



## Subsecretaría de Responsabilidades y Combate a la Impunidad

Unidad de Política de Recursos Humanos de la

Administración Pública Federal

Dirección General de Desarrollo Humano y

Servicio Profesional de Carrera de la

Administración Pública Federal

No. de Oficio Circular SRCI/UPRH/ DGDHSPCAPF /0011/2022

### Directoras(es) Generales de Recursos Humanos o Equivalentes en las Instituciones de la Administración Pública Federal

Presentes

Ciudad de México, a 16 de agosto de 2022

Es prioridad para la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, que el clima y la cultura organizacional impacten positivamente en el capital humano, gracias al establecimiento de normas, mecanismos, procesos y controles que aseguren razonablemente la eficacia, eficiencia, transparencia y honradez del servicio público, mediante la aplicación de la normativa a la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).

En este sentido y en el marco del Programa Sectorial de Función Pública 2020 - 2024, estrategia prioritaria 5.2 ***"Diseñar e implementar un Sistema de Profesionalización de las personas servidoras públicas como eje estratégico en el combate a la corrupción y a la impunidad para la generación de valor público"***, resulta importante promover prácticas que contribuyan a la profesionalización y al cumplimiento de los objetivos y metas de todas las instituciones de la Administración Pública Federal.

Recientemente se realizaron sesiones de revisión de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2021 con instituciones que aplican la ECCO, en las cuales se detectó la necesidad de que algunas dependencias realizaran ajustes tanto en la PTCCO como en las evidencias registradas en RHnet, con la finalidad de que la calificación final refleje la efectividad del trabajo realizado, la cual estará disponible en RHnet en el ciclo 2020 (sic) a partir del 16 de agosto.

En este ejercicio se identificó la importancia de valorar de manera conjunta las evidencias de las prácticas realizadas, con el programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional registrado ante esta Unidad de conformidad con el numeral 62 del *Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización* y el *Manual del Servicio Profesional de Carrera*. Por lo que, a partir de este ciclo, la calificación del programa de Prácticas de Transformación de Cultura y Clima Organizacional será otorgada en enero del año siguiente a la implementación y considerará las evidencias realizadas y registradas hasta el 31 de diciembre del año anterior.

Para el caso de las instituciones que requieran realizar ajustes en las PTCCO 2022 (que se están ejecutando en este año y corresponden al ciclo 2021), se notifica la rúbrica de evaluación y se enlistan las siguientes precisiones:

- Es importante incorporar nuevas prácticas (distintas a los años anteriores).
- Las prácticas deben tener la finalidad de mejorar el clima o la cultura organizacional.
- Las prácticas se deben relacionar con los factores o reactivos que haya tenido resultados bajos en la ECCO 2021, o que tenga la finalidad de atender comentarios negativos emitidos en la misma ECCO.



- d) En caso de ajustes, se sugiere no eliminar la cantidad de prácticas, si se detecta alguna que no cumpla con las precisiones a), b) y c), podrán sustituir una o varias para que cumplan la totalidad de prácticas programadas originalmente.
- e) La fecha límite para realizar los cambios de las PTCCO 2022 y registrar las evidencias de las mismas es el 31 de diciembre de 2022.
- f) En caso de hacer cambios deberán subir la nueva cédula en RHnet en el ciclo 2021.
- g) La evaluación se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

	Núm.	Criterios que cumplir	Ponderación	Descripción
ECCO	1	Análisis cuantitativo Resultados estadísticos de datos sociodemográficos.	5	Gráficas y/o tablas de factores, reactivos y datos sociodemográficos con interpretación y análisis.
	2	Análisis cualitativo Comentarios y sugerencias.	5	Gráficas y/o tablas de comentarios y sugerencias con interpretación y análisis.
	3	Análisis comparativo Comparación de resultados a nivel APF (incluye Modelo Tichy).	10	Gráficas y/o tablas de resultados, comparando cuadrantes, factores y reactivos significativos con los resultados a nivel APF con interpretación y análisis.
	4	Análisis comparativo Comparación de resultados a nivel interinstitucional y en su caso, entre áreas.	10	Gráficas y/o tablas de resultados, comparando factores y reactivos significativos con los resultados a nivel interinstitucional entre el mismo ramo, giro, tamaño, etc., con interpretación y análisis.
	5	Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad.	5	Derivado del análisis de los resultados, descripción de las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas.
PTCCO	6	Definición de objetivos estratégicos, específicos, mensurables y alcanzables.	10	Objetivos que fortalezcan factores, reactivos o sugerencias identificado en sus áreas oportunidad.
	7	Definición de prácticas de transformación <b>y su cumplimiento de acuerdo a las evidencias registradas hasta el 31 de diciembre.</b>	30	A cada objetivo vincular prácticas o acciones para su logro (debe incluir al menos una práctica de transformación relacionada con el liderazgo).
	8	Programación de las prácticas de transformación <b>y su cumplimiento de acuerdo con las evidencias registradas hasta el 31 de diciembre.</b>	10	Cronograma de actividades orientadas a la realización de la práctica (inicio y fin), durante el periodo del 1º de enero al 31 de diciembre.
	9	Efectividad del último PTCCO. Son las prácticas cumplidas contra registradas del año inmediato anterior.	10	(No. de prácticas cumplidas) / (No. de prácticas registradas año anterior) x 100 = % efectividad.
DIFUSIÓN	10	Difusión de los resultados de la ECCO y de las PTCCO al personal de la institución.	5	Difundir al personal los resultados y las PTCCO de la institución. Este criterio es obligatorio.
Calificación máxima			100	

- h) Cualquier duda será atendida por medio del correo: ecco@funcionpublica.gob.mx o al teléfono 55 2000 3000 extensiones 4332, 4374, 4262 y 4766.



La calificación definitiva de las PTCCO 2022 correspondientes al ciclo 2021 (año en que se aplica la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional) se evaluará de acuerdo con la planeación registrada en RHNET; La calificación que en este momento aparece en el sistema para el ciclo 2021 se eliminará hasta concluir la evaluación de la efectividad de las evidencias registradas a más tardar el 31 de diciembre de 2022.

Lo anterior con fundamento en el numeral 62 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, última reforma de 17 de mayo de 2019.

Sin otro particular por el momento, agradezco la atención a la presente.

ATENTAMENTE  
LA DIRECTORA GENERAL

SILVIA ANGÉLICA REZA CISNEROS.

c.c.p. Jaime Arturo Larrazábal Escárrega. –Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal. Para su conocimiento.  
Coordinadores(as) de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional u Homólogos en las Instituciones. Presentes.







## RUBRICA DE VALORACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2022

Dependencia: \_\_\_\_\_

Evaluator: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Criterio:	Grado de logro			Ponderación al gener (P)	*Calificación (multiplicar el grado de logro (G) al que corresponde por los puntos de ponderación (P) (G x P)
	Máximo	Suficiente	Inadecuado		
	G = ( 1 )	G = ( 0.5 )	G = ( 0 )		
1. <b>Análisis cuantitativo</b> Resultados estadísticos de datos sociodemográficos .	Utiliza gráficas o tablas y presenta un análisis e interpretación congruentes.	Utiliza gráficas o tablas, pero realiza un análisis incongruente.	Utiliza gráficas o tablas y no presenta un análisis.	5	
2. <b>Análisis cualitativo</b> Comentarios y sugerencias.	Utiliza gráficas o tablas y presenta un análisis e interpretación congruentes.	Utiliza gráficas o tablas, pero realiza un análisis incongruente.	Utiliza gráficas o tablas y no presenta un análisis.	5	



3.	<b>Análisis comparativo</b> Comparación de resultados a nivel APF (incluye Modelo Tichy).	Utiliza la matriz de Tichy, gráficas o tablas de resultados, comparar cuadrantes, factores y reactivos significativos con los resultados en el ámbito de la APF con análisis e interpretación congruentes.	Utiliza la matriz de Tichy, gráficas o tablas de resultados, compara cuadrantes, factores y reactivos, pero su análisis es incongruente.	Utiliza la matriz de Tichy, gráficas o tablas, pero no compara cuadrantes, factores o reactivos ni hace un análisis.	10	
4.	<b>Análisis comparativo</b> Comparación de resultados a nivel interinstitucional y en su caso, entre áreas.	Utiliza la matriz de Tichy, gráficas o tablas de resultados, comparando cuadrantes, factores y reactivos significativos con los resultados a nivel interinstitucional entre el mismo sector, ramo, giro o tamaño con análisis e interpretación congruentes.	Sólo utiliza las gráficas o tablas, pero no hace una comparación a nivel interinstitucional entre el mismo sector, ramo, giro o tamaño, ni presenta un análisis e interpretación congruentes.	No utiliza gráficas o tablas ni hace una comparación a nivel interinstitucional entre el mismo sector, ramo, giro o tamaño y no se hace un análisis.	10	
5.	<b>Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad.</b>	Utiliza la información de los puntos 1 a 4 para identificar y describir las fortalezas y áreas de oportunidad en su institución.	Identifica y describe las fortalezas y áreas de oportunidad en su institución, pero no retoma la información de los puntos 1 al 4.	No describe las fortalezas y áreas de oportunidad en su institución, ni utiliza la información generada.	5	



6.	<b>Definición de objetivos estratégicos,</b> específicos, mensurables y alcanzables.	Los objetivos son reales y alcanzables, especifican los cuadrantes, factores y reactivos identificados como áreas de oportunidad y utiliza indicadores para su medida.	Los objetivos especifican los cuadrantes, factores y reactivos identificados como áreas de oportunidad, pero no utiliza indicadores para su medición.	No son objetivos que puedan cumplirse, no se pueden medir y no son claros.	10	
7.	<b>Definición de prácticas de transformación y su cumplimiento de acuerdo a las evidencias registradas hasta el 31 de diciembre.</b>	Presenta una práctica de transformación por cada objetivo y están redactadas de forma clara y precisa e incluye al menos una práctica relacionada con el liderazgo.	Las prácticas de transformación y los objetivos no se encuentran alineados o no incluye al menos una práctica relacionada con el liderazgo.	Las prácticas de transformación y los objetivos no se encuentran alineados y no incluye al menos una práctica relacionada con el liderazgo.	30	
8.	<b>Programación de las prácticas de transformación y su cumplimiento de acuerdo a las evidencias registradas hasta el 31 de diciembre.</b>	Utiliza un cronograma de actividades orientadas a la realización de la práctica (inicio y fin), durante el periodo del 1º de enero al 31 de diciembre.	Utiliza un cronograma de actividades orientadas a la realización de la práctica, pero no señala todas las actividades.	No incluye un cronograma de actividades.	10	
9.	<b>Efectividad del último PTCCO.</b> Son las prácticas cumplidas contra registradas del año inmediato anterior.	Señala la efectividad de las PTCCO y las compara con las del año anterior.	Sólo muestra las PTCCO del año anterior pero no realiza una comparación de las mismas ni de los resultados.	No muestra la efectividad de las PTCCO.	10	





10.	<b>Difusión de los resultados de la ECCO y de las PTCCO al personal de la institución.</b>	Difunde a todo el personal los resultados de la institución.	Difunde a todo el personal los resultados de la ECCO, pero no difunde las PTCCO de la institución.	No hace difusión.	5	
<b>CALIFICACIÓN TOTAL</b>						

\*Para calcular la **calificación de cada criterio**, es necesario multiplicar el grado de consecución (C) de acuerdo con el nivel alcanzado (máximo, suficiente o inadecuado) por los puntos de ponderación general al que corresponda (P). **Calificación del criterio = C (P)**

**\*\* Son criterios obligatorios** y de no considerarse dentro del documento, no podrá ser evaluado:

1. Incluir al menos una práctica relacionada con el liderazgo.
2. Difundir al personal los resultados y las PTCCO de la institución.