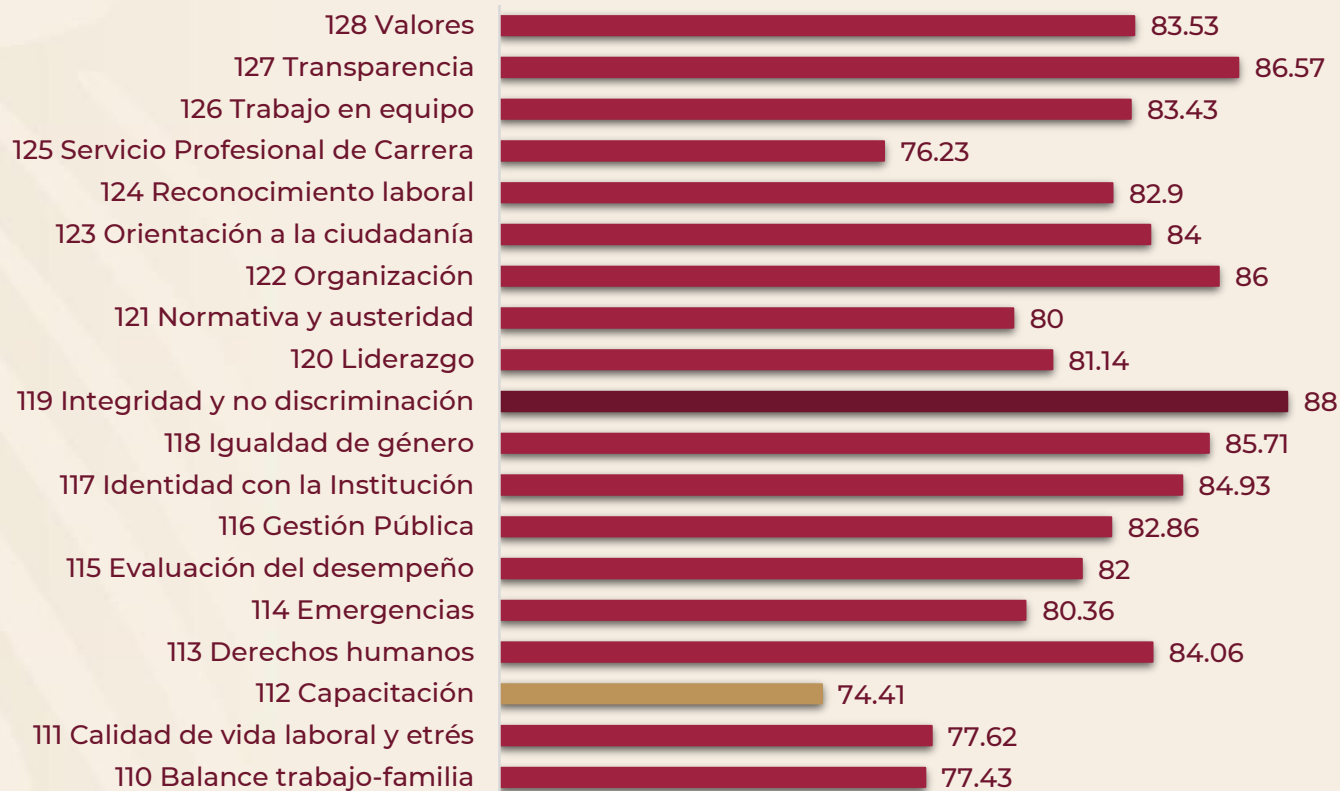


**Centro de Lenguas Extranjeras  
 Unidad Santo Tomás**

**Índice global**





**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Instituto Politécnico Nacional  
"La Técnica al Servicio de la Patria"

Resultados de la encuesta de  
**CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**  
en el  
**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL**  
**2023**





- Introducción
- Objetivo
- Análisis cuantitativo
- Análisis cualitativo
- Análisis comparativo
- Análisis comparativo del año anterior
- Identificación fortalezas y áreas de oportunidad
- Objetivos estratégicos para 2024
- Prácticas de Transformación 2024
- Programación de las Prácticas de Transformación
- Efectividad del PTCCO anterior
- Difusión de resultados ECCO y PTCCO





La **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)** tiene su fundamento en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (Artículo 61); el 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 (Sección III numerales del 59 al 62); el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública (Artículo 55 fracción XI) y el Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 (4° Objetivo Prioritario).

En el proceso de la ECCO participan 272 dependencias e instituciones de la Administración Pública Federal. Se lleva a cabo en 4 etapas: Planeación, Aplicación, Revisión e integración de Resultados y Desarrollo de Prácticas de Transformación.







La encuesta se ha aplicado en el **Instituto Politécnico Nacional** desde el ejercicio 2007 donde participaron 29 dependencias politécnicas y, a partir de 2018 se incrementó a **139 dependencias politécnicas** que representan el total de áreas del IPN., hasta alcanzar en **2023** la aplicación de **17,745 encuestas**, lo que refleja un **73.23%** de participación total de personal del Instituto.

El presente documento, muestra un análisis de los resultados obtenidos por la Institución en la aplicación de la ECCO 2023, realizando una minuciosa revisión de los factores, conclusiones, definición de objetivos estratégicos y de las prácticas de transformación (acciones a desarrollar para atender los factores con bajo índice), programación de acciones y difusión de resultados y prácticas de transformación (PTCCO).





La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional tiene por objeto proporcionar las herramientas que permitan mejorar el clima y cultura organizacional en la Institución, a través del conocimiento, la percepción y opinión del personal, así como del planteamiento y desarrollo de acciones y procesos de cambio.





## Índice global IPN 2023



La calificación global obtenida por el Instituto Politécnico Nacional en la ECCO 2023 se encuentra en el rango positivo (78.12), mayor a la obtenida en 2022 (77.41).

Las autoridades del IPN han trabajado en la atención de los factores para lograr cada vez mejor ambiente académico, a través del mejoramiento de las condiciones del clima y cultura organizacional.



Conforme a los resultados de la ECCO 2023 los 9 cuadrantes tuvieron una calificación positiva, siendo el C3 Filosofía organizacional (80.1) y C9 Servicios a la sociedad (82.0) donde se obtuvo una mejor calificación.

Estos elementos son muy importantes para cumplir con los objetivos de la Institución.

Los cuadrantes con menores calificaciones fueron C4 Tareas y Responsabilidades (74.6) y C7 Profesionalización y desarrollo (73.8), aspectos donde la administración ha puesto énfasis para su mejoramiento.

Los factores y reactivos evaluados se ubican en el nivel de calificación positivo, sin embargo, se tienen áreas de oportunidad que permitirán definir prácticas de transformación para mejorar el trabajo y el clima organizacional.







Los factores con índices superiores a 80 son: Calidad de vida laboral y estrés, Derechos humanos, Identidad con la Institución, Igualdad de género, Trabajo en equipo y Valores.

Estos factores muestran que el personal tiene un alto grado de responsabilidad con su trabajo, así como reconocimiento e identidad con el Instituto. Es importante que se conserven estas condiciones laborales para un mejor clima y cultura organizacional.

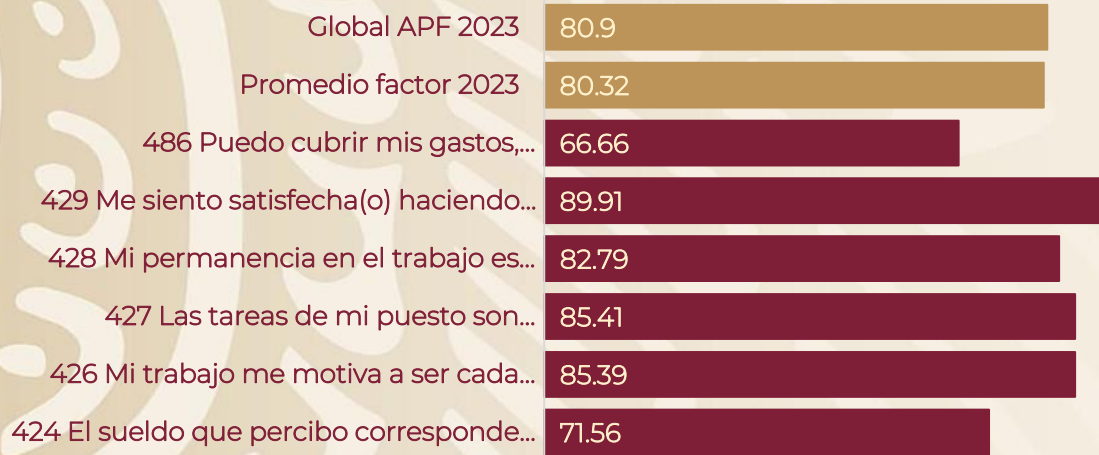
Los factores con índices positivos, pero de nivel más bajo, con los que se habrá de seguir trabajando, son: Reconocimiento laboral (71.13) y Evaluación de desempeño (73.1) que, aunque se han incrementado continúan como los peor calificados





# Análisis factores - reactivos

## Factor 111 Calidad de vida laboral y estrés



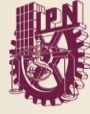
En el factor "Identidad con mi Institución", el reactivo "Estoy orgulloso de ser parte de mi Institución" con 93.14 y el reactivo "Trabajar en la APF" me permite contribuir al bienestar de la sociedad con 89.85; en el factor Organización, el reactivo Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la Institución con 90.04.

Los reactivos que fueron calificados con una mejor percepción fueron los siguientes:

En el factor de "Calidad de vida laboral y estrés", destaca el reactivo "Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo", con una calificación de 89.91.

## Factor 117 Identidad con la institución





## Análisis factores - reactivos

### Factor 122 Organización

Global APF 2023 **80.9**

Promedio factor 2023 **77.96**

459 Cuando ingresé al área, me explicaron la organización de la... **75.26**

388 En mi Institución se cubren los puestos vacantes con procesos de... **71.56**

387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución. **90.04**

385 En mi área de trabajo el establecimiento de metas y objetivos... **77.46**

384 Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son... **75.38**

El factor "Derechos humanos", el reactivo "Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo" con 86.19;

En el factor "Organización", el reactivo "Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la Institución" con 90.04.

Se puede destacar para el factor de "Calidad de vida laboral y estrés", al reactivo "Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas" con 85.41 y "Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública" con 85.39.

### Factor 113 Derechos humanos

Global APF 2023 **80.9**

Promedio factor 2023 **80.32**

378 En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas. **78.39**

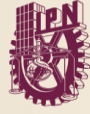
377 Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los derechos... **80.27**

376 La capacitación que se imparte en mi área de trabajo incluye temas de derechos... **80.31**

375 En mi institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos... **76.43**

374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos... **86.19**





## Análisis factores - reactivos

### Factor 114 Emergencias



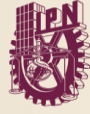
Estos resultados muestran que en general se tiene un ambiente laboral adecuado, que sirve como base para lograr un mejor clima y cultura organizacional en el Instituto Politécnico Nacional.

En el factor de "Emergencias", el reactivo "En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales" con 86.01; en "Identidad con mi Institución", el reactivo "Me identifico con el propósito u objetivo de la Institución" con 88.78; en "Trabajo en equipo", el reactivo "Soy una parte importante de mi equipo de trabajo" con 86.69 y el "Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto" alcanzó 86.53.

### Factor 126 Trabajo en equipo







## Análisis factores - reactivos

### Factor 115 Evaluación del desempeño

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

73.1

403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.

69.47

402 En mi institución se considera importante retener a las personas con...

69.59

401 En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones,...

71.93

400 En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con...

74.66

399 Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño.

79.74

En el factor "Evaluación del desempeño", el reactivo "En mi área se motiva al personal antes de proceder a un despido" alcanzó una percepción de 69.47 y "En mi Institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas" llegó a 69.59.

En cuanto al factor "Liderazgo", el reactivo "Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen" obtuvo 69.61.

Los reactivos con bajas calificaciones y que representan áreas de oportunidad son: en el factor "Calidad de vida laboral y estrés", el reactivo "Puedo cubrir mis gastos incluyendo mis deudas, de manera quincenal con el ingreso que recibo" alcanzó 66.66; en el de "Emergencias", el reactivo "Actualmente tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos" con 57.01;

### Factor 120 Liderazgo

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

76.42

448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan...

75.65

447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.

69.61

446 Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal.

76.16

445 Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras...

79.48

444 Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien...

81.15



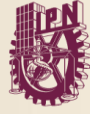
## Factor 124 Reconocimiento laboral



En el caso de “Reconocimiento laboral”, el reactivo “En mi Institución generalmente se cubren los puestos vacantes con el personal de la misma Institución” obtuvo 66.65. En este mismo factor, el reactivo “Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen” tuvo 69.72.

Cabe señalar que, estos temas se incluirán en el apartado de Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad.





### ¿La persona encuestada es?



Para 2024, se continuará trabajando en la difusión de la ECCO y la concientización del personal, con la finalidad de mejorar la participación.

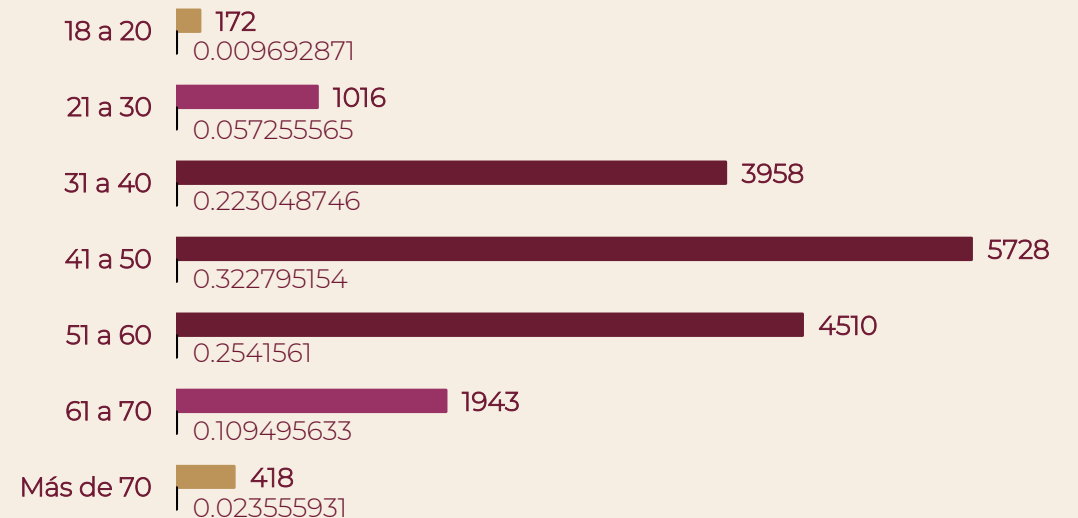
Del total de participantes en la encuesta, el **80.0%** tiene entre 31 y 60 años de edad, siendo el mayor grupo (32.3%) el que se encuentra en el rango de 41 a 50 años.

## Análisis de datos sociodemográficos

En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 participaron 17,745 trabajadores del IPN, que representan el 73.23% del universo. Del total 8,877 (50.0%) son mujeres, 8,776 (49.5%) hombres y 92 personas no binarias (0.5%).

Al comparar con el período 2019-2023, se observa que la mayor participación ocurrió en el año 2023, superando los ejercicios anteriores por más de 11 puntos porcentuales.

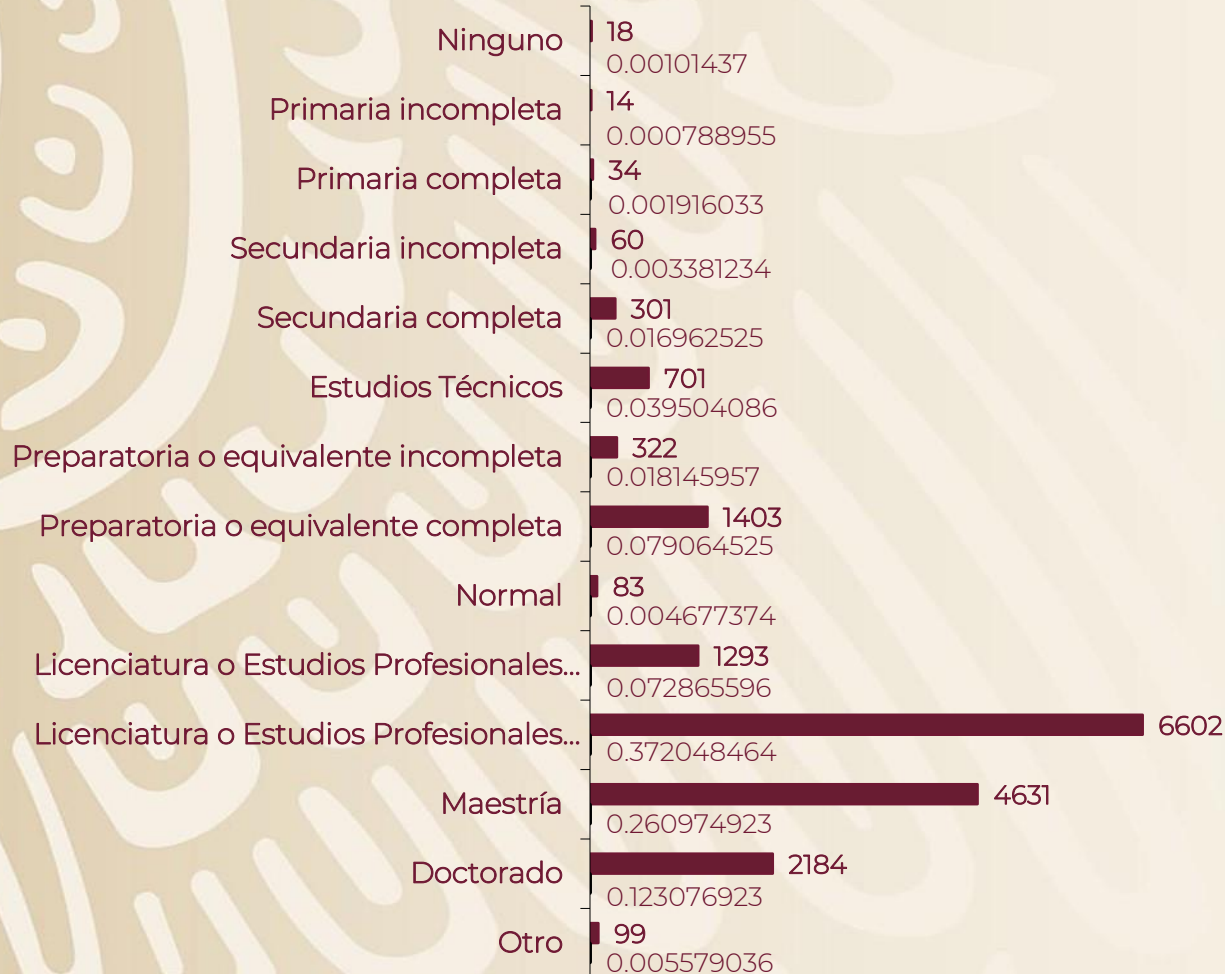
### ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?







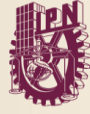
## ¿Hasta que nivel escolar estudió usted?



El nivel académico de los participantes fue, principalmente de licenciatura (37.2%) y maestría (26.1%).

El personal con doctorado representó el 12.3%.





# Análisis de datos sociodemográficos

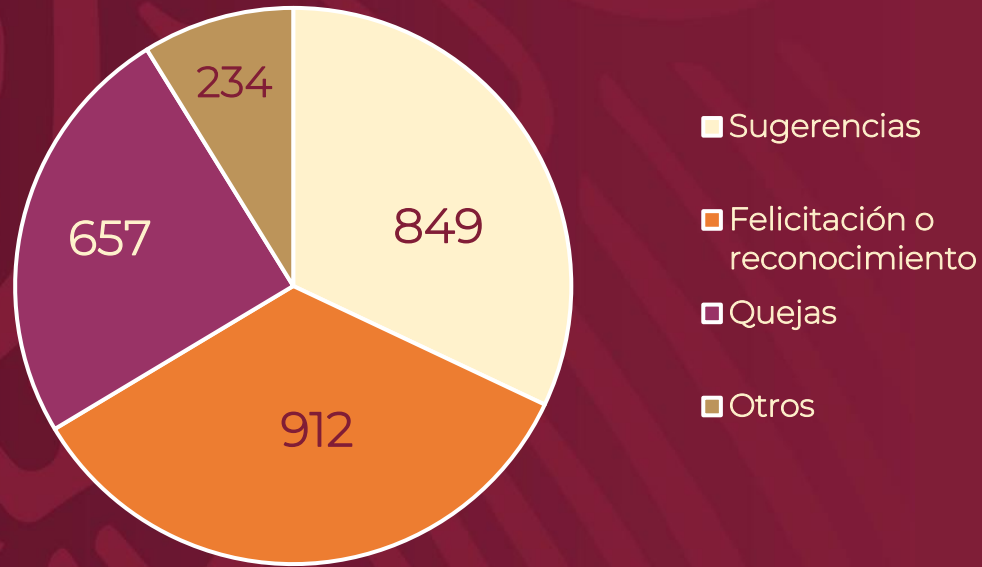
El nivel del puesto que ocupan fue **75.8%** operativos, **8.4%** enlaces y **12.1%** mandos y directivos (el **3.7%** restante indicó la casilla de Otros).

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





## Revisión de comentarios



Del total de personal que participó en la encuesta, 2,652 (14.9%) plasmaron diversas opiniones, entre felicitaciones, sugerencias, comentarios y quejas.

Las felicitaciones y reconocimientos representaron el 34.4% (912), las sugerencias el 32.0% (849), las quejas el 24.8% (657) y aquellos entre comentarios y otros señalamientos el 8.8% (234).

Los temas de las sugerencias enviadas por el personal se centran en proponer el mejoramiento de trámites y procedimientos, en acortar el número de reactivos de la ECCO, así como proponer mejoras en los procesos.

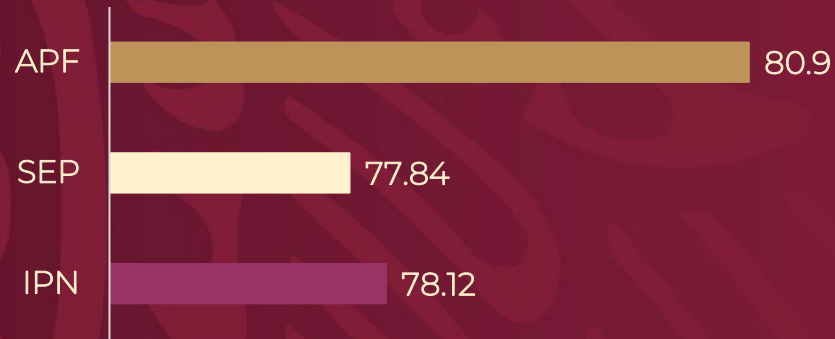
La temática de las quejas se refiere principalmente a la falta de comunicación, a problemas con autoridades y señalamientos de hostigamiento y acoso, falta de promociones y de mejores sueldos.

Esta información se hace llegar a los titulares de cada dependencia politécnica, con la finalidad de que conozcan la opinión del personal y actúen en consecuencia.





Comparativo ECCO 2023



Conforme los resultados de la matriz Tichy y los diferentes cuadrantes, se obtiene la siguiente valoración específica para el IPN:

- El cuadrante 4 Tareas y Responsabilidades tiene la mayor diferencia negativa con la APF, en específico por el factor de Reconocimiento Laboral, sin embargo, el IPN tiene instituidos estímulos importantes, definidos a través de diversos procesos y de la normatividad institucional. Este tema ha sido recurrente en las encuestas ECCO y se ha atendido en las diversas áreas que conforman la Institución.

Los comparativos global y entre cuadrantes de la APF y el IPN, muestran que el Instituto se encuentra con calificaciones por debajo del promedio de la Administración Pública Federal.

Para el IPN, sobresalen los cuadrantes Filosofía Organizacional y Servicio a la Sociedad, así como los factores de Identidad con mi Institución y Trabajo en equipo.

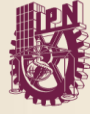
Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF)			
Instituto Politécnico Nacional			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo
	-3.4	-4.6	-4.5
Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo
	-3.8	-2.8	-1.2
Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional	<b>C6</b> Relaciones laborales	<b>C9</b> Servicio a la sociedad
	-1.4	-2.0	-1.3



- Para el cuadrante 7 Profesionalización y Desarrollo, se tiene también un diferencial negativo importante respecto a la APF, pero debe considerarse que el Servicio Profesional de Carrera no aplica en las unidades académicas de nivel medio superior y nivel superior, centros de investigación y de vinculación y desarrollo regional, por lo que su valoración es parcial. En cuanto al factor de Evaluación del Desempeño, esta se realiza anualmente para el personal de mando y en el desarrollo de los procesos de promoción y de calidad y eficiencia para el personal operativo, que comenzaron a regularizarse a partir del segundo semestre de 2022.

Estos cuadrantes presentan diferencias importantes respecto a la calificación de la APF, por lo que se pondrá atención en su desarrollo y mejora.





Institución	Índice Global
Secretaría de Educación Pública	77.4
Universidad Pedagógica Nacional	75.2
<b>Instituto Politécnico Nacional</b>	<b>78.1</b>
XE-IPN Canal 11	77.3
Centro de Enseñanza Técnica Industrial	77.6
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN	88.9
Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del IPN	68.2
Tecnológico Nacional de México	78.2
Patronato de Obras e Instalaciones del IPN	74.4

## Comparativo entre Instituciones del Sector Educativo

El comparativo global entre Instituciones similares, muestra que el **Instituto Politécnico Nacional** se ubica en la parte media alta de las calificaciones, con un resultado aceptable de **78.12**. En la ECCO 2023, fue superado por el CINVESTAV y el Tecnológico Nacional de México.

Nombre de la institución	C1 Política de gobierno	C2 Gestión pública y transparencia	C3 Filosofía organizacional	C4 Tareas y responsabilidades	C5 Integridad e igualdad de género	C6 Relaciones laborales	C7 Profesionalización y desarrollo	C8 Seguridad en el trabajo	C9 Servicio a la sociedad
Secretaría de Educación Pública	79.4	77.1	78.1	74.5	80.4	77.9	73.0	75.4	80.9
Universidad Pedagógica Nacional	75.1	73.9	76.9	71.9	77.6	77.2	68.3	74.8	81.0
<b>Instituto Politécnico Nacional</b>	<b>79.0</b>	<b>76.7</b>	<b>80.1</b>	<b>74.6</b>	<b>79.7</b>	<b>79.0</b>	<b>73.8</b>	<b>78.3</b>	<b>82.0</b>
Centro de Enseñanza Técnica Industrial	80.2	76.5	79.3	74.3	80.8	79.1	72.6	74.1	81.0
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN	88.5	88.4	90.4	87.1	89.8	89.7	85.0	90.6	90.5
Tecnológico Nacional de México	77.0	76.6	79.7	76.1	78.7	80.6	75.1	79.3	80.8

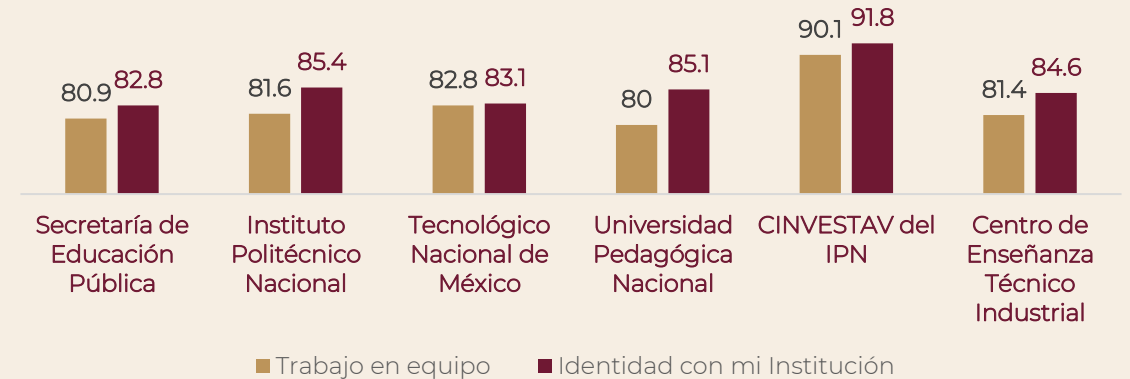


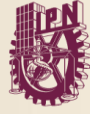
Los comparativos entre factores y reactivos significativos (más altas y más bajas calificaciones), muestran que los **resultados del Instituto** se ubican en lo general, en la parte media alta de las calificaciones obtenidas por otras Instituciones del Ramo II similares al IPN.

Comparativo de factores con calificaciones más bajas en el Sector Educativo



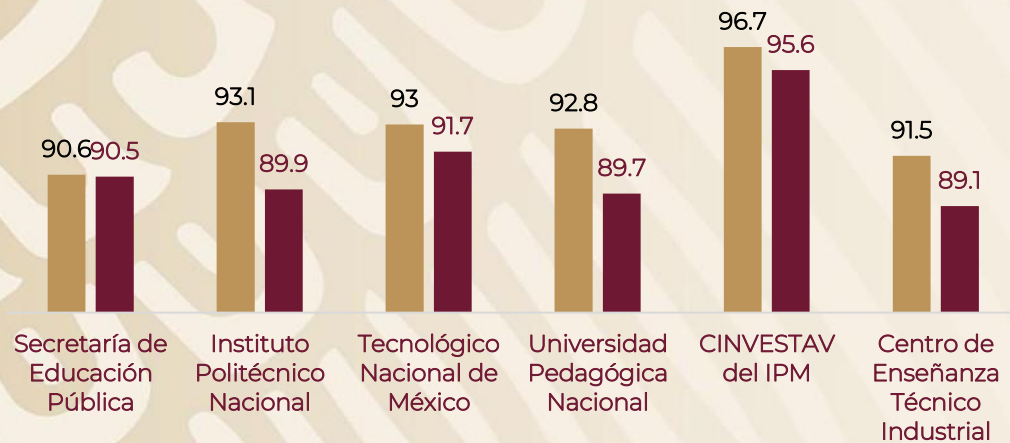
Comparativo de factores con calificaciones más altas en el Sector Educativo





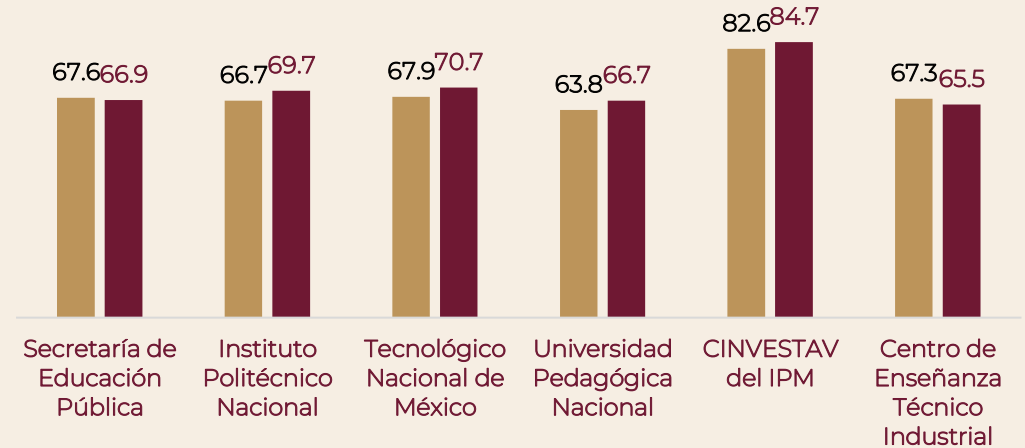
Una labor importante será lograr que el Instituto supere estos registros en las próximas ediciones de la ECCO.

Comparativo de reactivos con más altas calificaciones en el sector educativo



- Orgulloso de ser parte de mi Institución
- Me siento satisfecho haciendo mi trabajo

Comparativo de reactivos con más bajas calificaciones en el sector educativo



- Se cubren los puestos vacantes con personal de mi Institución
- Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen





# Análisis comparativo año anterior

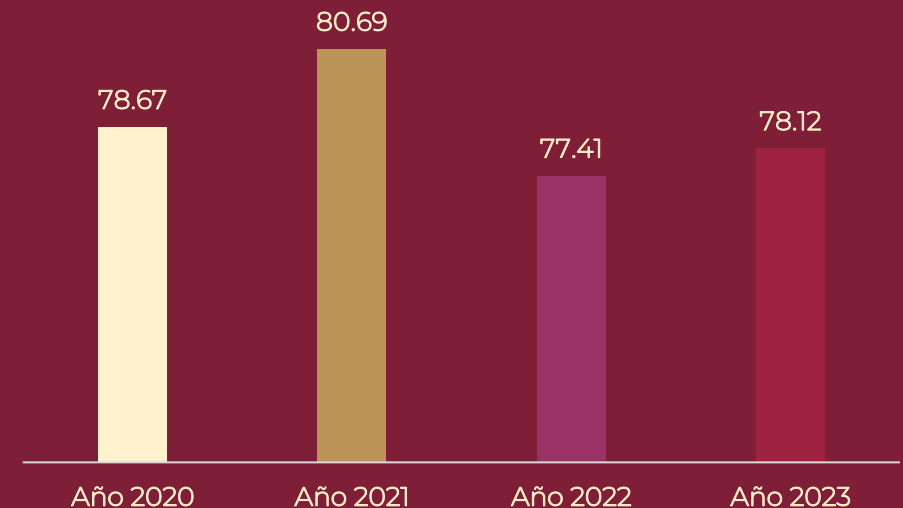
Comparativo Histórico APF - IPN



El IPN tuvo un incremento importante en la calificación del año 2021, pero los conflictos en las unidades académicas durante 2022 provocaron descontentos e incertidumbre que propiciaron una disminución en el índice global. Para el año de 2023, se logró incrementar la calificación y se espera mantener esa tendencia de crecimiento.

Al comparar los resultados globales del IPN y la APF, se identifica que las calificaciones obtenidas por el Instituto han sido menores que las calificaciones obtenidas por la APF. El reto de la Institución en las próximas aplicaciones de la ECCO será alcanzar al menos los niveles mostrados en los resultados globales de la Administración Pública Federal.

Comparativo Anual del Índice Global del IPN





Los cuadrantes 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 9 mejoraron su valoración en el año 2023 respecto a las calificaciones obtenidas en el año 2022. De estos, los que tuvieron una mayor diferencia respecto a las calificaciones del año anterior, fueron el cuadrante 1 Política de Gobierno y, el cuadrante 9 Servicios a la Sociedad, que son esenciales en el desarrollo de la Institución.

Cuadrantes modelo Tichy Resultados 2022				Cuadrantes modelo Tichy Resultados 2023			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas	Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo	Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo
	<b>76.2</b>	<b>74.7</b>	<b>73.1</b>		<b>79.0</b>	<b>74.6</b>	<b>73.8</b>
Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo	Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo
	<b>75.2</b>	<b>78.8</b>	<b>82.6</b>		<b>76.7</b>	<b>79.7</b>	<b>78.3</b>
Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional	<b>C6</b> Relaciones laborales	<b>C9</b> Servicio a la sociedad	Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional	<b>C6</b> Relaciones laborales	<b>C9</b> Servicio a la sociedad
	<b>79.8</b>	<b>78.6</b>	<b>79.6</b>		<b>80.1</b>	<b>79.0</b>	<b>82.0</b>

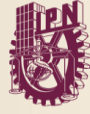


Cuadrantes modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo
	2.8	-0.1	0.6
Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo
	1.6	0.9	-4.4
Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional	<b>C6</b> Relaciones laborales	<b>C9</b> Servicio a la sociedad
	0.2	0.4	2.4

Los cuadrantes que decrecieron fueron el cuadrante 4 Tareas y Responsabilidades, cuya disminución fue mínima (0.1) y el cuadrante 8 Seguridad en el Trabajo, que tuvo un decremento importante (4.4) debido principalmente a la disminución en el factor de Emergencias, que se analizará con más detalle en el apartado de fortalezas y áreas de oportunidad.

El cuadrante calificado más bajo en el año 2022 fue el cuadrante 7 Profesionalización y Desarrollo, con un índice de 73.1. Para el año 2023, ese cuadrante mejoró en la percepción del personal al obtener un índice igual a 73.8, sin embargo, deberá continuarse con las acciones que permitan mejorar esta calificación.





Factor	Índice 2022	Índice 2023	Diferencia
125 Servicio Profesional de Carrera	75.11	74.43	<u>-0.68</u>
110 Balance trabajo-familia	80.38	79.98	<u>-0.40</u>
111 Calidad de vida laboral y estrés	84.97	80.32	<u>-4.65</u>
112 Capacitación	72.56	74.44	1.88
113 Derechos humanos	78.18	80.32	2.14
114 Emergencias	79.12	75.19	-3.93
115 Evaluación del desempeño	71.79	73.10	1.31
116 Gestión pública	73.58	74.34	0.76
117 Identidad con la institución	81.24	85.38	4.14
118 Igualdad de género	80.29	80.81	0.52
119 Integridad y no discriminación	77.31	78.54	1.23
120 Liderazgo	76.13	76.42	0.29
121 Normativa y austeridad	74.23	77.60	3.37
122 Organización	79.68	77.96	-1.72
123 Orientación a la ciudadanía	77.85	78.59	0.74
124 Reconocimiento laboral	69.59	71.13	1.54
126 Trabajo en equipo	81.11	81.60	0.49
127 Transparencia	76.78	79.13	2.35
128 Valores	79.28	80.14	0.86

Los Factores que mejoraron su calificación en el año 2023 respecto al año 2022, fueron 112, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 123, 124, 126, 127 y 128, destacando por su mayor crecimiento los factores 113 Derechos Humanos, 117 Identidad con la Institución, 121 Normativa y Austeridad y 127 Transparencia, que nos muestran un mejor desarrollo del IPN después de los conflictos del 2022.



Los factores que decrecieron de 2022 a 2023, fueron 110, 111, 114, 122 y 125, donde el factor 111 Calidad de vida laboral y estrés tuvo el mayor decrecimiento (-4.65) al pasar de 84.97 a 80.32, asimismo, el factor 114 Emergencias tuvo un descenso importante al pasar de 79.12 a 75.19, por lo que será necesario continuar trabajando en conjunto con el personal para volver a subir estas calificaciones.

Reactivo	Índice 2022	Índice 2023	Diferencia
429 Me siento satisfecho haciendo mi trabajo	90.43	89.91	<u>-0.52</u>
460 Trabajar en la APF me permite contribuir al bienestar de la sociedad	89.78	89.85	0.07
463 Me siento orgulloso de ser parte de mi Institución	93.01	93.14	0.13
386 Me identifico con el propósito u objetivo de mi Institución	89.21	88.78	<u>-0.43</u>
387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de mi Institución	91.04	90.04	<u>-1.00</u>
			-
402 Se considera importante retener a personas con experiencia técnica	68.00	69.59	1.59
403 Se motiva al personal antes de proceder a su despido	67.59	69.87	2.28
405 El proceso para denunciar actos de corrupción es confiable	67.76	70.51	2.75
390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen	68.20	69.72	1.52
392 Se cubren los puestos vacantes con personal de la Institución	63.93	66.65	2.72
486 Puedo cubrir mis gastos, incluyendo deudas, de manera quincenal con el ingreso que recibo	NA	66.66	
487 Actualmente tengo ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos	NA	57.01	



En las PTCCO 2023, se atendieron los factores 112, 118, 120, 124 y 127. El factor 112 Capacitación pasó de 72.56 en el año 2022 a 74.44 en el año 2023, mejorando la percepción; el factor 118 Igualdad de Género subió su calificación de 80.29 a 80.81, este factor se consideró obligatorio en el IPN para concientizar al personal; el factor 120 Liderazgo, obligatorio para la APF, pasó de 76.13 a 76.42; el factor 124 Reconocimiento laboral tuvo en 2022 un índice de 69.59, pasando a 71.13 en el año 2023; el factor 127 Transparencia, obligatorio para la APF por la difusión de ECCO y PTCCO, pasó de 76.78 en el año 2022 a 79.13 en 2023. Como puede observarse, todos los factores atendidos con el PTCCO 2023 tuvieron incrementos en sus calificaciones.

Los reactivos con más altas calificaciones obtenidas en el año 2022 mantuvieron su nivel en el año 2023. El reactivo 460 trabajar en la APF me permite contribuir al bienestar de la sociedad y el reactivo 463 me siento orgulloso de ser parte de mi Institución, tuvieron un ligero incremento en el año 2023. Los reactivos 429 me siento satisfecho haciendo mi trabajo, 386 me identifico con el propósito u objetivo de mi Institución y 387 mi labor contribuye a la realización de los objetivos de mi Institución, tuvieron una disminución mínima en 2023, pero conservaron su alto nivel de calificaciones.

Los reactivos que obtuvieron las calificaciones más bajas en el año 2022 mejoraron en la encuesta 2023 aunque continuaron en niveles bajos. Se debe hacer especial énfasis en dos reactivos nuevos que se aplicaron en la ECCO 2023 y cuya valoración fue muy baja: 486 Puedo cubrir mis gastos, incluyendo deudas, de manera quincenal con el ingreso que recibo y 487 Actualmente tengo ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos. En ambos casos se refleja la problemática económica de los trabajadores.







La calificación global obtenida por el Instituto Politécnico Nacional en la ECCO 2023 se encuentra en el rango positivo y aunque se incrementó respecto al año 2022, se espera mejore para siguientes ejercicios.

En la ECCO 2023, se mostraron fortalezas en los cuadrantes C3 Filosofía organizacional (80.1) y C9 Servicios a la sociedad (82.0) donde se obtuvo una mejor calificación. Estos elementos son muy importantes para cumplir con los objetivos de la Institución.

Conforme el análisis de la matriz Tichy, el cuadrante 4 Tareas y Responsabilidades, tuvo una disminución mínima (0.1) y el 8 Seguridad en el Trabajo tuvo un decremento importante (4.4) que se atribuye a la disminución en el factor de Emergencias y en particular al reactivo 487 que se refiere a la capacidad de ahorro del personal, por lo que será importante apoyar a los trabajadores para que se capaciten en economía y finanzas personales y familiares.

El cuadrante calificado más bajo en el año 2022 fue el cuadrante 7 Profesionalización y Desarrollo, con un índice de 73.1. Para el año 2023, ese cuadrante mejoró en la percepción del personal al obtener un índice igual a 73.8, sin embargo, deberá continuarse con las acciones que permitan mejorar esta calificación.

Los factores con índices superiores a 80 y que representan las fortalezas de la Institución son los siguientes: Calidad de vida laboral y estrés, Derechos humanos, Identidad con la Institución, Igualdad de género, Trabajo en equipo y Valores. Entre ellos, destacan por su mayor crecimiento Derechos Humanos e Identidad con la Institución. También debe reconocerse el incremento que tuvieron Normativa y Austeridad, así como Transparencia.





Estos factores muestran que el personal tiene un alto grado de responsabilidad con su trabajo, así como reconocimiento e identidad con el Instituto. Es importante que se conserven estas condiciones laborales para un mejor clima y cultura organizacional.

Los reactivos que fueron calificados con una mejor percepción fueron: en el factor de Calidad de vida laboral y estrés, el reactivo Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo con una calificación de 89.91; Identidad con mi Institución, Estoy orgulloso de ser parte de mi Institución con 93.14, Trabajar en la APF me permite contribuir al bienestar de la sociedad con 89.85; y en el factor Organización, el reactivo Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la Institución con 90.04.

Estos resultados muestran que en general se tiene un ambiente laboral adecuado, que sirve como base para lograr un mejor clima y cultura organizacional en el Instituto Politécnico Nacional.

Por otro lado, del análisis realizado a factores y reactivos para identificar las áreas de oportunidad, se obtuvo lo siguiente:

1. Los factores con índices más bajo son: Reconocimiento laboral (71.13) y Evaluación de desempeño (73.1), que se han incrementado, pero continúan mal calificados.
2. Los factores que más decrecieron de 2022 a 2023, fueron Calidad de vida laboral y estrés que tuvo el mayor decrecimiento (-4.65) al pasar de 84.97 a 80.32, asimismo, Emergencias tuvo un descenso importante al pasar de 79.12 a 75.19.



4. Otros factores con calificaciones medio-bajas que se consideraron en el análisis general pero no de manera específica, fueron Gestión pública y Servicio Profesional de Carrera (SPC). En el caso del SPC, no se considera como un área de oportunidad debido a que sólo se aplica en el 47% de las dependencias politécnicas.
5. De acuerdo con las Prácticas de Transformación definidas en el PTCCO 2023, se atendieron los factores Capacitación, Igualdad de Género, Liderazgo, Reconocimiento laboral y Transparencia. En todos los casos, los factores atendidos tuvieron incrementos en sus calificaciones.
6. Los reactivos más bajos fueron en el factor Calidad de vida laboral y estrés, el reactivo puedo cubrir mis gastos incluyendo mis deudas, de manera quincenal con el ingreso que recibo, con 66.66; en el factor Emergencias, el reactivo Actualmente tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos, con 57.01. En el caso de Reconocimiento laboral, el reactivo En mi Institución generalmente se cubren los puestos vacantes con el personal de la misma Institución obtuvo 66.65.

Tomando en cuenta estas consideraciones, se determina en el caso del factor Reconocimiento laboral que no será considerado en esta ocasión como un área de oportunidad (ya que fue atendido en el PTCCO 2023 y ha incrementado su percepción), además de que el Instituto mantiene un amplio conjunto de normas y procesos para reconocer a su personal, por lo que continuará dándole atención.

El factor de Evaluación de desempeño mejoró su calificación respecto al año anterior y ha sido atendido en prácticas de transformación de ejercicios pasados. En el IPN se aplica anualmente al personal de mando y en procesos específicos al personal operativo, como promoción docente, promoción horizontal del personal de apoyo y asistencia a la educación (PAAE), concurso de ascenso escalafonario y estímulo de calidad y eficiencia del PAAE. Adicionalmente, el personal puede participar en los concursos del Servicio Profesional de Carrera o por sus méritos, acceder a una plaza puesto de libre designación.





Se concluye que las áreas de oportunidad se centran en los factores de Calidad de vida laboral y estrés, Emergencias y Gestión pública.

Para Calidad de vida laboral y estrés, a pesar de que su calificación global es 80.32, se debe hacer énfasis en la baja calificación de los reactivos 424 El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades (71.6) y 486 Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas, de manera quincenal con el ingreso que recibo (66.7), que requerirán la implementación de acciones que apoyen al personal a mejorar su planeación financiera.

En Emergencias, el reactivo 487 Actualmente tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos (57.01), obtuvo la calificación más baja de la ECCO 2023. por lo que será importante apoyar a los trabajadores para que se capaciten en economía y finanzas personales y familiares.

Gestión pública tuvo una calificación de 74.3, pero incluye tres factores con índices menores a 73 y que se refieren a la sanción a actos de corrupción, promover la presentación de denuncias y a la confiabilidad del proceso de denuncias de actos de corrupción. Este hecho es preocupante porque muestra que la promoción y difusión de las herramientas y medios de denuncia no ha sido suficiente, además de que no hay plena confianza en el proceso, por lo que será necesario continuar e incrementar las campañas al interior de cada dependencia politécnica.

Adicionalmente a estas áreas de oportunidad, el IPN continuará manejando como una práctica de transformación obligatoria la Igualdad de Género, con la finalidad de consolidar la perspectiva de género en toda la comunidad.





Objetivos estratégicos	Factor ECCO 2022
<p>Promover acciones para que el personal se capacite en temas de planeación y control financiero y de economía personal y familiar, que le permitan mejorar sus finanzas y capacidad de ahorro.</p>	<p>Calidad de vida laboral y Estrés Emergencias</p>
<p>Promover y desarrollar acciones que fortalezcan la concientización y sensibilización del personal en temas de equidad e igualdad con perspectiva de género.</p>	<p>Igualdad de Género. Integridad y no discriminación</p>
<p>Promover la realización de campañas de difusión y conocimiento de las herramientas y medios para denunciar actos de corrupción, violencia y hostigamiento, entre otros.</p>	<p>Gestión Pública</p>
<p>Desarrollar el liderazgo, habilidades y conocimientos de los mandos y directivos del IPN, para lograr una adecuada dirección de la Institución y el cumplimiento de sus finalidades y metas.</p>	<p>Liderazgo Capacitación</p>
<p>Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación, para concientizar y hacer del conocimiento las fortalezas, debilidades y acciones a desarrollar.</p>	<p>Transparencia</p>



Objetivo estratégico	Práctica de transformación	Factor atendido
Promover acciones para que el personal se capacite en temas de planeación y control financiero y de economía personal y familiar, que le permitan mejorar sus finanzas y capacidad de ahorro.	Promover y apoyar la participación del personal en acciones que les proporcionen las herramientas para mejorar su economía y finanzas.	Calidad de vida laboral y Estrés Emergencias
Promover y desarrollar acciones que fortalezcan la concientización y sensibilización del personal en temas de equidad e igualdad con perspectiva de género.	Promover el conocimiento y capacitación del personal en materia de equidad e igualdad de género, para mejorar el clima laboral, el respeto y demás valores institucionales.	Igualdad de Género. Integridad y no discriminación
Promover la realización de campañas de difusión y conocimiento de las herramientas y medios para denunciar actos de corrupción, violencia y hostigamiento, entre otros.	Dar mayor difusión a las campañas institucionales y realizar al menos una campaña para promover las herramientas y medios de denuncia.	Gestión Pública
Desarrollar el liderazgo, habilidades y conocimientos de los mandos y directivos del IPN, para lograr una adecuada dirección de la Institución y el cumplimiento de sus finalidades y metas.	Gestionar la participación del personal de mando y directivo en acciones de formación y capacitación, que les brinden las herramientas y conocimientos necesarios en su labor.	Liderazgo Capacitación
Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación, para concientizar y hacer del conocimiento las fortalezas, debilidades y acciones a desarrollar.	Difundir a través de las páginas Web del Instituto, DCH y dependencias, los resultados obtenidos en la ECCO, así como las prácticas de transformación.	Transparencia



## Programación de acciones de equidad de género

1. El Instituto Politécnico Nacional inicia 2024 con 115 Redes de Género (ReG).

Período de actividades: 1º de enero al 13 de septiembre de 2024.

Área	No. de ReG
Nivel Medio Superior: (CECyT 1 al 19 y CET 1) .	20
Nivel Superior: (ESIME ZAC, ESIME TIC, ESIME AZC, ESIME CULH, ESIA TIC, ESIA TEC, ESIA ZAC, ESIQIE, ESCOM, ESIT, ESFM, UPIBI, UPIITA, UPIICSA, UPIIG, UPIIZ, UPIIH, UPIIT, UPIIP, UPIEM, ENCB ST, ESM, ENMyH, ESEO, CICS ST, CICS MA, ESCA ST, ESCA TEP, ESE, EST, ENBA,)	31
Centros de Investigación: (CBG, CDA, CEPROBI, CIBA TLAX, CIC, CICATA ALT, CICATA LEG, CICATA MOR., CICATA QRO, CICIMAR, CIDETEC, CIECAS, CIIDIR DGO, CIIDIR MICH, CIIDIR OAX, CIIDIR SIN, CIEMAD, CIITA VER, CIITEC, CITEDI TIJ, CMP+L)	21
Centros de Vinculación y Desarrollo Regional: (TIJUANA, CAMPECHE, OAXACA, CULIACÁN, DURANGO, CANCÚN, LOS MOCHIS, TLXCALA, MAZATLÁN)	9
Área Central :(CENDI LPB, CENDI ASC, CENDI CBB, CENDI ESLM, CENDI MSE, DSI, COCENDI, DFIE, DDP, DByP, DCH, DDC, DEMS, DES, DFLE, DAES, SIIS, DII, SAC, DAD, CGSI, DAE, DEV, OAG, DPyO, CANAL ONCE, DDiCyT, DG, CGPII, SSE, SIP, PD, SAD Y DSG	34
<b>Total</b>	<b>115</b>

La conformación de las Redes de Género es una de las estrategias implementadas para transversalizar la Perspectiva de Género en el IPN, mediante la ejecución de actividades que permiten sensibilizar y capacitar a su comunidad.

Cada Red de Género elabora anualmente un Plan de Trabajo, en el que comprometen al menos una actividad al mes.

Los ejes temáticos que abordarán son: Igualdad, Masculinidades, Día Internacional de la Mujer, Empoderamiento, Feminismo, Sororidad, Estereotipos, Diversidad sexual, Corresponsabilidad y Prevención de la violencia digital.





## 2. Acciones a desarrollar por temática

Período de actividades: 1º de enero al 13 de septiembre de 2024

### Sensibilización y capacitación de la comunidad politécnica:

- Taller de Autobiografías de Mujeres Politécnicas
- Taller Nosotras, las Otras Mujeres: Herramientas para el autoconocimiento y liderazgo
- Talleres de Paternidades
- Taller de Masculinidades
- Taller Lenguaje no sexista
- Talleres Deconstruyendo "Mi amor romántico"
- Diplomado en Formación Integral para las Redes de Género
- Conversatorio Identidades Trans
- Concurso de carteles Identidades Trans
- I SexOlimpiadas Politécnicas
- Rally 25 Nov:
- 10o. Encuentro Politécnico de las Redes de Género





Prevenir y atender la violencia de género, así como el acoso y hostigamiento sexual:

- Mesas de atención e informativas, con relación al Protocolo y la orientación y recepción de denuncias.
- Jornadas itinerantes de sensibilización para la prevención de la violencia de género en el IPN, a través de pláticas, talleres y conferencia se llevarán a cabo en las distintas unidades académicas de nivel medio superior y superior.

Promover, realizar investigación con perspectiva de género; diagnósticos, generación y difusión de conocimiento desde la perspectiva de género:

- Ciclo de Formación en Investigación con Perspectiva de Género, conformado por cuatro módulos:
  - ✓Curso "Investigar con gafas violeta. Introducción a la perspectiva de género"
  - ✓Curso "Descubriendo la caja de herramientas: Fundamentos de los Estudios de Género"
  - ✓Curso "Cuestionar las certezas: Ciencia y conocimiento desde la perspectiva de género"
  - ✓Taller "¡3, 2, 1... Acción! Elaboración de proyectos de investigación con perspectiva de género"
- Implementación del Programa de Mentoras Politécnicas para el impulso de las vocaciones científicas en jóvenes de áreas STEM"
- Creación de la Red de Mentoras Insignes.
- Seminario de investigación sobre feminismos latinoamericanos



## Cursos para personal de mando y directivo enero – marzo 2024

Nombre de Acción	Tipo de Acción	Periodo de Impartición	Modalidad	Duración
Acompañantes emocionales	Taller	2024-01-24 a 2024-02-08	Virtual	25
Cambios y permanencias en el tiempo y espacio politécnico	Curso	2024-01-31 a 2024-02-15	Virtual	20
Conéctate	Curso	2024-02-12 a 2024-03-10	Virtual	30
Educación y crianza de jóvenes y adolescentes	Taller	2024-01-22 a 2024-02-19	Virtual	40
Elementos didácticos para el docente politécnico	Curso	2024-01-29 a 2024-02-15	Virtual	20
Herramientas del coaching para el liderazgo transformacional	Taller	2024-02-19 a 2024-03-15	Virtual	40
Introducción a ciberseguridad	Curso	2024-01-15 a 2024-02-04	Virtual	20
Introducción a ciberseguridad	Curso	2024-02-12 a 2024-03-03	Virtual	20
Linux básico	Curso	2024-01-15 a 2024-03-10	Virtual	60
Marco jurídico y normativo aplicable al Instituto Politécnico Nacional	Curso	2024-02-19 a 2024-03-15	Presencial	20
Orientación a resultados en el Instituto Politécnico Nacional	Curso	2024-01-08 a 2024-02-02	Virtual	40
Sensibilización para el Sistema de Gestión de la Calidad	Taller	2024-03-06 a 2024-03-08	Presencial	25





## Cursos para personal de mando y directivo enero – marzo 2024

Nombre de Acción	Tipo de Acción	Periodo de Impartición	Modalidad	Duración
Acompañantes emocionales	Taller	2024-01-24 a 2024-02-08	Virtual	25
Cambios y permanencias en el tiempo y espacio politécnico	Curso	2024-01-31 a 2024-02-15	Virtual	20
Conéctate	Curso	2024-02-12 a 2024-03-10	Virtual	30
Educación y crianza de jóvenes y adolescentes	Taller	2024-01-22 a 2024-02-19	Virtual	40
Elementos didácticos para el docente politécnico	Curso	2024-01-29 a 2024-02-15	Virtual	20
Herramientas del coaching para el liderazgo transformacional	Taller	2024-02-19 a 2024-03-15	Virtual	40
Introducción a ciberseguridad	Curso	2024-01-15 a 2024-02-04	Virtual	20
Introducción a ciberseguridad	Curso	2024-02-12 a 2024-03-03	Virtual	20
Linux básico	Curso	2024-01-15 a 2024-03-10	Virtual	60
Marco jurídico y normativo aplicable al Instituto Politécnico Nacional	Curso	2024-02-19 a 2024-03-15	Presencial	20
Orientación a resultados en el Instituto Politécnico Nacional	Curso	2024-01-08 a 2024-02-02	Virtual	40
Sensibilización para el Sistema de Gestión de la Calidad	Taller	2024-03-06 a 2024-03-08	Presencial	25



## Planeación anual 2024 Personal de mando, directivo y PAEE

Nombre de la acción de formación	Periodo de impartición	Duración en horas	Finalidad de la acción de formación	Modalidad	Núm. de personas a atender
Una opción para la administración del aprendizaje, la plataforma Moodle	Enero	40	Inducción	Mixta	30
Negociación y manejo de conflictos		40	Actualización	Virtual	30
Sistema automatizado de gestión bibliotecaria (SAGEB ALEPH 500)		25	Fortalecimiento	Presencial	26
La violencia de género: un espejo para mirar-te		30	Actualización	Presencial	30
La violencia de género: un espejo para mirar-te		30	Actualización	Presencial	30
Salud mental y bienestar emocional en la infancia para personal de CENDI y COCENDI		20	Desarrollo	Presencial	40
Salud mental y bienestar emocional en la infancia para personal de CENDI y COCENDI		20	Desarrollo	Presencial	40
Salud mental y bienestar emocional en la infancia para personal de CENDI y COCENDI		20	Desarrollo	Presencial	40
Linux básico		60	Fortalecimiento	Virtual	101
Emprendimiento		20	Fortalecimiento	Virtual	101
Introducción a ciberseguridad		20	Fortalecimiento	Virtual	100
Introducción a internet de las cosas		20	Fortalecimiento	Virtual	101
Conéctate		30	Actualización	Virtual	100
Python Básico		60	Fortalecimiento	Virtual	101
Introducción a ciberseguridad		Febrero	20	Fortalecimiento	Virtual
Orientación a resultados en el Instituto Politécnico Nacional	Enero	40	Fortalecimiento	Virtual	10
Orientación a Resultados 2		40	Fortalecimiento	Virtual	10
Office 365, Google Drive y Dropbox		40	Actualización	Virtual	80
Estrategias de acompañamiento emocional para adolescentes y jóvenes		40	Desarrollo	Presencial	32
Estrategias de acompañamiento emocional para adolescentes y jóvenes		40	Desarrollo	Presencial	38
Educación y crianza de jóvenes y adolescentes		40	Fortalecimiento	Virtual	127
MICROSOFT WORD 2016 - NIVEL BÁSICO		40	Actualización	Virtual	40
Inteligencia intrapersonal e interpersonal para el trabajo		20	Desarrollo	Virtual	30
Una opción para el dibujo asistido por computadora, el programa Autocad		40	Inducción	Presencial	20
Mejorando la salud emocional		30	No especificado	Mixta	30
Gestión de equipos de alto rendimiento en ambientes colaborativos		20	Fortalecimiento	Presencial	40
La violencia de género: un espejo para mirar-te		30	Actualización	Presencial	30
Negociación y manejo de conflictos		40	Actualización	Virtual	30
Inteligencia emocional en el trabajo		20	Desarrollo	Presencial	42
La inteligencia emocional ¿Qué pienso?		40	Fortalecimiento	Mixta	23



Paternidades	Febrero	10	Fortalecimiento	Presencial	30	
Bootcamp Project Manager Scrum, PMI, ITIL, BPM ?Parte 1	Enero	45	Desarrollo	Virtual	2	
Bootcamp Project Manager Scrum, PMI, ITIL, BPM - Parte 2	Febrero	47	Desarrollo	Virtual	2	
Introducción a la filosofía de design thinking: Herramientas para incidir en la innovación	Marzo	12	Actualización	Virtual	30	
Hacia una cultura sustentable en tu desarrollo personal	Febrero	20	Desarrollo	Presencial	15	
Análisis e interpretación de la Norma ISO 9001:2015		25	Inducción	Presencial	25	
Análisis y evaluación de riesgos		20	Actualización	Presencial	25	
La dieta digital, un hábito para ganar salud emocional y bienestar laboral		20	Desarrollo	Mixta	30	
Formularios Google: Herramienta para la gestión y los procesos educativos		20	Desarrollo	Presencial	25	
Formularios Google: Herramienta para la gestión y los procesos educativos		20	Desarrollo	Presencial	22	
Investigar con gafas violetas: Una introducción a la perspectiva de género		25	Desarrollo	Mixta	42	
Primeros auxilios Psicológicos (PAP´s) en casos de Violencia de Género		25	Desarrollo	Mixta	25	
Gobernanza Pública I: Control Interno		40	Fortalecimiento	Virtual	30	
Sistema automatizado de gestión bibliotecaria (SAGEB ALEPH 500)		25	Fortalecimiento	Presencial	17	
Autoría de contenidos educativos para ambientes de aprendizaje virtuales y mixtos		40	Actualización	Virtual	60	
Autoría de contenidos educativos para ambientes de aprendizaje virtuales y mixtos		40	Actualización	Virtual	60	
Autoría de contenidos educativos para ambientes de aprendizaje virtuales y mixtos		40	Actualización	Virtual	60	
Autoría de contenidos educativos para ambientes de aprendizaje virtuales y mixtos		40	Actualización	Virtual	60	
Las artes como expresión de emociones ¿Qué siento?		30	Fortalecimiento	Mixta	36	
Negociación directiva y manejo de conflictos		20	No especificado	Presencial	30	
Análisis e interpretación de la Norma ISO 21001:2018		Marzo	30	Desarrollo	Presencial	35
Excel básico		Febrero	20	Actualización	Presencial	35
Capacidades físicas para el desempeño de la preparación física deportiva: La fuerza	30		Fortalecimiento	Mixta	50	
Inteligencia emocional y comunicacional para el trabajo	Marzo	20	Desarrollo	Presencial	40	
Técnicas para el manejo de la información		20	Actualización	Presencial	26	
Cambios y permanencias en el tiempo y espacio politécnico		20	Fortalecimiento	Virtual	50	
Computación express		30	Desarrollo	Presencial	25	
Inteligencia emocional y comunicacional para el trabajo		20	Desarrollo	Presencial	25	





Formularios Google: Herramienta para la gestión y los procesos educativos	Febrero	20	Desarrollo	Presencial	20
De la Guía para el Ejercicio y Control del Presupuesto del Instituto Politécnico Nacional		20	Actualización	Presencial	600
Marco jurídico y normativo aplicable al Instituto Politécnico Nacional	Marzo	20	Actualización	Presencial	10
Desarrollo personal para la superación integral		40	Fortalecimiento	Presencial	18
TIC como apoyo al desarrollo de actividades administrativas		30	No especificado	Mixta	31
Sensibilización para el Sistema de Gestión de Calidad		20	Actualización	Mixta	25
De lo oral a lo escrito		20	No especificado	Presencial	30
Elaboración del programa de formación para mi unidad académica		30	Fortalecimiento	Mixta	32
Elaboración del programa de formación para mi unidad académica		30	Fortalecimiento	Mixta	63
Elaboración del programa de formación para mi unidad académica		30	Fortalecimiento	Mixta	34
Elaboración del programa de formación para mi unidad académica		30	Fortalecimiento	Mixta	37
Elaboración del programa de formación para mi unidad académica		30	Fortalecimiento	Mixta	30
Excel básico		20	Actualización	Presencial	20
Excel básico		20	Actualización	Presencial	22
Descubriendo la caja de herramientas: Fundamentos de los Estudios de Género		25	Desarrollo	Mixta	40
Sistema automatizado de gestión bibliotecaria (SAGEB ALEPH 500)		25	Fortalecimiento	Presencial	25
Introducción a la Psicología Positiva en el Trabajo	20	Desarrollo	Presencial	20	
Redacción, pensar lo que quiero decir	Septiembre	20	No especificado	Presencial	30
Redes Sociales como apoyo a la educación	Marzo	20	Actualización	Virtual	50
Ética, un camino a la cultura de integridad en el IPN		25	Desarrollo	Virtual	200
Herramientas para la mejora continua	Abril	20	Actualización	Presencial	25
Formularios Google: Herramienta para la gestión y los procesos educativos	Marzo	20	Desarrollo	Presencial	20
Aplicación de la Normatividad laboral en el IPN		20	Desarrollo	Presencial	20
Análisis e interpretación de la Norma ISO 9001:2015	Mayo	25	Inducción	Presencial	25
Metodología de las 9S's		20	Fortalecimiento	Presencial	25
Emprendimiento	Abril	20	Fortalecimiento	Virtual	100
Introducción a ciberseguridad		20	Fortalecimiento	Virtual	100
Orientación a Resultados 2		40	Fortalecimiento	Virtual	SPC
Ética, un camino a la cultura de integridad en el IPN		20	Desarrollo	Virtual	150
Ética, un camino a la cultura de integridad en el IPN		25	Desarrollo	Virtual	150
Herramientas del coaching para el liderazgo transformacional		40	Fortalecimiento	Virtual	50
Diplomado Elementos de Ética e Integridad para el Servicio Público en el IPN		100	Fortalecimiento	Virtual	100



Inteligencia emocional y comunicacional para el trabajo	Mayo	20	Desarrollo	Presencial	30
La dieta digital como hábito para ganar salud emocional y bienestar		20	Desarrollo	Mixta	50
Gobernanza pública II: Herramientas para la mejora continúa		40	Fortalecimiento	Virtual	50
Negociación y manejo de conflictos		40	Actualización	Virtual	70
Negociación directiva y manejo de conflictos		20		Mixta	30
La dieta digital como hábito para ganar salud emocional y bienestar		20	Desarrollo	Presencial	20
Principios para la edición de audio y video		40	Desarrollo	Virtual	50
Planeación estratégica para el directivo politécnico		40	Desarrollo	Virtual	50
Análisis de casos y experiencias en la gestión educativa		Junio	40	Actualización	Virtual
Gobernanza Pública III: Auditoría	20		Fortalecimiento	Virtual	60
Negociación y manejo de conflictos	20		Actualización	Presencial	20
Principios para la edición de audio y video II	40		Desarrollo	Mixta	800
Historias politécnicas de Talento PAEE	Septiembre	30	Desarrollo	Mixta	50
Ecosofía, una cosmovisión integral para el desarrollo sustentable en el IPN	Noviembre	20	Fortalecimiento	Mixta	50
Neuroliderazgo	Agosto	100	Fortalecimiento	Virtual	50
Liderazgo pedagógico finlandés para equipos de gestión			Fortalecimiento		



## Promoción de acciones de capacitación en planeación financiera para el personal

1. Solicitar a las dependencias politécnicas, a través de los enlaces designados, la promoción y realización de eventos que permitan otorgar al personal las herramientas necesarias de planeación financiera, economía y finanzas personales y familiares.

Período: Mayo y julio de 2024

2. Promover y apoyar la participación del personal en acciones que les permitan planear y lograr un mejor desarrollo financiero personal.

Período: junio y septiembre de 2024

3. Promover y apoyar al personal para que curse Diplomados en Planeación financiera.

Período: abril a septiembre de 2024





## Difusión de herramientas y medios de denuncia

1. Solicitar a las dependencias politécnicas, a través de los enlaces designados, la promoción y difusión al interior de sus áreas de las herramientas y medios de denuncia con que cuenta el IPN y la APF.

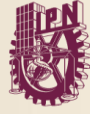
Período: abril a septiembre de 2024

2. Difundir las campañas institucionales para dar a conocer los instrumentos de denuncia de actos de corrupción, violencia, etc.

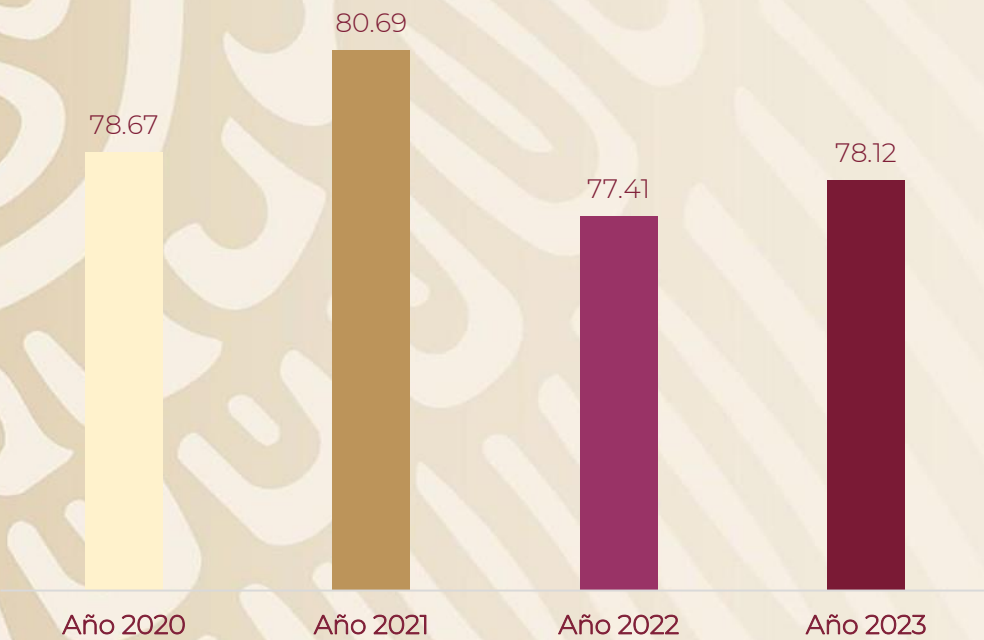
Período: abril a septiembre de 2024

3. Realizar una campaña de difusión de las herramientas y medios de denuncia.

Período: junio de 2024



## Comparativo Anual del Índice Global del IPN



La disminución del índice global de 2021 a 2022, se debió fundamentalmente a que durante el ejercicio 2022 ocurrieron diversos paros y protestas en las escuelas, centros y unidades del Instituto, lo que provocó inconformidades y, que bajará la percepción que se alcanzó en 2021.

Para 2023, se logró incrementar el índice global y la percepción favorable del personal, pero se deberá continuar trabajando para lograr mejores calificaciones en cada ejercicio..



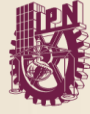
Los cuadrantes con calificación positiva y que tuvieron una mayor diferencia respecto a las calificaciones del año 2022, fueron: 1 Política de Gobierno y 9 Servicios a la Sociedad, que son esenciales en el desarrollo de la Institución. Los cuadrantes que decrecieron fueron el 4 Tareas y Responsabilidades, cuya disminución fue mínima (0.1) y el 8 Seguridad en el Trabajo, que tuvo un decremento importante (4.4) y que se atribuye a la disminución en el factor de Emergencias y en particular al reactivo 487 que se refiere a la capacidad de ahorro del personal, por lo que será importante apoyar a los trabajadores para que se capaciten en economía y finanzas personales y familiares.

El cuadrante calificado más bajo en el año 2022 fue el 7 Profesionalización y Desarrollo, con un índice de 73.1. Para el año 2023, ese cuadrante mejoró en la percepción del personal al obtener un índice igual a 73.8, sin embargo, deberá continuarse con las acciones que permitan mejorar esta calificación.

## Efectividad de las PTCCO

### Cuadrantes Comportamiento 2022-2023

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022			
Instituto Politécnico Nacional			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo
	2.8	-0.1	0.6
Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo
	1.6	0.9	-4.4
Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional	<b>C6</b> Relaciones laborales	<b>C9</b> Servicio a la sociedad
	0.2	0.4	2.4



## Comparativo en la calificación de factores 2022 atendidos en PTCCO 2023

Factor	Índice 2022	Índice 2023	Diferencia
112 Capacitación	72.56	74.44	1.88
118 Igualdad de género	80.29	80.81	0.52
120 Liderazgo	76.13	76.42	0.29
124 Reconocimiento laboral	69.59	71.13	1.54
127 Transparencia	76.78	79.13	2.35

De acuerdo a las Prácticas de Transformación definidas en el PTCCO 2023, se atendieron los factores 112, 118, 120, 124 y 127. El factor 112 Capacitación pasó de 72.56 en 2022 a 74.44 en 2023, mejorando la percepción; el factor 118 Igualdad de Género subió su calificación de 80.29 a 80.81, este factor se consideró obligatorio en el IPN para concientizar al personal; el factor 120 Liderazgo, obligatorio para la APF, pasó de 76.13 a 76.42; el 124 Reconocimiento laboral tuvo en 2022 un índice de 69.59, pasando a 71.13 en el año 2023; el factor 127 Transparencia, obligatorio para la APF por la difusión de ECCO y PTCCO, pasó de 76.78 en el año 2022 a 79.13 en 2023.

Como puede observarse, todos los factores atendidos con el PTCCO 2023 tuvieron incrementos en sus calificaciones.





Las dependencias politécnicas que obtuvieron calificaciones menores a 70 en la aplicación de la ECCO 2022, fueron un centro de nivel medio superior, un centro de investigación y 4 áreas de la administración central, derivado principalmente de inconformidades en cada una de ellas.

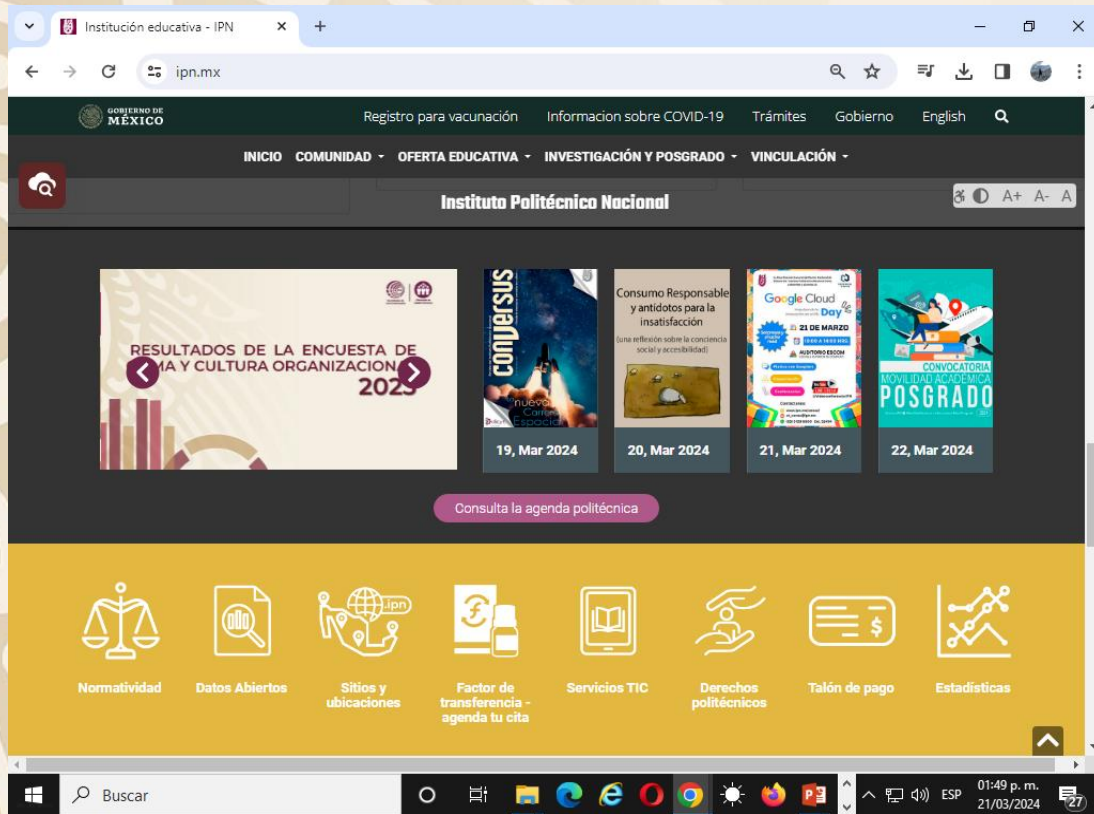
Para el ejercicio 2023 y después de la aplicación de las prácticas de transformación, se logró incrementar de manera importante la precepción del personal en todas estas dependencias, con el compromiso de no bajar la guardia.

## Comparativo de calificaciones 2022-2023 de las dependencias politécnicas con índices más bajos en la ECCO 2022

Dependencia Politécnica	Año 2022	Año 2023
Centro de Estudios Tecnológicos Walter Cross Buchanan	69.36	75.86
Centro Mexicano para la Producción más Limpia	69.58	79.43
Dirección de Recursos Materiales e Infraestructura	69.2	74.95
Dirección de Bibliotecas y Publicaciones	69.27	75.23
Dirección de Programación y Presupuesto	64.96	77.13
Defensoría de los Derechos Politécnicos	67.23	85.49



## Página Web del Instituto Politécnico Nacional



<https://www.ipn.mx/>



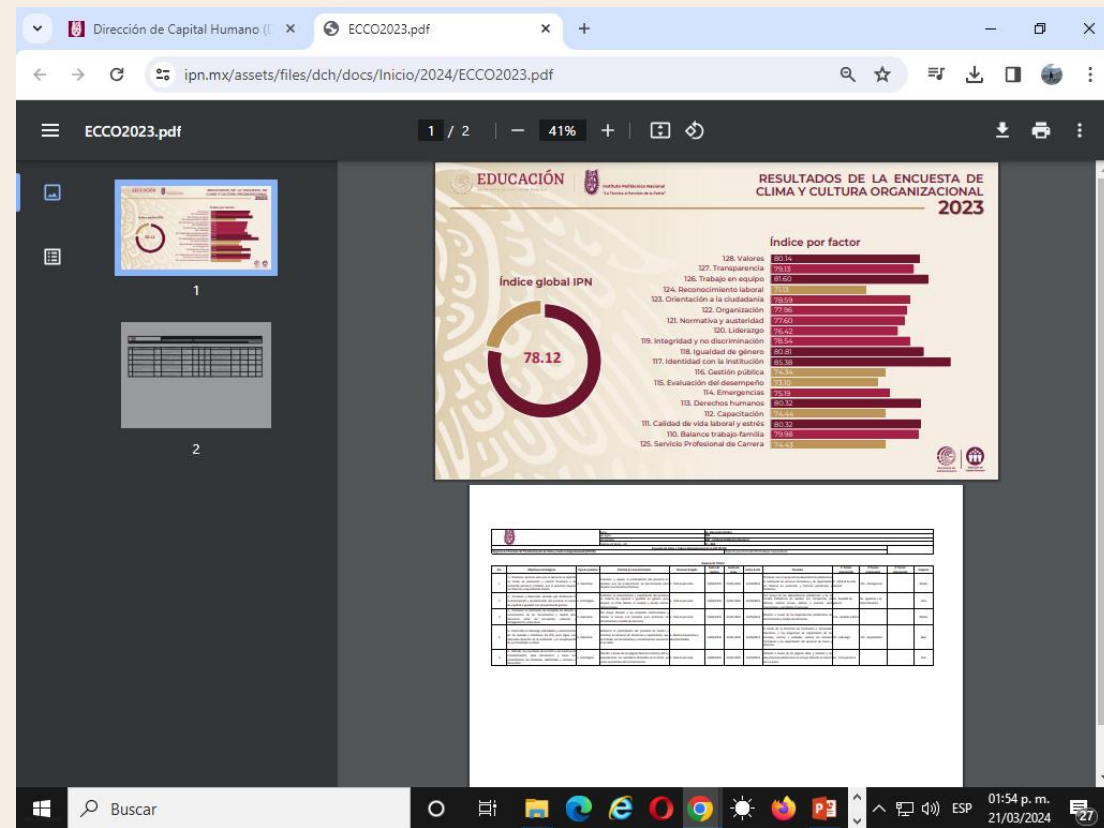
<https://www.ipn.mx/assets/files/ccs/docs/noticias/2024/03/resultados-ecco-ipn-2023.pdf>



### Página Web de la Dirección de Capital Humano



<https://www.ipn.mx/dch/>



<https://www.ipn.mx/assets/files/dch/docs/Inicio/2024/ECCO2023.pdf>





**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

# INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

## SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN

### Dirección de Capital Humano







Ramo	11- Educación Pública
UR Siglas	B00
UR Nombre	B00 - Instituto Politécnico Nacional
Códigos de Ramo - UR	11 - B00

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 Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

No.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Promover acciones para que el personal se capacite en temas de planeación y control financiero y de economía personal y familiar, que le permitan mejorar sus finanzas y capacidad de ahorro.	2- Operativa	Promover y apoyar la participación del personal en acciones que les proporcionen las herramientas para mejorar su economía y finanzas.	1- Todo el personal	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	Promover con el apoyo de las dependencias politécnicas la realización de acciones formativas y de capacitación en materia de economía y finanzas personales y familiares.	8 - Calidad de vida laboral	114 - Emergencias		Medio
2	2 - Promover y desarrollar acciones que fortalezcan la concientización y sensibilización del personal en temas de equidad e igualdad con perspectiva de género.	1- Estratégica	Promover el conocimiento y capacitación del personal en materia de equidad e igualdad de género, para mejorar el clima laboral, el respeto y demás valores institucionales.	1- Todo el personal	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	Con apoyo de las dependencias politécnicas y de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género, realizar cursos, talleres y eventos, para concientizar y sensibilizar al personal.	55 - Equidad de género	56 - Igualdad y no Discriminación		Alto
3	3 - Promover la realización de campañas de difusión y conocimiento de las herramientas y medios para denunciar actos de corrupción, violencia y hostigamiento, entre otros.	2- Operativa	Dar mayor difusión a las campañas institucionales y realizar al menos una campaña para promover las herramientas y medios de denuncia.	1- Todo el personal	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	Difundir a través de las dependencias politécnicas las herramientas y medios de denuncia.	116 - Gestión pública			Medio
4	4 - Desarrollar el liderazgo, habilidades y conocimientos de los mandos y directivos del IPN, para lograr una adecuada dirección de la Institución y el cumplimiento de sus finalidades y metas.	2- Operativa	Gestionar la participación del personal de mando y directivo en acciones de formación y capacitación, que les brinden las herramientas y conocimientos necesarios en su labor.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	A través de la Dirección de Formación e Innovación Educativa, y los programas de capacitación de los escuelas, centros y unidades, realizar las acciones formativas y de capacitación del personal de mano y directivo.	59 - Liderazgo	112 - Capacitación		Bajo
5	5 - Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación, para concientizar y hacer del conocimiento las fortalezas, debilidades y acciones a desarrollar.	1- Estratégica	Difundir a través de las páginas Web del Instituto, DCH y dependencias, los resultados obtenidos en la ECCO, así como las prácticas de transformación.	1- Todo el personal	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	Difundir a través de las páginas Web, y solicitar a las dependencias politécnicas una mayor difusión al interior de sus áreas.	63 - Transparencia			Alto

Firma:  
 Nombre de Director de Capital Humano del IPN: Mtro. Héctor Ramírez  
 Fecha: 19 de marzo de 2024



SECRETARÍA  
 DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
 INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL  
 DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO