



# Análisis ECCO – PTCCO 2019 - 2024

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

Secretaría de Administración  
Dirección de Capital Humano





# Contenido

- 
- INTRODUCCIÓN
  - RESULTADOS ECCO 2019-2023
  - RESULTADOS PTCCO 2019-2024
  - CONCLUSIONES
    - Factores mejor evaluados
    - Factores peor evaluados
    - Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023
    - Respuesta de la institución a los factores peor evaluados
    - Cédula de programación de PTCCO 2025





# Introducción

La **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)** tiene su fundamento en 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 (4º 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.

La ECCO en el Instituto Politécnico Nacional tiene por objeto proporcionar las herramientas que permitan mejorar el clima y cultura organizacional, a través del conocimiento, la percepción y opinión del personal, así como del planteamiento y desarrollo de acciones y procesos de cambio.

El presente documento, muestra un análisis de los resultados obtenidos por la institución en el período 2019 - 2024, realizando la revisión de los datos sociodemográficos, participación, calificaciones obtenidas, cuadrantes, factores y la definición de las prácticas de transformación (acciones a desarrollar para atender los factores con bajo índice) para el año 2025.

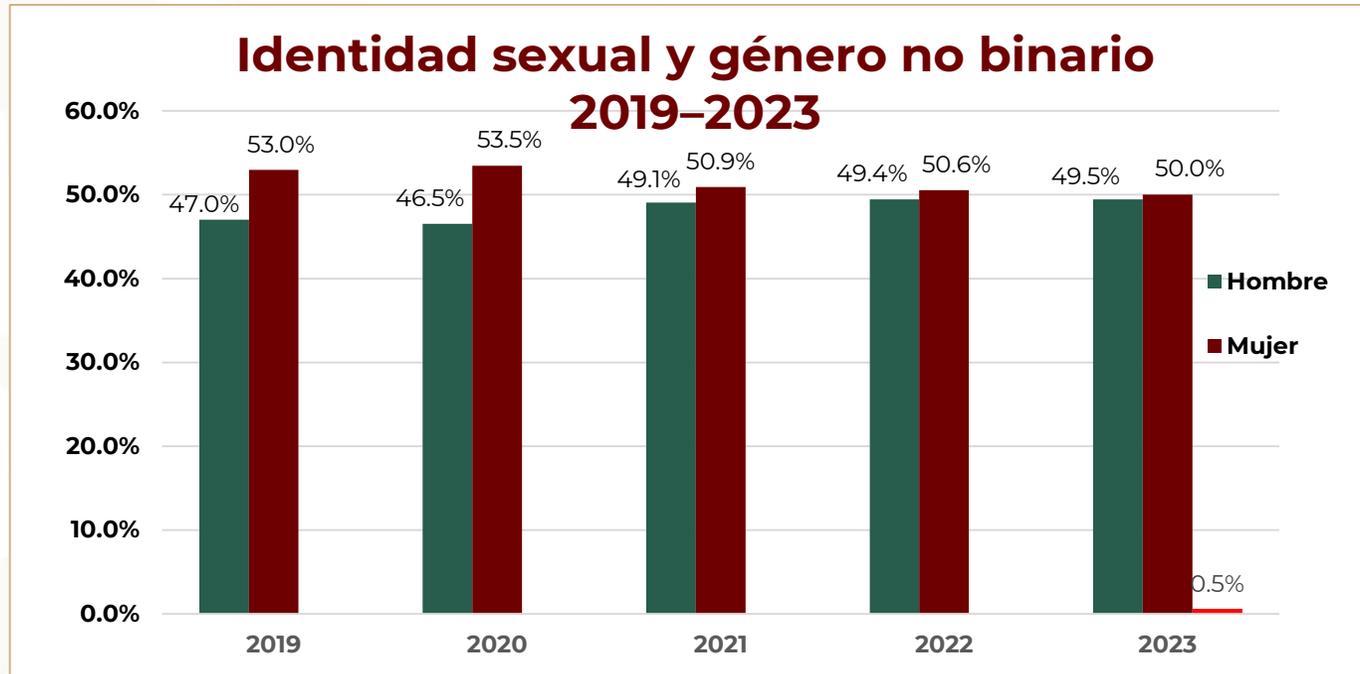


# Resultados ECCO 2019-2023

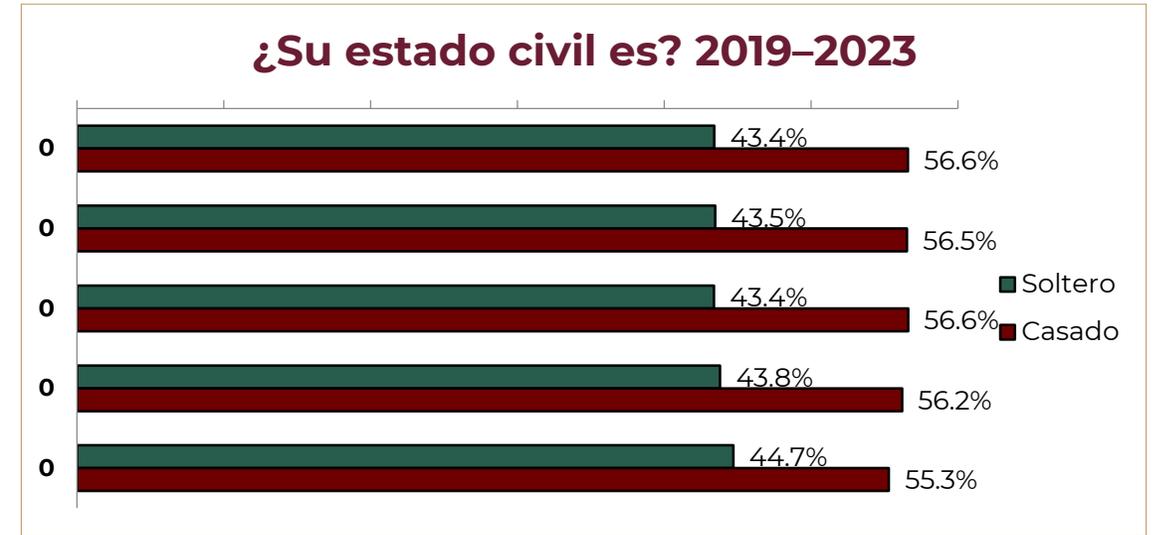
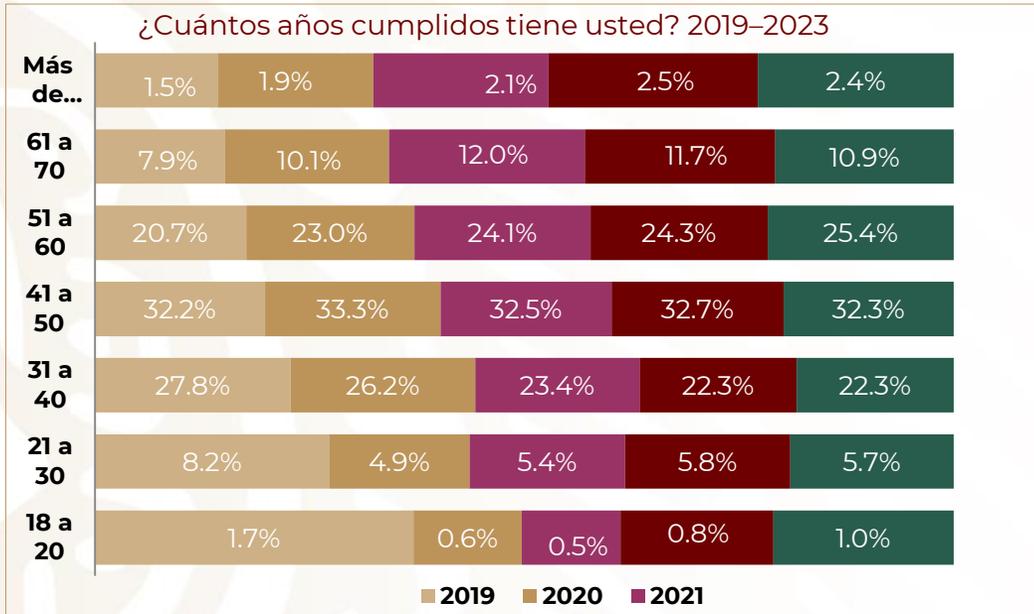
El análisis de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional se realiza tanto para los datos sociodemográficos del personal participante, como para las calificaciones obtenidas de forma global y por factor en el período de 2019 a 2023.

## Datos sociodemográficos del personal del IPN





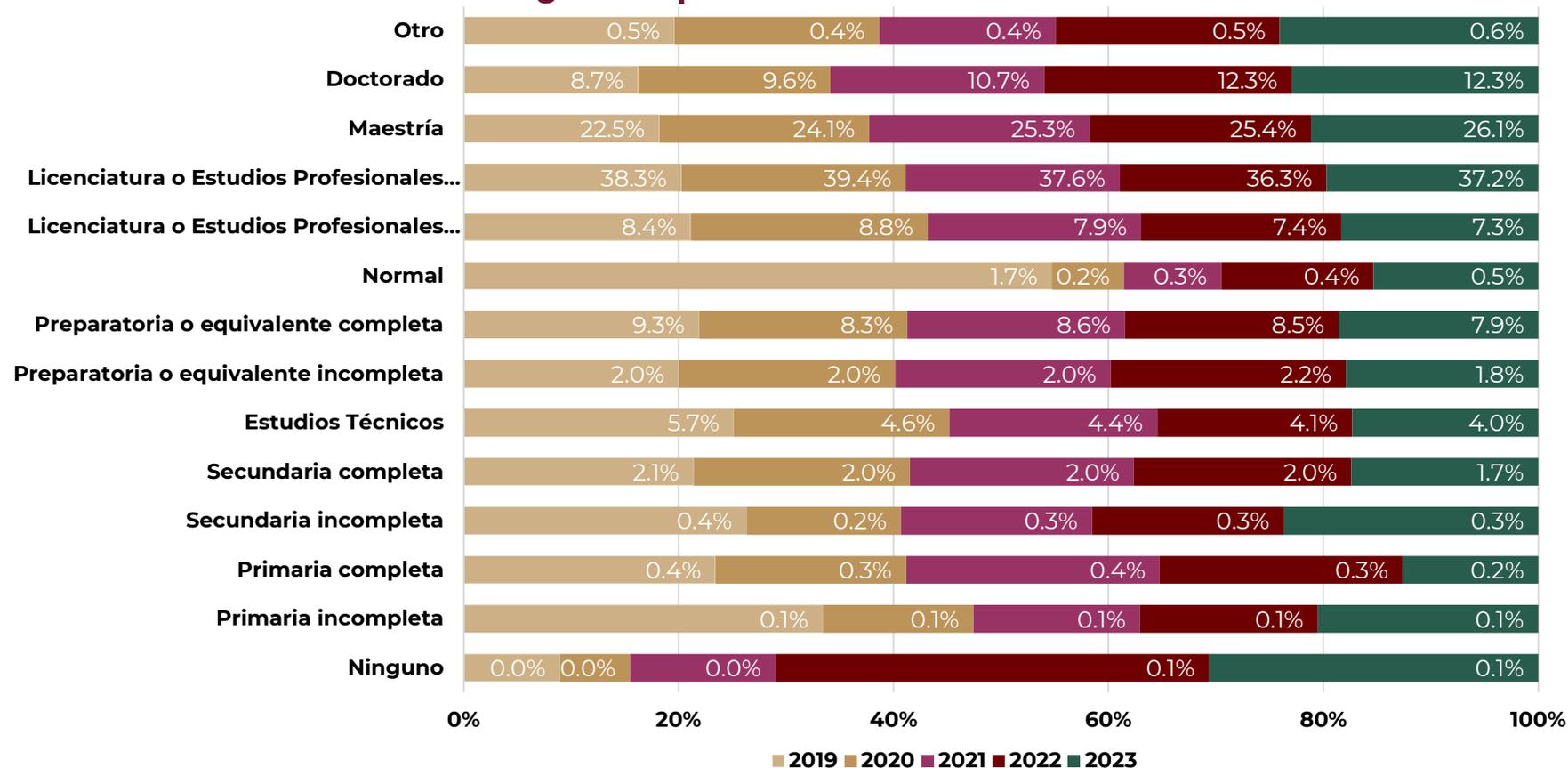
La participación del personal del Instituto en la aplicación de la ECCO creció sustancialmente en la presente administración. Un aspecto por destacar es que, la participación de las mujeres en la encuesta ha sido mayor a la de los hombres en todos los años del periodo.



El mayor número de personal participante en la encuesta a lo largo del periodo 2019 – 2023, tiene una edad entre 31 y 60 años. Asimismo, predominan los trabajadores cuyo estado civil es casado.

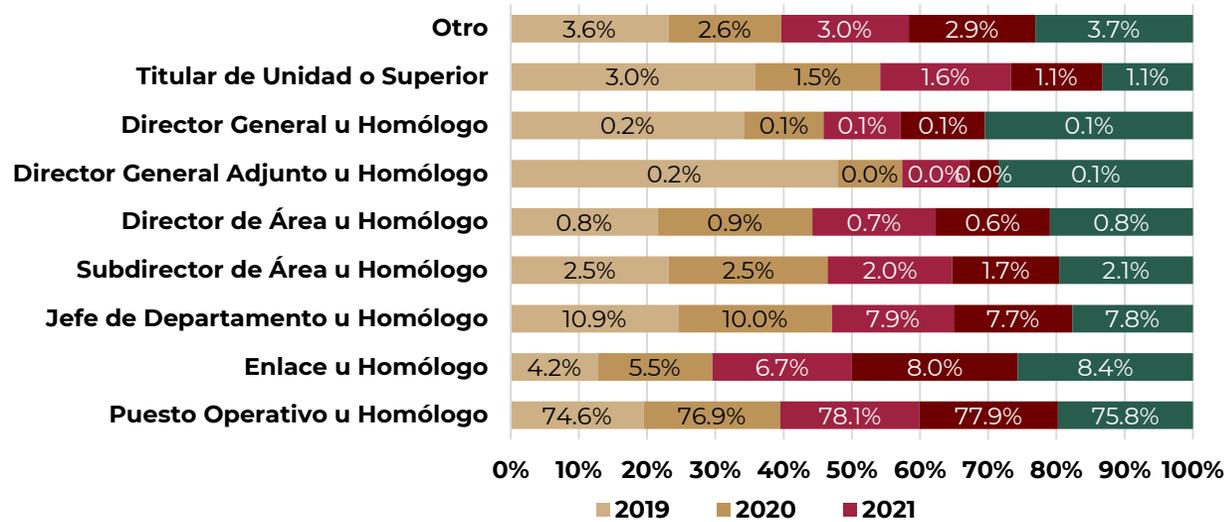


### ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? 2019–2023

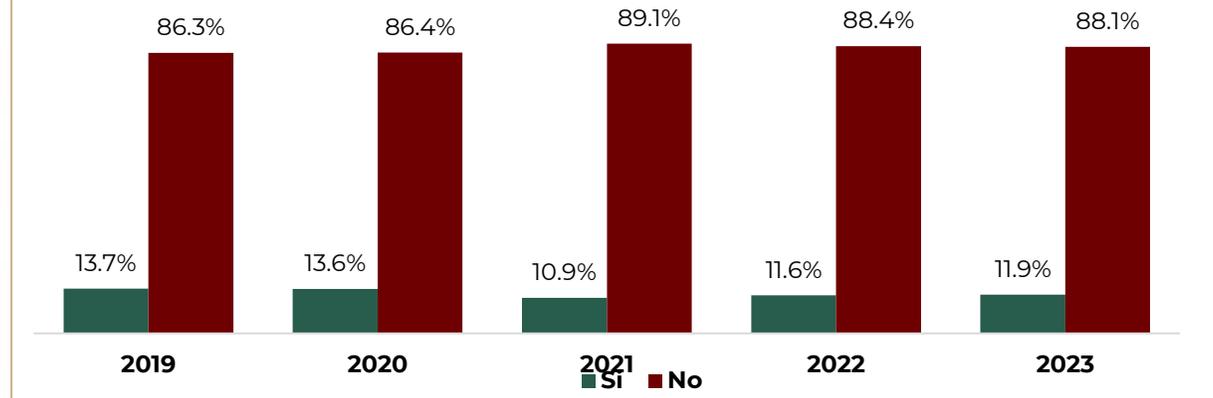




**¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? 2019–2023**

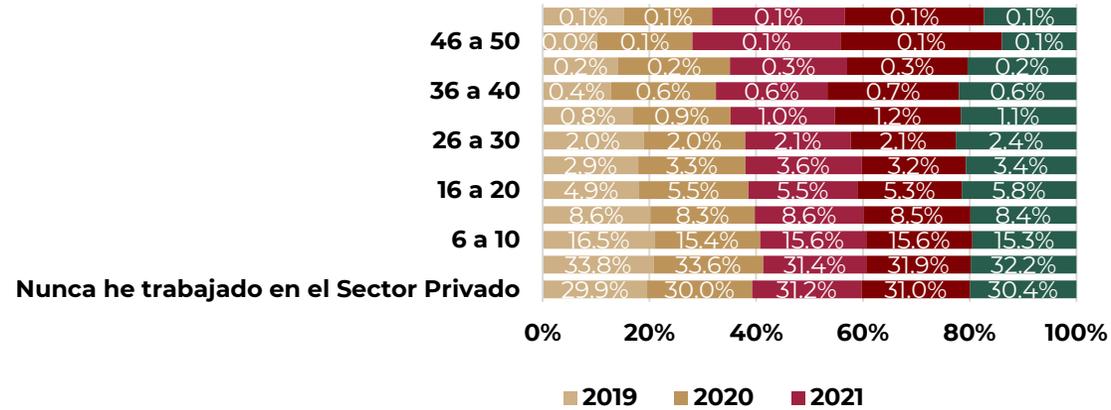


**¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? 2019–2023**

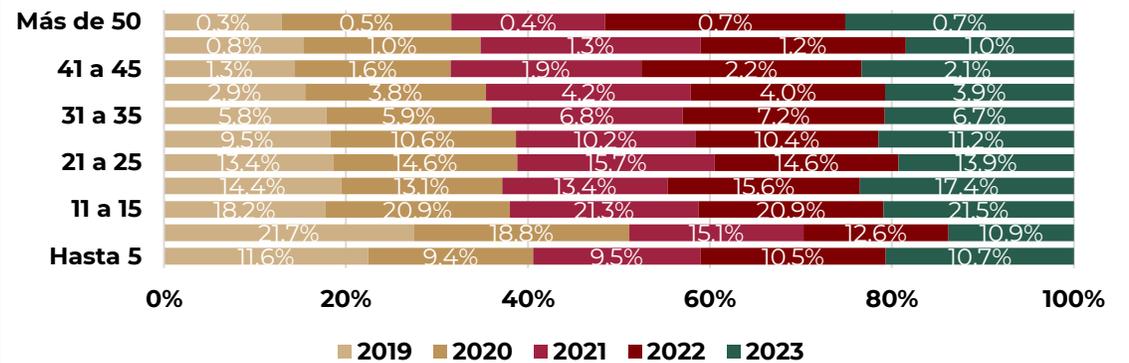




### En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? 2019–2023

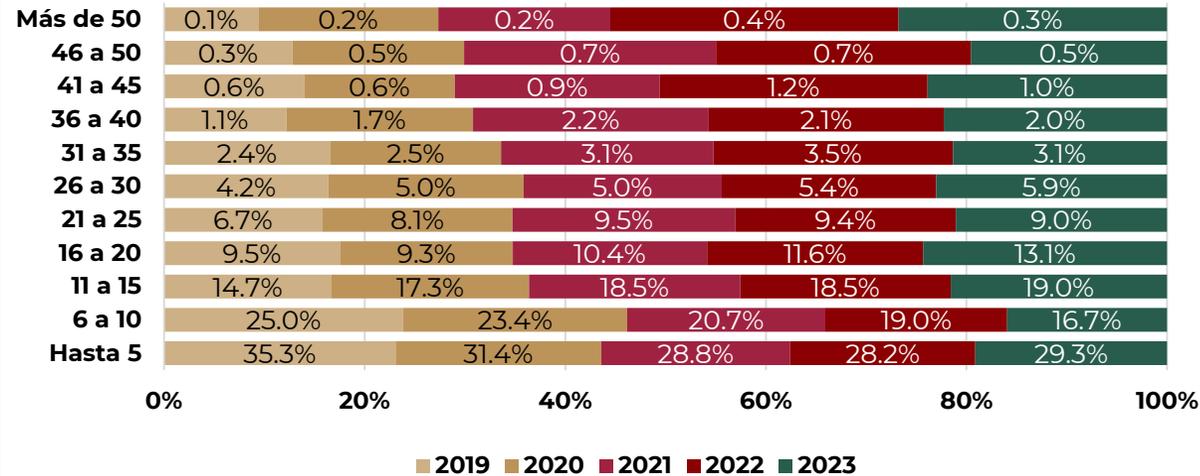


### En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? 2019–2023

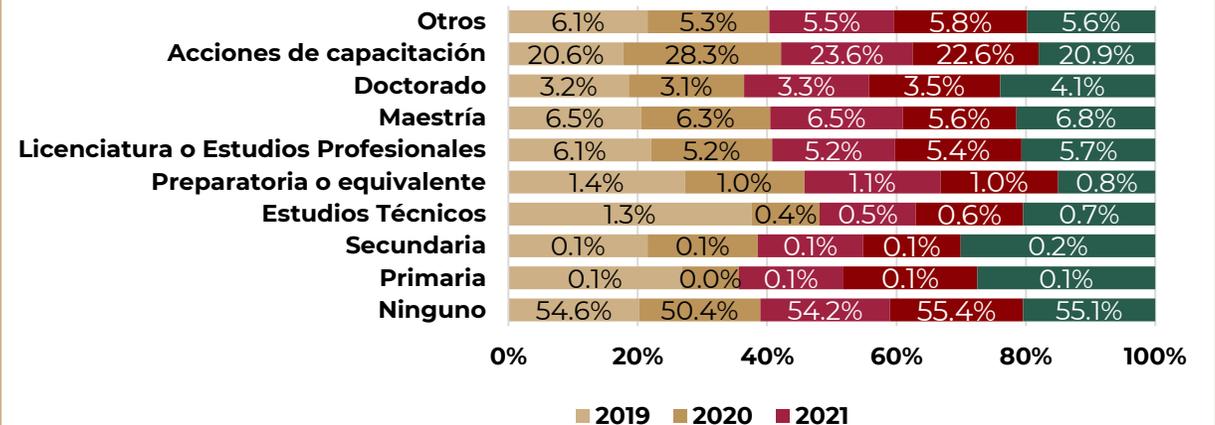




## ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? 2019–2023



## ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? 2019–2023





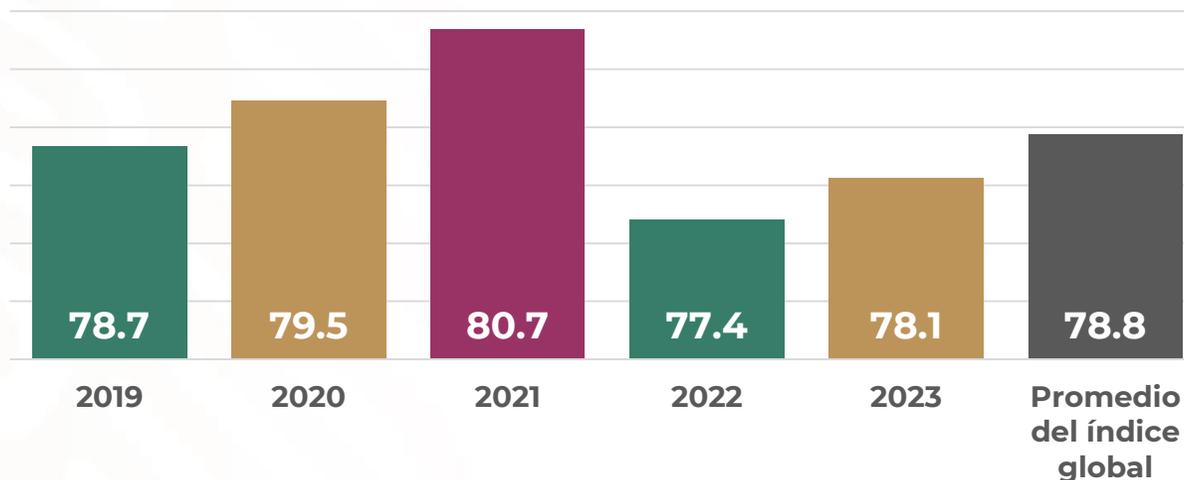
El nivel académico de los participantes en la encuesta se centra en los niveles de licenciatura y maestría con un poco más del 50% del total, en cada uno de los años del periodo, siendo más del 70% de nivel operativo, es decir, personal académico o personal de apoyo y asistencia a la educación. Asimismo, entre el 86% y 89% de los trabajadores no pertenece a algún servicio civil, profesional o público de carrera.

El 30% del personal, nunca ha trabajado en la iniciativa privada y, más del 60% tiene entre 1 y 20 años trabajando en el sector público. Un poco más del 60% tiene 15 años o menos en su puesto de trabajo. El 54% declaró que no se encontraba realizando ninguna acción de capacitación al momento de la aplicación de la encuesta.



## Datos cuantitativos de la aplicación de la ECCO

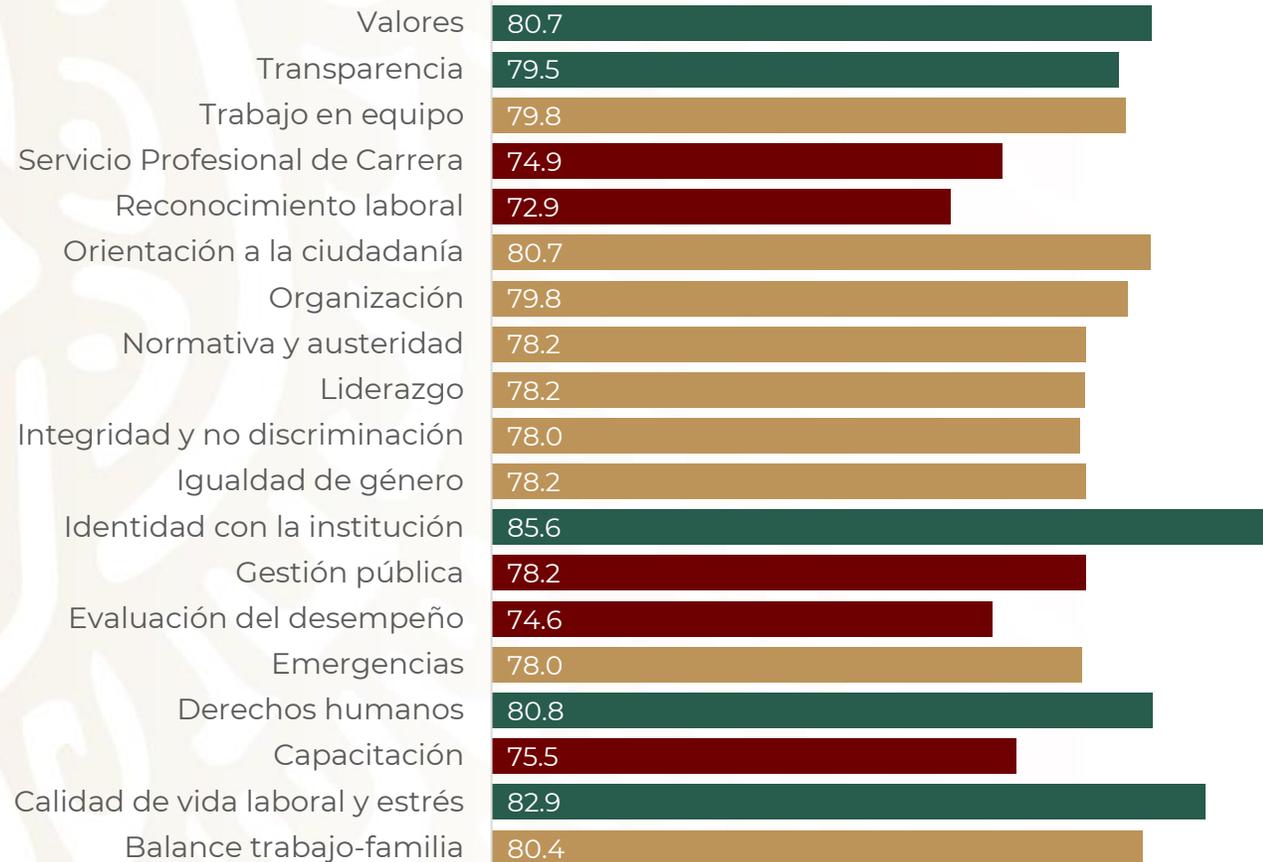
### Índice Global APF 2019 - 2023



La disminución del índice global del año 2021 a 2022, se debió fundamentalmente a los efectos provocados por la post pandemia y que durante el ejercicio 2022 ocurrieron algunas inconformidades en escuelas del Instituto, que provocaron 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.



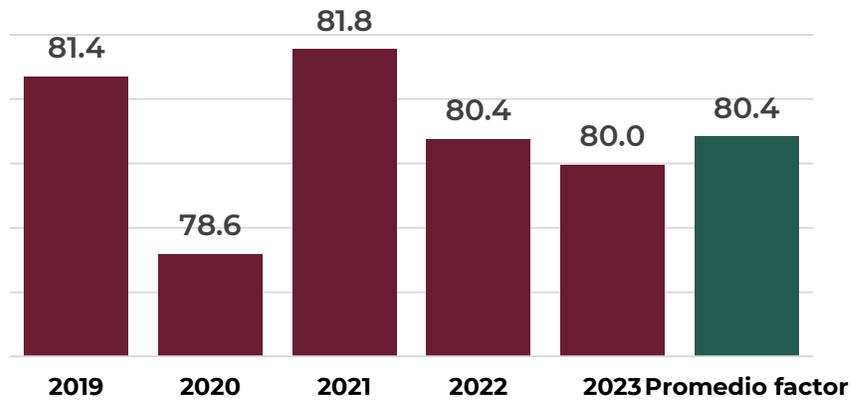
## Promedio de los factores 2019-2023



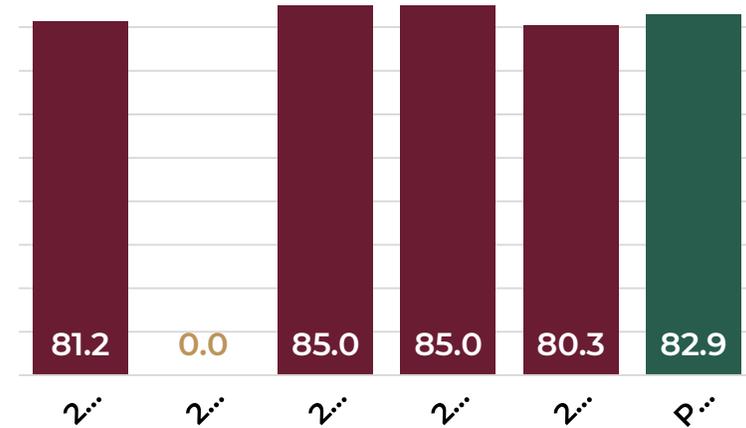
En términos generales, los factores evaluados en el período 2019-2023 se ubican en el nivel de calificación positivo, sin embargo, se tienen áreas de oportunidad que permitirán definir prácticas de transformación para mejorar el trabajo y el clima organizacional.



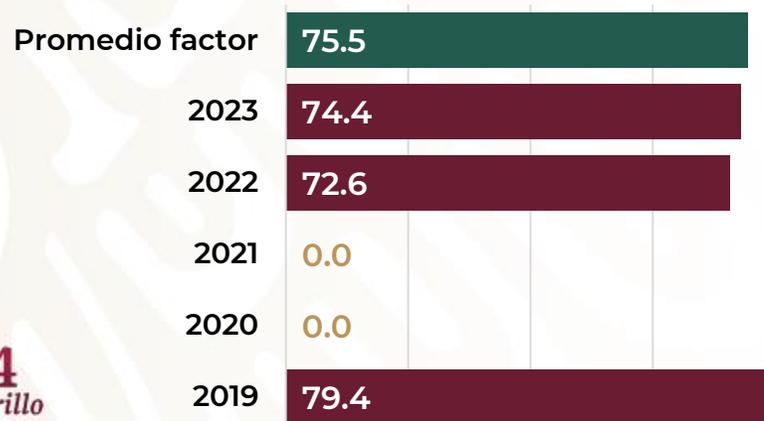
### Balance trabajo-familia 2019-2023



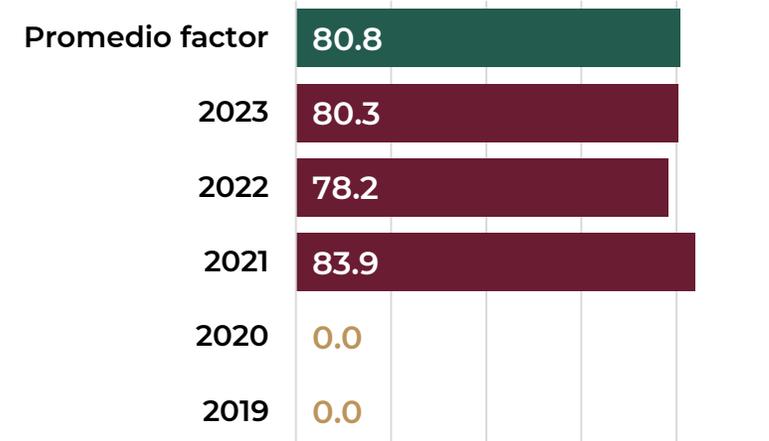
### Calidad de vida laboral y estrés 2019-2023



### Capacitación 2019-2023

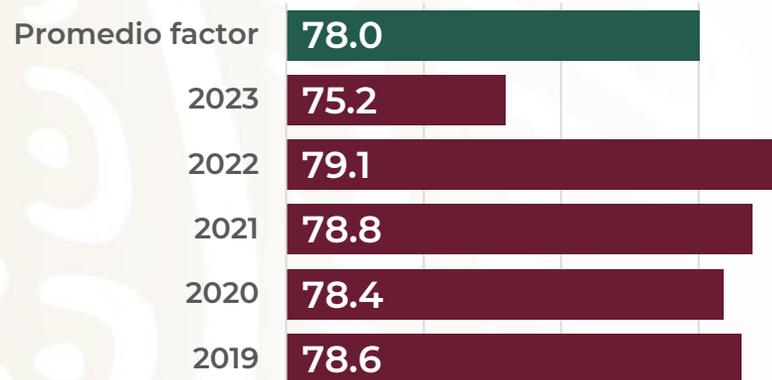


### Derechos humanos 2021-2023

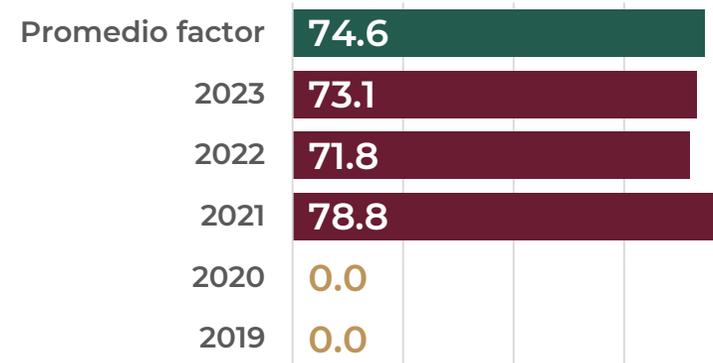




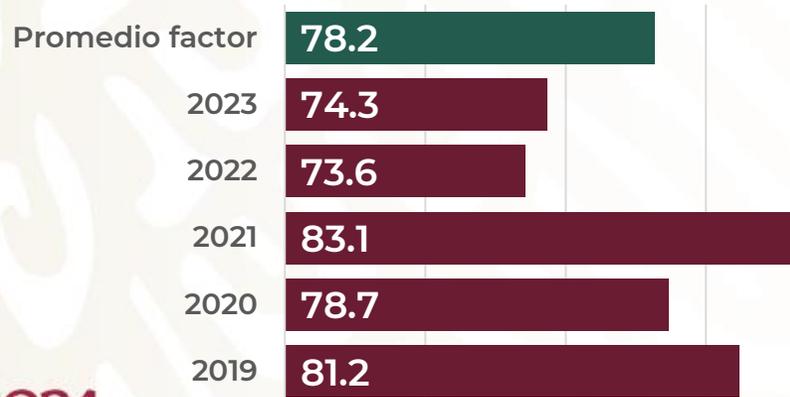
### Emergencias 2019–2023



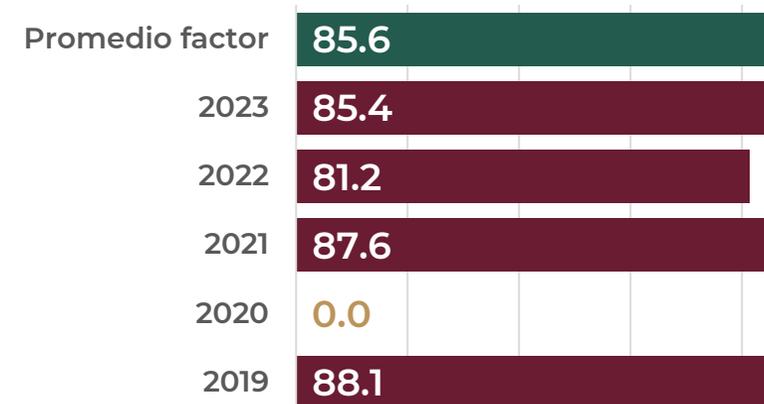
### Evaluación del desempeño 2021–2023



### Gestión pública 2019–2023

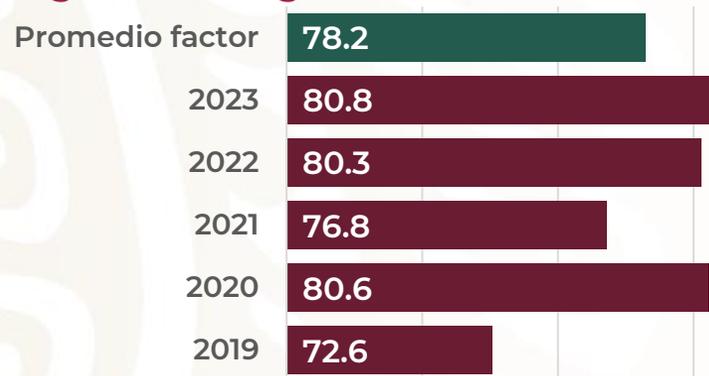


### Identidad con la institución 2019–2023

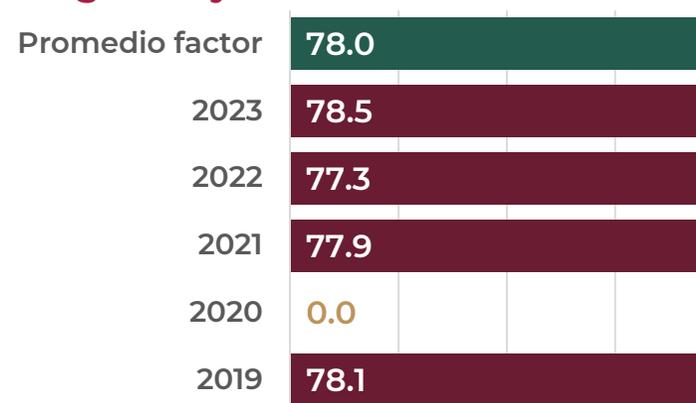




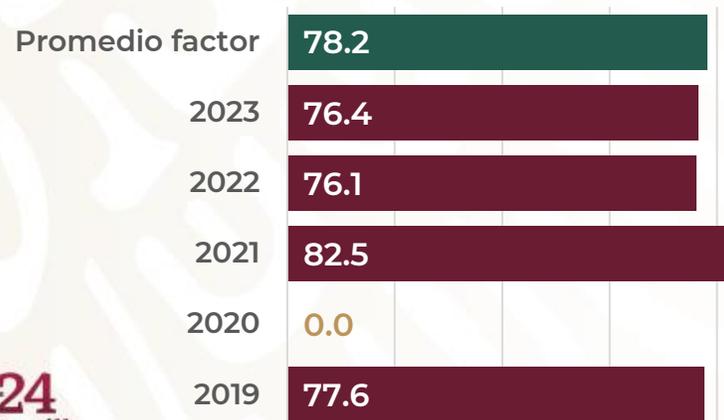
### Igualdad de género /2019–2023



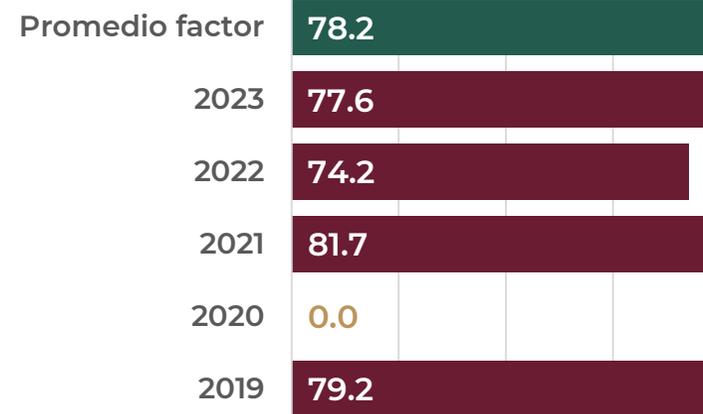
### Integridad y no discriminación 2019–2023



### Liderazgo 2019–2023

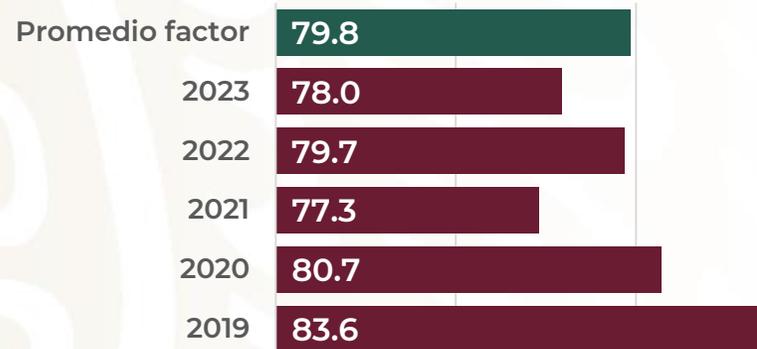


### Normativa y austeridad 2019–2023

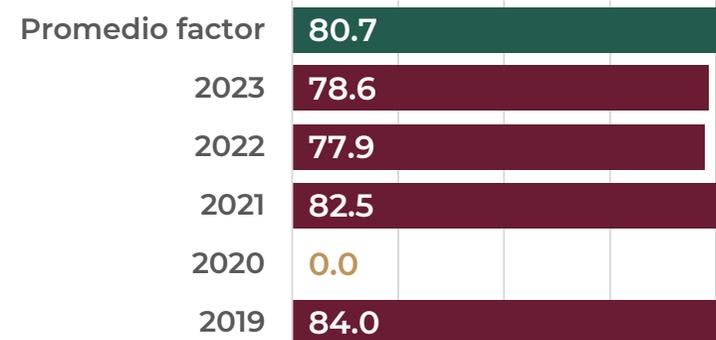




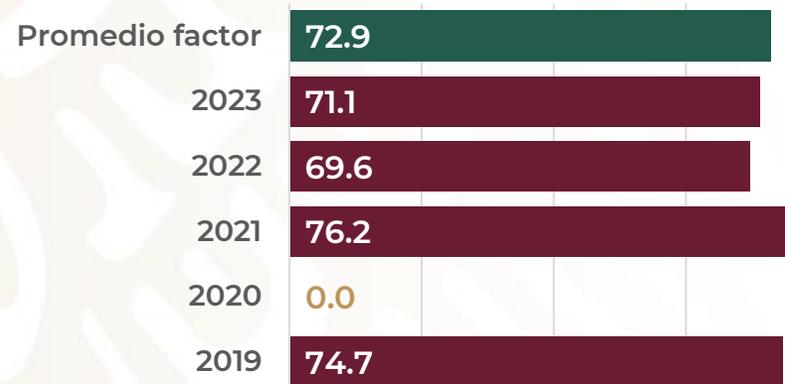
### Organización 2019–2023



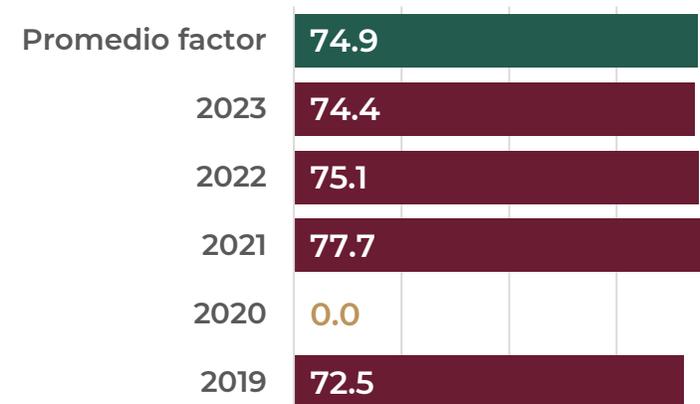
### Orientación a la ciudadanía 2019–2023



### Reconocimiento laboral 2019–2023

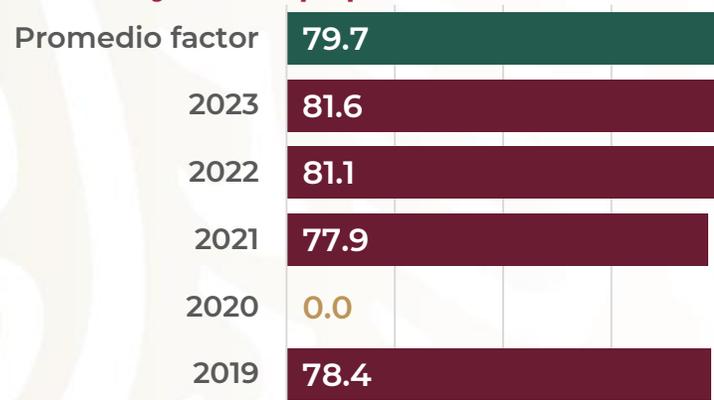


### Servicio profesional de carrera 2019–2023

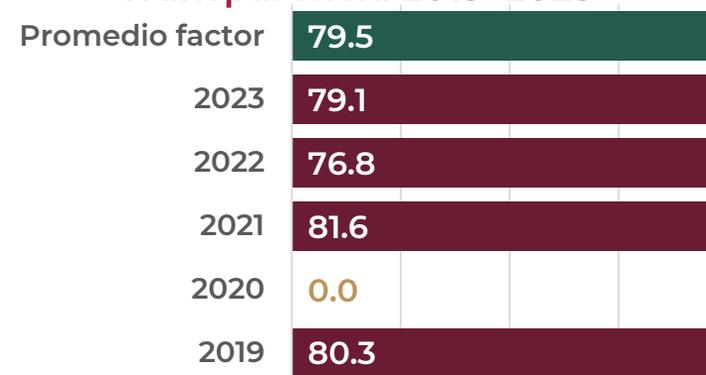




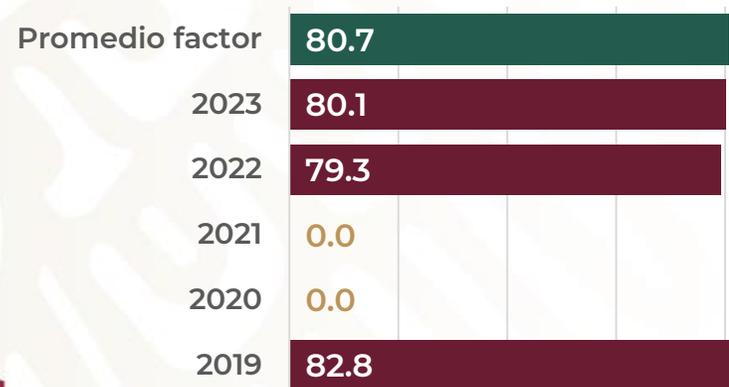
### Trabajo en equipo 2019–2023



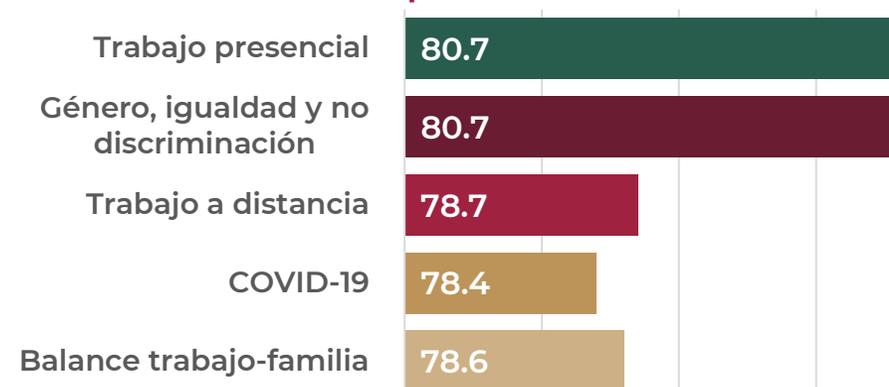
### Transparencia 2019–2023



### Valores 2019–2023



### Factores pandemia 2020





Al hacer un análisis de los factores, se muestra que los que han mantenido niveles altos de calificación son: balance trabajo familia, calidad de vida laboral y estrés, derechos humanos, identidad con la institución, igualdad de género, trabajo en equipo y valores.

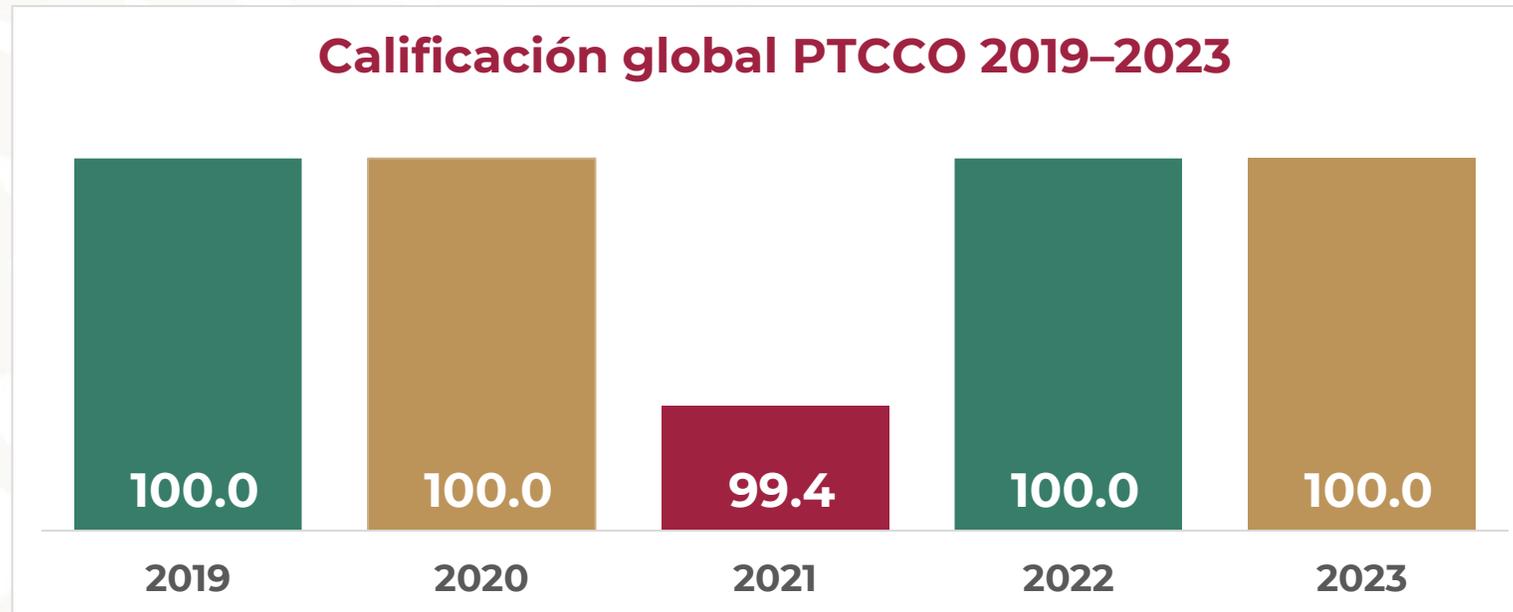
Cabe destacar que los factores pandemia se mantuvieron en niveles altos con un promedio de 80.7.

Los factores que tienen calificaciones positivas medias, pero que han crecido en los últimos años son: capacitación, evaluación de desempeño, gestión pública, integridad y no discriminación, liderazgo, normativa y austeridad, orientación a la ciudadanía y transparencia. Cabe destacar el caso del factor "reconocimiento laboral" que, tuvo un descenso importante de 2021 a 2022, pero que ha crecido 1.5 puntos para 2023.

Otros factores con calificaciones positivas medias, pero que se han mantenido o han tenido ligeros descensos en el último año, son: emergencias, organización y servicio profesional de carrera.



## Resultados PTCCO 2019-2024



Las calificaciones obtenidas por el Instituto Politécnico Nacional en la evaluación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO, se consideran muy buenas, aunque se haya tenido una pequeña baja en el año 2021. Estos trabajos específicos se realizan en la Coordinación de la ECCO del IPN.



# Conclusiones

## Factores mejor evaluados

1. Identidad con la institución 85.6



2. Calidad de vida laboral y estrés 82.9



3. Derechos humanos 80.8



4. Orientación a la ciudadanía 80.7



5. Valores 80.7





Los factores con mayores calificaciones en el periodo 2019 - 2023, son:

Balance trabajo familia, calidad de vida laboral y estrés, derechos humanos, identidad con la institución y valores.

Se hace una mención especial a los factores pandemia, que se mantuvieron en niveles altos con un promedio de 80.7.

Estos factores muestran que el personal tiene un alto grado de compromiso y responsabilidad con la atención de la comunidad, una buena calidad de vida laboral, así como reconocimiento e identidad con el Instituto. Es importante que se conserven estas condiciones laborales para un mejor clima y cultura organizacional.



# Conclusiones

## Factores peor evaluados

1. Emergencias 78.0



2. Capacitación 75.5



3. Servicio Profesional de Carrera 74.9



4. Evaluación del desempeño 74.6



5. Reconocimiento laboral 72.9





Los factores con índices positivos, pero con calificaciones menores a 75 son:

Servicio profesional de carrera, evaluación de desempeño y reconocimiento laboral. En el caso de Capacitación su calificación promedio fue de 75.5 y para Emergencias se obtuvo un promedio de 78.0, sin embargo, están considerados entre los 5 factores peor calificados.

En general, estos factores se han mantenido con calificaciones bajas, aunque en los últimos años tuvieron ligeros crecimientos. Habrá que seguir trabajando en incrementar su percepción a través del desarrollo de acciones de mejora.



## Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema Técnico	<b>C1 Política de gobierno</b> 77.6	<b>C4 Tareas y responsabilidades</b> 74.7	<b>C7 Profesionalización y desarrollo</b> 73.5
Sistema Político	<b>C2 Gestión pública y transparencia</b> 76.0	<b>C5 Integridad e igualdad de género</b> 79.3	<b>C8 Seguridad en el trabajo</b> 80.5
Sistema Cultural	<b>C3 Filosofía organizacional</b> 80.0	<b>C6 Relaciones laborales</b> 78.8	<b>C9 Servicio a la sociedad</b> 80.8



Los cuadrantes que mantuvieron calificaciones arriba de 80 son:

C3 Filosofía organizacional, C8 Seguridad en el trabajo y C9 Servicio a la sociedad, lo que permite reafirmar el alto grado de compromiso y responsabilidad del personal con la atención de la comunidad, una buena calidad de vida laboral, así como reconocimiento e identidad con el Instituto.

Los cuadrantes con calificaciones promedio más bajas son: C4 Tareas y responsabilidades y C7 Profesionalización y desarrollo.

En el caso del cuadrante C4 tareas y responsabilidades, su calificación fue influida por el factor de reconocimiento laboral cuyo promedio fue el más bajo del total. El cuadrante C7 profesionalización y desarrollo, tiene como componentes los factores de evaluación de desempeño y servicio profesional de carrera, que están incluidos entre los 5 factores peor calificados.



## Respuesta de la institución a los factores peor evaluados

La institución tuvo una baja importante en su calificación global de 2021 a 2022, pero para 2023 inició su recuperación. Esto se debió a los efectos de la post pandemia y a algunas inconformidades en los planteles escolares durante el año 2022. En los últimos 2 años se trabajó más intensamente con los enlaces en las dependencias politécnicas para lograr una mejor promoción y un mayor conocimiento de la encuesta y sus beneficios, se espera se mejore significativamente para siguientes ejercicios.

Como se menciona en el apartado anterior, se mostraron fortalezas en los cuadrantes C3 Filosofía organizacional, C8 Seguridad en el trabajo y C9 Servicio a la sociedad. Los cuadrantes con calificaciones promedio más bajas son: C4 Tareas y responsabilidades y C7 Profesionalización y desarrollo.



Los factores con índices superiores y que representan las fortalezas de la institución son los siguientes: balance trabajo familia, calidad de vida laboral y estrés, derechos humanos, Identidad con la institución y valores. Es importante que se conserven estos niveles de percepción en las condiciones laborales para tener un mejor clima y cultura organizacional.

Los factores con índices menores son: Servicio profesional de carrera, Evaluación de desempeño y Reconocimiento laboral. Cabe señalar que adicionalmente, Capacitación y Emergencias están considerados entre los 5 factores peor calificados.

En general, estos factores se han mantenido con calificaciones bajas, aunque en los últimos años tuvieron ligeros crecimientos. La respuesta institucional ha sido la siguiente:



## 1. Emergencias.

Durante el periodo 2019-2021, este factor se mantuvo con calificaciones mayores a 78, sin embargo, tuvo una fuerte disminución en 2022 aunque inició su recuperación para 2023. En cuanto a la capacitación en protección civil, en cada una de las dependencias politécnicas se cuenta con un grupo de protección civil que es capacitado de manera regular y coordinado por la Secretaría General del IPN. También se ha proporcionado capacitación al personal en caso de siniestros; las condiciones de seguridad e higiene en cada una de las dependencias se mantiene con el apoyo de personal especializado bajo la coordinación de las Dirección de Servicios Generales y de la Coordinación de Protección y Seguridad.

Respecto a las facilidades para atender emergencias personales, los directivos tienen la flexibilidad y capacidad necesarias para otorgar los permisos requeridos. El problema principal en este factor radica en las necesidades de educación financiera del personal y en su capacidad de ahorro, por lo que se incluyó la promoción y difusión de este tipo de capacitación como una práctica de transformación 2023 en apoyo al personal. Se espera tener una respuesta adecuada, pero se considera importante continuar con la promoción de estos cursos y acciones para el año 2025.



## 2. Capacitación.

Este factor se suspendió durante la pandemia en los años 2020 y 2021. Se reanudó a partir del año 2022 con una percepción media baja por parte del personal, que se incrementó durante el año 2023. La pandemia y post pandemia de COVID 19 provocaron un desfase importante en las acciones de capacitación. En el Instituto se cuenta con una Dirección de Formación e innovación Educativa (DFIE), que es la encargada de llevar a cabo las acciones formativas para personal docente, de apoyo y asistencia a la educación y de mando o directivo. Esta área lleva a cabo el proceso completo de la capacitación, desde la detección de necesidades formativas, la integración de un diagnóstico, la elaboración del programa anual de capacitación y su desarrollo, con el apoyo de las dependencias politécnicas, particularmente de las unidades académicas que realizan acciones de capacitación y las registran ante la DFIE. El Instituto continuará realizando estas acciones y se incorpora a la capacitación como una práctica de transformación para el año 2025.



### 3. Servicio Profesional de Carrera (SPC).

En el caso del SPC, se tiene un proceso muy definido por la normatividad correspondiente. En el Instituto se publican las convocatorias en la Gaceta Politécnica y en la página de "trabaja en", por lo que tienen una amplia difusión.

En la página web de la Dirección de Capital Humano se cuenta con información sobre el Servicio Profesional de Carrera, a través de un vídeo para que lo conozca el personal o cualquier ciudadano. Aunque sólo se aplica en el Área Central del IPN y en 120 plazas puesto de la estructura, de un total aproximado de 25,000 trabajadores, se promoverá y difundirá la información necesaria para que todo el personal conozca en qué consiste el Servicio Profesional de Carrera y cuáles son los diferentes procesos que lo componen.



## 4. Evaluación de desempeño.

El factor de Evaluación de desempeño tuvo una fuerte caída en la percepción de 2021 a 2022 y, mejoró su calificación en el año 2023. 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.

Estos procesos se aplican con igualdad y sin discriminación para el personal, teniendo como única restricción el cumplimiento de los requisitos estipulados en cada caso. Cada jefe inmediato superior define las actividades, proyectos o procesos en que participa el personal. Por las características de este factor en el Instituto, no se considera como área de oportunidad debido a que sistemáticamente se aplica al personal de mando y están perfectamente definidos aquellos procesos donde se aplica al personal operativo.



## 5. Reconocimiento laboral.

El factor del reconocimiento laboral tuvo una disminución muy fuerte en su calificación del año 2021 a 2022 y empezó a recuperarse en 2023.

La pandemia y post pandemia de COVID 19 provocaron que se detuvieran las acciones y cambiará la percepción del personal. Aunque el Instituto mantiene un amplio conjunto de normas y procesos para reconocer a su personal, este factor se incluyó con una práctica de transformación en el año 2023, por lo que ha continuado dándole atención.

Para el ejercicio 2025 se incluirá como un área de oportunidad en el PTCCO.



Se concluye que las áreas de oportunidad que se atenderán en el año 2025 se centran en los factores de Emergencias, Capacitación, Servicio Profesional de Carrera y Reconocimiento laboral.

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.



# Cédula de programación de PTCCO 2025

	<b>EDUCACIÓN</b> SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA		<b>Instituto Politécnico Nacional</b> "La Técnica al Servicio de la Patria"
Ramo	11- Educación Pública		
UR Siglas	B00		
UR Nombre	B00 - Instituto Politécnico Nacional		
Códigos de Ramo - UR	11 - B00		
<b>Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)</b>			
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)			Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

### Reporte de PTCCO 2025

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Promover acciones para que el personal adquiera herramientas que le permitan mejorar el manejo de sus finanzas, pueda cubrir emergencias y mejorar en su calidad de vida.	1- Estratégica	Promover y apoyar al personal con acciones que les den las herramientas para manejar sus finanzas y tener capacidad de ahorro, con el fin de lograr una mejor calidad de vida	1- Todo el personal	04/09/2024	06/01/2025	19/12/2025	Promover con el apoyo de las dependencias politécnicas, la difusión de información y realización de acciones de capacitación en economía y finanzas personales y familiares.	114 - Emergencias	111 - Calidad de vida laboral y estrés		Alto
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	Con el apoyo de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPC), promover el conocimiento y capacitación del personal en equidad e igualdad de género, para mejorar el clima laboral, el respeto y demás valores institucionales.	1- Todo el personal	04/09/2024	06/01/2025	19/12/2025	Con apoyo de las dependencias politécnicas y de la UPGPC, realizar cursos, talleres y eventos, para concientizar y sensibilizar al personal. Continuar con la labor de las redes de género del IPN, como instrumento de la equidad de género.	81 - Igualdad de género			Alto
3	3 - Promover la realización de acciones para que el personal adquiera mayores conocimientos sobre el Servicio Profesional de Carrera (SPC) y fortalezcan su visión de la APF.	1- Estratégica	Promover la realización de acciones para que el personal conozca el SPC, sus diferentes procesos y normatividad.	1- Todo el personal	04/09/2024	06/01/2025	19/12/2025	Con apoyo de las dependencias politécnicas, difundir información del SPC a través diferentes medios de comunicación.	16 - Servicio Profesional de Carrera			Alto
4	4 - Desarrollar las habilidades y conocimientos del personal del IPN, para lograr un adecuado desarrollo de la institución y el cumplimiento de sus finalidades.	1- Estratégica	Gestionar la participación del personal en acciones de formación y capacitación, que les brinden las herramientas y conocimientos necesarios en su labor.	1- Todo el personal	04/09/2024	06/01/2025	19/12/2025	Con apoyo de la Dirección de Formación e Innovación Educativa y las unidades, realizar las acciones formativas y de capacitación del personal	112 - Capacitación			Alto
5	5 - Promover la realización de acciones en cada dependencia del Instituto, para reconocer y motivar al personal, así como para atender sus necesidades de desarrollo.	1- Estratégica	Promover el reconocimiento y apoyar el desarrollo del personal, para mejorar la atención de los usuarios, el clima laboral y servicios que se brindan.	1- Todo el personal	04/09/2024	06/01/2025	19/12/2025	Motivar al personal con el otorgamiento de reconocimientos por su desempeño y asiduidad. Asimismo, apoyarlo para que se capacite en trabajo en equipo, asertividad, comunicación, inteligencia emocional, entre otros.	1 - Reconocimiento laboral			Alto

Firma:   
Nombre: Hector Isidro Rios - Director de Capital Humano del IPN  
Fecha: 4 de Septiembre de 2024



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL  
DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO





# INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL “La Técnica al Servicio de la Patria”



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Instituto Politécnico Nacional  
“La Técnica al Servicio de la Patria”

 	Ramo	11- Educación Pública
	UR Siglas	B00
	UR Nombre	B00 - Instituto Politécnico Nacional
	Códigos de Ramo - UR	11 - B00
<b>Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)</b>		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

### Reporte de PTCCO 2025

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Promover acciones para que el personal adquiera herramientas que le permitan mejorar el manejo de sus finanzas, pueda cubrir emergencias y mejorar en su calidad de vida.	1- Estratégica	Promover y apoyar al personal con acciones que les den las herramientas para manejar sus finanzas y tener capacidad de ahorro, con el fin de lograr una mejor calidad de vida	1- Todo el personal	04/09/2024	06/01/2025	19/12/2025	Promover con el apoyo de las dependencias politécnicas, la difusión de información y realización de acciones de capacitación en economía y finanzas personales y familiares.	114 - Emergencias	111 - Calidad de vida laboral y estrés		Alto
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	Con el apoyo de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG), promover el conocimiento y capacitación del personal en equidad e igualdad de género, para mejorar el clima laboral, el respeto y demás valores institucionales.	1- Todo el personal	04/09/2024	06/01/2025	19/12/2025	Con apoyo de las dependencias politécnicas y de la UPGPG, realizar cursos, talleres y eventos, para concientizar y sensibilizar al personal. Continuar con la labor de las redes de género del IPN, como instrumento de la equidad de género.	81 - Igualdad de género			Alto
3	3 - Promover la realización de acciones para que el personal adquiera mayores conocimientos sobre el Servicio Profesional de Carrera (SPC) y fortalezcan su visión de la APF.	1- Estratégica	Promover la realización de acciones para que el personal conozca el SPC, sus diferentes procesos y normatividad.	1- Todo el personal	04/09/2024	06/01/2025	19/12/2025	Con apoyo de las dependencias politécnicas, difundir información del SPC a través diferentes medios de comunicación.	16 - Servicio Profesional de Carrera			Alto
4	4 - Desarrollar las habilidades y conocimientos del personal del IPN, para lograr un adecuado desarrollo de la Institución y el cumplimiento de sus finalidades.	1- Estratégica	Gestionar la participación del personal en acciones de formación y capacitación, que les brinden las herramientas y conocimientos necesarios en su labor.	1- Todo el personal	04/09/2024	06/01/2025	19/12/2025	Con apoyo de la Dirección de Formación e Innovación Educativa y las unidades, realizar las acciones formativas y de capacitación del personal	112 - Capacitación			Alto
5	5 - Promover la realización de acciones en cada dependencia del Instituto, para reconocer y motivar al personal, así como para atender sus necesidades de desarrollo.	1- Estratégica	Promover el reconocimiento y apoyar el desarrollo del personal, para mejorar la atención de los usuarios, el clima laboral y servicios que se brindan.	1- Todo el personal	04/09/2024	06/01/2025	19/12/2025	Motivar al personal con el otorgamiento de reconocimientos por su desempeño y asiduidad. Asimismo, apoyarlo para que se capacite en trabajo en equipo, asertividad, comunicación, inteligencia emocional, entre otros.	1 - Reconocimiento laboral			Alto

Firma: \_\_\_\_\_  
 Nombre: Mtro. Hector Bello Rios - Director de Capital Humano del IPN  
 Fecha: 4 de Septiembre de 2024



SECRETARÍA  
 DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
 INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL  
 DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO