajo y que existen pocas oportunidades de desarrollo o inequidad en los procesos.

- El factor de reconocimiento laboral tuvo un resultado de 87.9, el factor de evaluación del desempeño 86.7 y el de capacitación de 89.1 que estuvieron dentro de los 10 más bajos.
- En los comentarios el personal manifiesta su necesidad de contar con ejercicios de reconocimiento a su desempeño y oportunidades de desarrollo



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Oportunidades: Los reactivos con calificaciones más bajas 2025

Descripción del reactivo	Calificación FIRA	Calificación APF
Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos	56.9	58.7
Puedo cubrir mis gastos , incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo.	73.9	70.7
El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.	74.0	73.7
La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	76.2	73.7
En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido .	83.2	71.1
Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales) .	83.3	79.7
Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	84.1	84.8
En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.	84.1	75.1
En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	84.2	72.6
Los trámites que se realizan en mi institución son simples.	84.7	76.3

- Dos de los 10 reactivos obtuvieron un puntaje por abajo del resultado que tuvo la APF en ese reactivo.
- Los reactivos se relacionan con el sueldo, la jornada laboral, el balance trabajo familia, la seguridad en el empleo, la capacitación y los trámites.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



Notable
75-90 puntos



Sobresaliente
91-100 puntos











Fortalezas: Las 10 reactivos mejor evaluados 2025

Descripción del reactivo	Calificación FIRA	Calificación APF
Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.	98.3	84.8
La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.	98.3	82.1
En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera , excepto aquella que la ley establece como confidencial o reservada.	98.3	82.3
Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	98.2	85.2
En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	98.2	83.6
Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	98.2	88.7
Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad .	97.9	86.1
En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	97.9	82.0
En mi área de trabajo se actúa con transparencia .	97.9	81.2
Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual .	97.8	78.8

- En el reactivo relacionado con el protocolo HS y AS, la calificación de FIRA es casi 20 puntos superior a la que se obtuvo este mismo reactivo en promedio de la APF y el reactivo relacionado con la difusión del Código de Conducta tiene una calificación de 16 puntos por arriba del resultado de este reactivo en la APF.
- Los reactivos mejor evaluados se relacionan con la identidad y pertenencia.



Contenido

- 0**  Introducción
- 1**  Análisis de resultados estadísticos
 - 1.1  Análisis sociodemográfico
 - 1.2  Análisis de cuadrantes y factores
- 2**  Análisis de resultados, comentarios y sugerencias
- 3**  Comparación de resultados
-  **4**  Definición de objetivos estratégicos en clima y cultura organizacional
- 5**  Definición de las PTCCO
- 6**  Calendarización de las PTCCO

Definición de objetivos estratégicos de FIRA 2026

1



Difusión:

Cumplir con lo establecido en el Art. 179 de las Disposiciones Generales en Materia de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal a fin de mantener informado al personal sobre los resultados del análisis de la ECCO 2019 al 2023 , así como de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) programadas para el 2026 y 2027.

2



Reconocimiento y desarrollo:

Desarrollar habilidades de liderazgo con un enfoque centrado en las personas, que impacte el balance trabajo - familia, la satisfacción laboral, el reconocimiento al desempeño y la prevención de la violencia.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Definición de objetivos estratégicos de FIRA 2026

3



Estrés y calidad de vida:

Llevar a cabo acciones que promuevan la mejora en la calidad de vida del personal, y les otorguen herramientas para el manejo adecuado del estrés.

4



Balance trabajo - familia:

Promover la integración de la vida familiar y personal a través de la convivencia, del personal con sus familias, a través de eventos recreativos, culturales y deportivos.

5



Liderazgo:

Profundizar y atender las causas de insatisfacción en aquellas oficinas que obtuvieron las calificaciones más bajas, así como aquellas en las que se han identificado comentarios relacionados con violencia laboral.













Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Contenido

- 0**  **Introducción**
- 1**  **Análisis de resultados estadísticos**
 - 1.1**  **Análisis sociodemográfico**
 - 1.2**  **Análisis de cuadrantes y factores**
- 2**  **Análisis de resultados, comentarios y sugerencias**
- 3**  **Comparación de resultados**
- 4**  **Definición de objetivos estratégicos en clima y cultura organizacional**
-  **5**  **Definición de las PTCCO**
- 6**  **Calendarización de las PTCCO**

Definición de PTCCO FIRA 2026 - 2027

1



Difusión

1. Difundir a todo el personal de FIRA a través de los medios disponibles, los resultados de la ECCO 2025 así como de las PTCCO 2026 - 2027.

2



**Reconocimiento
y desarrollo**

2. Desarrollar una campaña con cápsulas y sugerencias breves para titulares de oficina sobre la retroalimentación y el reconocimiento al desempeño de su personal.

3



**Estrés y calidad
de vida**

3. Impartir una conferencia sobre manejo del estrés y mindfulness a todo el personal a través de medios virtuales.
4. Llevar a cabo talleres presenciales para el personal de oficina central donde se identificaron mayores áreas de oportunidad.



Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Definición de PTCCO FIRA 2026 - 2027

4



**Balance trabajo
- familia**

5. Impartir algún curso virtual sobre el tema de calidad de vida y balance trabajo - familia.

6. Llevar a cabo actividades para promover la convivencia entre el personal y sus familiares, como eventos culturales, deportivos, artísticos como conciertos, concursos, debates, muestras, festivales, etc.

5



Liderazgo

7. Llevar a cabo al menos un evento de integración familiar anual para el personal de FIRA, como festival concurso o muestra de tipo cultural, artístico o deportivo, a fin de promover la convivencia entre el personal y sus familiares.

8. Conferencia virtual para todo el personal sobre modelos de liderazgo para las nuevas generaciones.

Las PTCCO se realizarán de mayo de 2026
a octubre de 2027













Buen Gobierno

Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026
año de
Margarita
Maza

Contenido

- 0**  **Introducción**
- 1**  **Análisis de resultados estadísticos**
 - 1.1**  **Análisis sociodemográfico**
 - 1.2**  **Análisis de cuadrantes y factores**
- 2**  **Análisis de resultados, comentarios y sugerencias**
- 3**  **Comparación de resultados**
- 4**  **Definición de objetivos estratégicos en clima y cultura organizacional**
- 5**  **Definición de las PTCCO**
-  **6**  **Calendarización de las PTCCO**

Calendarización de las PTCCO 2026 - 2027

FIRA	Ramo	06- Hacienda y Crédito Público
	UR Siglas	HBW
	UR Nombre	HBW - Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura
	Códigos de Ramo - UR	06- HBW
	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	

Número	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Personal dirigido	Alcance	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	Reporte de PTCCO			
									1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	Mecanismo de seguimiento 1	Mecanismo de seguimiento 2
1	1- Cumplir con lo establecido en el Art. 179 de las Disposiciones Generales en Materia de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal a fin de mantener informado al personal sobre los resultados de la ECCO 2025, así como de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) programadas para el 2026 y 2027.	Difundir a todo el personal de FIRA a través de los medios disponibles, los resultados de la ECCO 2025 así como de las PTCCO 2026 - 2027.	1- Todo el personal	1100	14/05/2026	01/01/2026	31/07/2026	Se hará la difusión por los medios disponibles	127 - Transparencia		Capturas de pantalla del envío de la información	Resultados de la encuesta
2	2- Desarrollar habilidades de liderazgo con un enfoque centrado en las personas, que impacte el balance trabajo - familia, la satisfacción laboral, el reconocimiento al desempeño y la prevención de la violencia.	Desarrollar una campaña o estrategia de difusión con cápsulas y sugerencias breves para titulares de oficina sobre la retroalimentación y el reconocimiento al desempeño de su personal.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	200	14/05/2026	01/01/2026	31/03/2027	La campaña podrá incluir cápsulas con materiales visuales o audiovisuales dependiendo de la disponibilidad	115 - Evaluación del desempeño	124 - Reconocimiento laboral	Capturas de pantalla del envío de la información	Resultados de la encuesta
3	3- Llevar a cabo acciones que promuevan la mejora en la calidad de vida del personal, y les otorguen herramientas para el manejo adecuado del estrés.	Impartir una conferencia, charla o taller sobre manejo del estrés y mindfulness a todo el personal a través de medios virtuales.	1- Todo el personal	1100	14/05/2026	01/01/2026	30/09/2026	Se podrá considerar la invitación de personal especializado	111 - Calidad de vida laboral y estrés	110 - Balance trabajo-familia	Fotografías	Resultados de la encuesta
4	3- Llevar a cabo acciones que promuevan la mejora en la calidad de vida del personal, y les otorguen herramientas para el manejo adecuado del estrés.	Llevar a cabo talleres presenciales para el personal de oficina central donde se identificarán mayores áreas de oportunidad.	18- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	150	14/05/2026	01/01/2026	31/05/2027	se llevarán a cabo preferentemente de manera presencial en las sedes de conformidad con la disponibilidad de recursos	110 - Balance trabajo familia	111 - Calidad de vida laboral y estrés	Resultados de la encuesta	Fotografías
5	4- Promover la integración de la vida familiar y personal a través de la convivencia del personal con sus familias, a través de eventos recreativos, culturales y deportivos	Impartir algún curso virtual sobre el tema de calidad de vida y balance trabajo - familia.	1- Todo el personal	1100	14/05/2026	01/01/2026	31/12/2026	Se podrá utilizar el aula virtual de FIRA para el desarrollo, impartición y seguimiento de este programa en coordinación con el área responsable	110 - Balance trabajo-familia	112 - Capacitación	Pantalla de correos de invitación	Resultado de cuestionario
6	4- Promover la integración de la vida familiar y personal a través de la convivencia del personal con sus familias, a través de eventos recreativos, culturales y deportivos	Llevar a cabo al menos un evento de integración familiar anual para el personal de FIRA, como festival concurso o muestra de tipo cultural, artístico o deportivo, a fin de promover la convivencia entre el personal y sus familiares.	18- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	1100	14/05/2026	01/01/2026	31/08/2027	Se buscará invitar a todo el personal en las propuestas virtuales y al personal de Oficina central en las propuestas presenciales	110 - Balance trabajo-familia	111 - Calidad de vida laboral y estrés	Resultados de la encuesta	Fotografías
7	5- Analizar e identificar con mayor profundidad las causas de insatisfacción en aquellas oficinas que obtuvieron las calificaciones más bajas, así como aquellas en las que se han identificado comentarios relacionados con violencia laboral.	Llevar a cabo talleres de clima laboral en las unidades administrativas donde se obtuvieron los resultados más bajos a fin de promover modelos de liderazgo saludable y prevenir situaciones de violencia laboral.	18- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	360	14/05/2026	01/01/2026	31/10/2027	Se llevarán a cabo preferentemente de manera presencial en las sedes dependiendo de la disponibilidad de los recursos	120 - Liderazgo	113 - Derechos Humanos	Resultados de la encuesta	Fotografías
8	5- Analizar e identificar con mayor profundidad las causas de insatisfacción en aquellas oficinas que obtuvieron las calificaciones más bajas, así como aquellas en las que se han identificado comentarios relacionados con violencia laboral.	Realizar una conferencia virtual para todo el personal sobre modelos de liderazgo para las nuevas generaciones.	1- Todo el personal	1100	14/05/2026	01/01/2026	31/12/2026	Se realizará de manera virtual a todo el personal utilizando los medios disponibles	120 - Liderazgo	113 - Derechos Humanos	Resultados de la encuesta	Fotografías

Firma:
Nombre de TUAF o Equivalente: Rotando Jesús González Flores
Fecha: 19 de Mayo de 2026

✓



- Formato firmado por el TUAF, en el caso de FIRA es el Director General Adjunto de Administración y Jurídico

