



# GUÍA PARA LA DEFINICIÓN DE MECANISMOS DE SEGUIMIENTO DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)

# Guía para la definición de mecanismos de seguimiento de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

## Tabla de contenido

<i>Introducción.....</i>	<i>1</i>
<i>1. ¿Por qué es importante el seguimiento y la medición del impacto de las PTCCO?.....</i>	<i>1</i>
<i>2. Modelo de seguimiento y medición de impacto de las PTCCO .....</i>	<i>2</i>
<i>3. ¿Cómo definir los mecanismos de seguimiento y medición del impacto? .....</i>	<i>2</i>
<i>    Ejemplos de mecanismos para seguimiento de resultados y contribución de las PTCCO.....</i>	<i>2</i>
<i>Consideraciones finales.....</i>	<i>4</i>
<i>Fuentes de consulta o referencias para mecanismos de seguimiento.....</i>	<i>5</i>

## Introducción

El 19 de diciembre de 2025 se publicó el ACUERDO por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal, considerando en el artículo 179, fracción VII, el “*establecimiento de mecanismos de seguimiento y medición del impacto de las prácticas de transformación del clima y de la cultura*”.

En este sentido, el presente documento tiene como objetivos:

- Proporcionar herramientas para comprender **qué son los mecanismos de seguimiento** de las PTCCO y **por qué es necesario implementarlos**.
- Mostrar algunos tipos de mecanismos y **ejemplos de cómo medirlos**.
- Establecer los elementos mínimos que deben contemplarse en su ejecución.

## 1. ¿Por qué es importante el seguimiento y la medición del impacto de las PTCCO?

Las PTCCO buscan mejorar el clima y la cultura organizacional en las instituciones de la APF para promover el desarrollo profesional y personal de las personas servidoras públicas, fortalecer la cultura organizacional basada en el comportamiento ético e íntegro y en las relaciones igualitarias, sin discriminación y libres de violencias.



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

En este sentido, es importante considerar que estos mecanismos no son un fin en sí mismos, sino **herramientas estratégicas** que nos permiten validar que la transformación sea real y efectiva.

## 2. Modelo de seguimiento y medición de impacto de las PTCCO

Para dar seguimiento y medir el impacto de cada una de las PTCCO, se propone un modelo que responde a tres preguntas básicas:

1. ¿Cuál fue el alcance de la práctica? (Número de participantes)
2. ¿Qué resultados generó la práctica en las personas participantes?
3. ¿La práctica contribuyó a mejorar el factor ECCO que atiende?

## 3. ¿Cómo definir los mecanismos de seguimiento y medición del impacto?

1. Indicar el alcance de la práctica, es decir, el número total de participantes.
2. Determinar los mecanismos a utilizar que permitan captar el tipo de resultado esperado, por ejemplo: ya sea aprendizaje, satisfacción o utilidad; para ello se pueden emplear herramientas cualitativas y cuantitativas según el momento en que se aplique la medición.
3. Precisar que el o los mecanismos sean acordes con la práctica implementada, ya que el resultado obtenido determinará si el impacto de la intervención fue positivo para el factor que atiende o requiere ajustes.

El seguimiento de las PTCCO puede llevarse a cabo en distintos momentos: antes de la implementación, durante su desarrollo y después de su conclusión. Cada institución podrá definir si realiza el seguimiento en uno, dos o en los tres momentos, de acuerdo con las características de la práctica.

A continuación, se presentan ejemplos de mecanismos de seguimiento y medición del impacto, resultados que pueden medir, ejemplo de tipo de práctica que puede dirigirse y ejemplos de evidencias posibles.

### *Ejemplos de mecanismos para seguimiento de resultados y contribución de las PTCCO*

Mecanismo de seguimiento de resultados	Resultado que puede medir	Ejemplo de tipo de práctica	Ejemplos de evidencia
<b>Evaluación diagnóstica y evaluación de aprendizaje (antes y después).</b>	Resultados de capacitación	• Capacitación	• Resultados de evaluación previa y posterior
<b>Evaluación de aprendizaje</b>	Aprendizaje	• Capacitación	• Resultados de evaluación

Mecanismo de seguimiento de resultados	Resultado que puede medir	Ejemplo de tipo de práctica	Ejemplos de evidencia
<b>Encuesta de satisfacción</b>	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Asignación de nuevos espacios</li> <li>• Reconocimiento laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas respondidas</li> <li>• Resultados de encuesta</li> </ul>
<b>Encuesta de percepción de utilidad</b>	Utilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Bazares de venta</li> <li>• Ferias de salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas respondidas</li> <li>• Resultados de encuesta</li> </ul>
<b>Encuesta</b>	Comprensión de la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión</li> <li>• Taller</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fotografías de la difusión/correos electrónicos</li> <li>• Resultados de la encuesta</li> </ul>
<b>Cuestionario</b>	Conocimiento de la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión</li> <li>• Taller</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fotografías de la difusión/correos electrónicos</li> <li>• Resultados del cuestionario</li> </ul>
<b>Análisis de retroalimentación (comentarios y entrevistas)</b>	Opiniones de las actividades implementadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de integración</li> <li>• Convivencia entre áreas</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Buzones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte de la actividad</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Minuta o resultados</li> </ul>

**Nota importante:** Los ejemplos de los mecanismos de seguimiento, resultados, prácticas y evidencias presentados en esta guía tienen únicamente carácter orientativo; estos ejemplos no son limitativos, por lo que cada institución podrá definir los resultados que desea medir y los mecanismos de seguimiento que considere más adecuados, de acuerdo con las características de las PTCCO que implemente. Lo importante es que cada PTCCO cuente con mecanismos que permitan conocer su implementación, sus resultados y su contribución al factor ECCO que atiende.

## Consideraciones finales

- Los mecanismos de seguimiento no buscan realizar evaluaciones complejas, sino contar con información básica que permita conocer la implementación, resultados y contribución de las PTCCO.
- Cada institución podrá definir los mecanismos de seguimiento que considere más adecuados, de acuerdo con las características de sus prácticas de transformación y en atención a la mejora de los factores ECCO.

*El fortalecimiento del clima y la cultura organizacional impacta directamente en las condiciones de trabajo de las personas servidoras públicas, en la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía y en la consolidación de instituciones más sólidas al servicio de la sociedad. Por ello, la participación responsable en la implementación y seguimiento de las PTCCO contribuye al fortalecimiento de las personas servidoras públicas y sus entornos laborales, así como al cumplimiento del pilar de dignificar el servicio público en el marco de un de Buen Gobierno*



## Fuentes de consulta o referencias para mecanismos de seguimiento

1. Gómez-Mejía, L. R., Balkx|in, D. B., & Cardy, R. L. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5.ª ed.). Pearson Educación. <https://dspace.itsjapon.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
*Proporciona métodos específicos de evaluación del desempeño basados en el comportamiento, como la técnica de incidentes críticos y las escalas BARS, fundamentales para medir el impacto de la capacitación en los cambios de conducta laboral.*
2. Lusthaus, C., Adrien, M.-H., Anderson, G., Carden, F., & Montalván, G. P. (2002). *Evaluación organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Banco Interamericano de Desarrollo; Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. (3) EVALUACIÓN ORGANIZACIONAL MARCO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO  
*Es una fuente base para la arquitectura sistémica del seguimiento organizacional; introduce la distinción metodológica entre desempeño, capacidad y motivación y ofrece indicadores específicos de efectividad, eficiencia y relevancia importantes para el sector público.*
3. Organization for Economic Cooperation and Development. (2025). *Implementation toolkit: OECD recommendation on public policy evaluation*. [https://www.observatoriopoliticaspUBLICAS.es/wpcontent/uploads/2025/02/OCDE\\_2025.pdf](https://www.observatoriopoliticaspUBLICAS.es/wpcontent/uploads/2025/02/OCDE_2025.pdf)  
*Explica la necesidad de una evaluación basada en evidencias y proporcionalidad para la toma de decisiones informadas en el gobierno.*
4. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *Mejores criterios para una mejor evaluación: Definiciones revisadas de los criterios de evaluación y principios para su utilización*. OCDE. [mejores criterios para una mejor evaluacion ocde es.pdf](https://www.oecd.org/es/mejores-criterios-para-una-mejor-evaluacion-ocde-es.pdf)  
*Establece los seis estándares internacionales (pertinencia, coherencia, eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad) que dotan de solidez metodológica a la evaluación de intervenciones públicas. Su aplicación permite determinar el mérito y valor de las prácticas organizacionales en todas sus etapas (antes, durante y después), resultando fundamental para monitorear procesos y resultados, fortalecer la rendición de cuentas y fomentar un aprendizaje institucional basado en evidencias.*
5. Patton, M. Q. (2004). *Desarrollo organizacional y evaluación* (S. Carrera Risco, Trad.). Programa para el Fortalecimiento de la Capacidad Regional de Seguimiento y Evaluación de los Proyectos FIDA (PREVAL). (Obra original publicada en 1999). [https://www.camafu.org.mx/wp-content/uploads/2017/12/desarrollo-organizacional-y-evaluacion-.html\\_filet\\_files2FIimagenes\\_M12Fdesarrollo20institucional2FEvaluaciones20y20Diagnosticos20Organizacionales2FDxEvaOrg.pdf](https://www.camafu.org.mx/wp-content/uploads/2017/12/desarrollo-organizacional-y-evaluacion-.html_filet_files2FIimagenes_M12Fdesarrollo20institucional2FEvaluaciones20y20Diagnosticos20Organizacionales2FDxEvaOrg.pdf)  
*Esta obra posiciona la evaluación como una función crítica de liderazgo estratégica para convertir a la institución en una organización de aprendizaje. Mediante la "evaluación del desarrollo", permite monitorear transformaciones culturales en entornos complejos, impulsando al personal a "pensar evaluativamente" e integrar la mejora continua en su conducta diaria.*
6. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.ª ed.). Pearson Educación de México. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20co](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20co)

[mportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](#)

*Aporta definiciones de variables dependientes como satisfacción, compromiso, ausentismo, que son objeto de medición en el clima laboral. Propone herramientas prácticas como la evaluación de 360 grados y encuestas de actitud para el monitoreo de percepciones.*

7. Román, E. (s.f.). E-Book Introducción a los KPIs. Scribd. [E Book Introduccion A Los KPIs | PDF](#)

*Se centra en el ciclo PDCA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), como mecanismo de seguimiento continuo y ofrece una clasificación operativa de KPIs (principales, rezagados, de entrada y salida) para el control de gestión.*

8. Smith Cayama, H. (2006). Evaluación de los procesos organizacionales como estrategia de intervención para el cambio organizacional. *Multiciencias*, 6(1), 1-16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90460106>

*Analiza procesos internos como: comunicación, toma de decisiones, liderazgo, tomándolos como inductores del cambio, aplica instrumentos cuantitativos basados en el modelo de Rensis Likert para medir científicamente el clima organizacional.*

9. Vega, J. C., Rodríguez Díaz, E. G., & Montoya R., A. (2012). Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá, Colombia. *Revista CIFE*, 14(21), 247-272.

*El artículo presenta un marco de referencia para el desarrollo de una metodología de evaluación de clima organizacional con rigor estadístico y mecanismos de medición precisos, destacando el uso de la escala Stanine para ponderar los resultados y facilitar el diagnóstico por unidad funcional.*