



Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en el Instituto Politécnico Nacional

2025



Contenido

- Introducción
- Objetivo
- Resultados de la ECCO 2025.
 - Análisis sociodemográfico
 - Análisis de cuadrantes
 - Análisis de factores
 - Análisis de comentarios y sugerencias
- Gráficos comparativos
- Objetivos estratégicos y Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2026 - 2027.
- Conclusiones



Introducción

El clima organizacional se refiere a la percepción que tienen las personas sobre su ambiente de trabajo, mientras que la cultura organizacional comprende los valores, creencias y formas de interacción que comparten quienes integran una institución. Ambos elementos influyen directamente en el desempeño, la productividad y la calidad de los servicios que se brindan.

En el caso de la Administración Pública Federal, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional representa una herramienta estratégica que permite conocer la percepción de las personas servidoras públicas respecto de distintos aspectos relacionados con su entorno laboral. Entre ellos destacan temas como liderazgo, igualdad de género, trabajo en equipo, reconocimiento laboral, capacitación, integridad, derechos humanos y calidad de vida laboral.

El objetivo principal de esta encuesta es contribuir al fortalecimiento de ambientes de trabajo más saludables, incluyentes y eficientes, favoreciendo también la mejora continua dentro de las instituciones públicas.

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional se aplica en las dependencias e instituciones de la Administración Pública Federal bajo la coordinación de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno y cuenta con fundamento normativo en diversas disposiciones en materia de recursos humanos y gestión pública.

En el caso del Instituto Politécnico Nacional, la ECCO se ha aplicado desde el año 2007; cabe señalar que en 2024 no se llevó a cabo. En su primera aplicación participaron 29 dependencias politécnicas; posteriormente, a partir de 2018, la participación se incrementó a 139 dependencias y, para 2025, se contó con la participación de 140 dependencias, lo que representa la totalidad de las áreas del Instituto.



Objetivo

El objetivo de la ECCO en el Instituto Politécnico Nacional es proporcionar herramientas que permitan mejorar el clima y la cultura organizacional, a través del conocimiento de 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 la aplicación de la ECCO 2025, mediante la revisión de datos sociodemográficos, niveles de participación, calificaciones obtenidas, cuadrantes, factores y la definición de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2026 - 2027, correspondientes a las acciones a desarrollar para atender los factores con menor índice, así como la programación de acciones y la difusión de resultados.

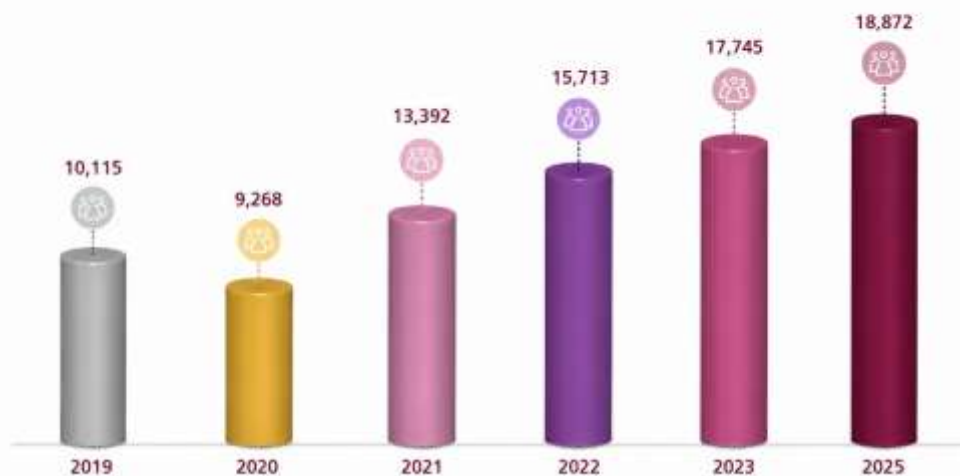
A partir de los resultados obtenidos, el Instituto realiza análisis comparativos, identifica fortalezas y áreas de oportunidad, y establece programas de trabajo orientados a mejorar los factores específicos detectados en la encuesta. Asimismo, se programan acciones de difusión, capacitación y seguimiento en coordinación con las distintas dependencias politécnicas, con el propósito de fortalecer los entornos laborales y la cultura organizacional institucional.



Resultados de la ECCO 2025

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional contó con la participación de 18,872 personas servidoras públicas, cifra equivalente al 75.17 % del personal del Instituto. En comparación con 2023, cuando se registró una participación del 73.23 %, este resultado representa un incremento de 1.94 puntos porcentuales.

Participación en la ECCO - IPN

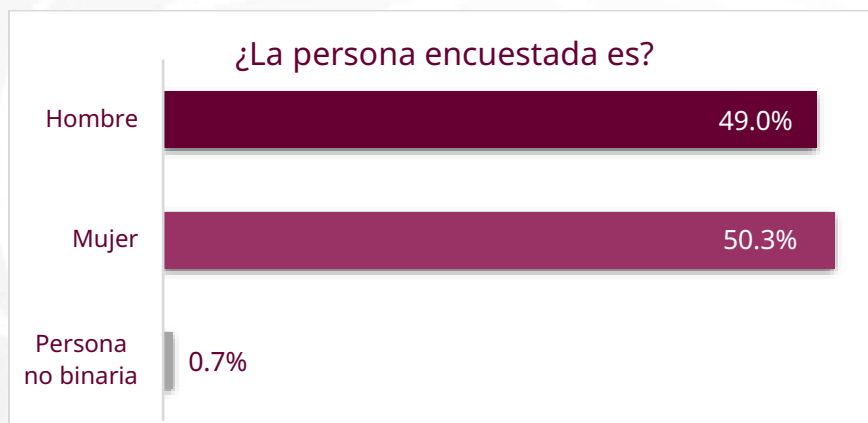


Es importante señalar que el universo aplicado a la encuesta fue de 25,105 participantes de 140 dependencias politécnicas (51 Áreas Centrales, 21 de Nivel Medio Superior, 32 de Nivel Superior, 24 Centros de Investigación y 12 Centros de Vinculación y Desarrollo Regional), que se encuentran distribuidas en 75 % del territorio nacional, ubicadas en 38 municipios de 24 entidades federativas de la República Mexicana.

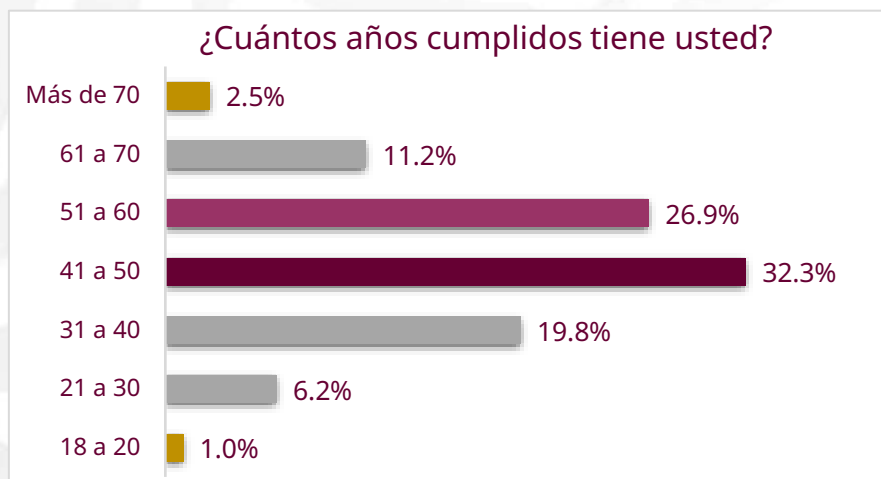


Análisis sociodemográfico

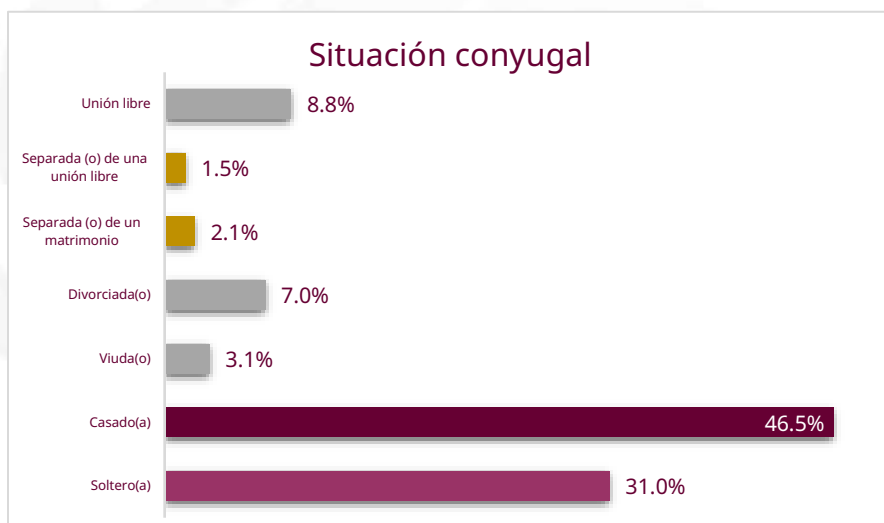
En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2025 participaron 18,872 personas servidoras públicas del IPN, lo que representa el 75.17 % del universo encuestado. Del total de participantes, 9,499 (50.3 %) corresponden a mujeres, 9,245 (49.0 %) a hombres y 128 personas se identificaron como no binarias (0.7 %), lo que refleja una participación equilibrada entre mujeres y hombres, así como la inclusión de identidades diversas dentro de la comunidad institucional.



Respecto a la distribución por edad, la mayor participación se concentra entre los 31 y 60 años, destacando el grupo de 41 a 50 años con el 32.3 % del total de respuestas. Lo anterior permite identificar que la percepción del clima y cultura organizacional proviene principalmente de personal con trayectoria y experiencia laboral consolidada dentro del Instituto.

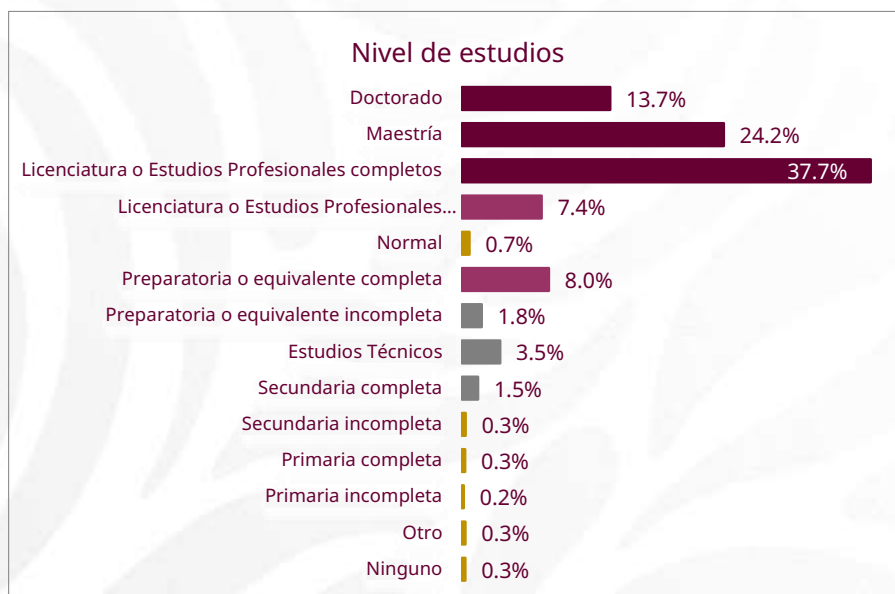


Estos datos permiten contextualizar los resultados obtenidos en los distintos factores evaluados, considerando la diversidad generacional y de género presente en la comunidad politécnica.



En cuanto a la situación conyugal, 8,783 personas reportaron estar casadas, seguidas de 5,843 solteras y 1,661 en unión libre. El 13.7 % restante corresponde a personas viudas, divorciadas o separadas.

Respecto al nivel de escolaridad, 7,122 personas (37.7 %) reportaron licenciatura o estudios profesionales concluidos y 1,389 (7.4 %) estudios de licenciatura inconclusos. Asimismo, 4,563 personas (24.2 %) cuentan con estudios de maestría y 2,583 (13.7 %) con doctorado. El resto corresponde a otros niveles de escolaridad.

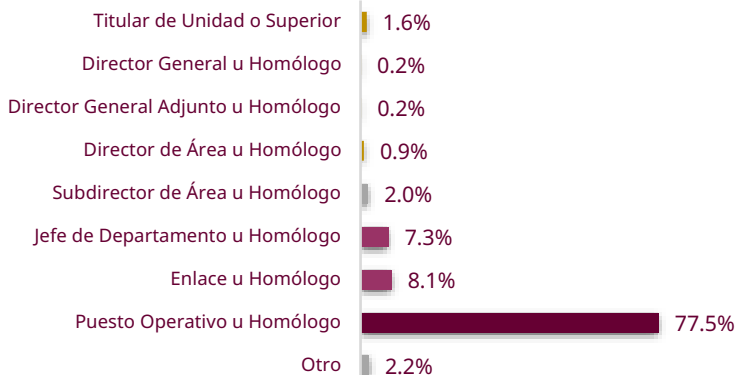


Lo anterior refleja una plantilla laboral con predominio de formación profesional de nivel superior, así como una participación significativa de personal con estudios de posgrado.

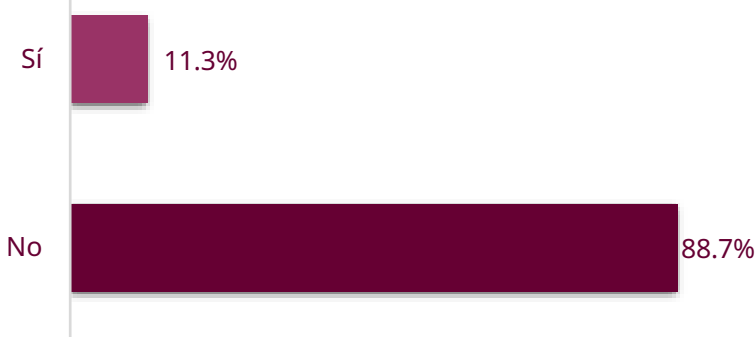


Respecto al nivel del puesto que ocupa el personal participante, más del 90 % se concentra en puestos operativos u homólogos (14,620), enlace u homólogo (1,522) y jefatura de departamento u homólogo (1,378). El 7.2 % restante corresponde a personas servidoras públicas que seleccionaron otras opciones.

Nivel del puesto



Ocupación de puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera

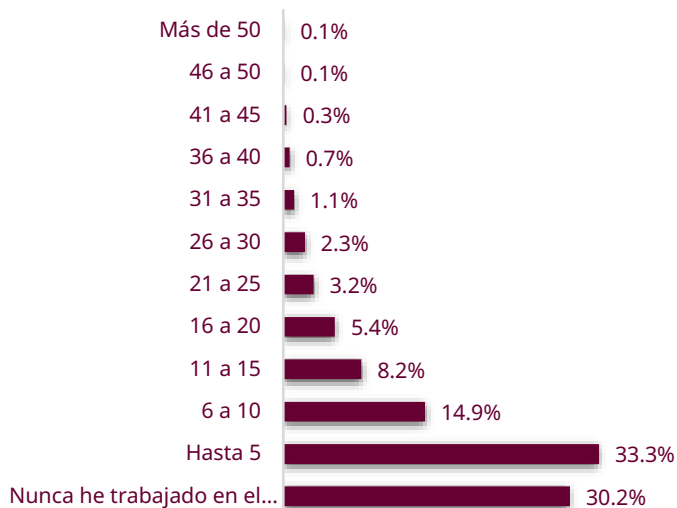


Cabe señalar que 2,127 personas servidoras públicas manifestaron ocupar un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera.

En cuanto a la antigüedad laboral, en el sector público predominan las personas con más de diez años de servicio, quienes representan 14,503 participantes (76.8 %). En contraste, en el sector privado prevalecen quienes indicaron no haber trabajado en dicho sector o contar con una antigüedad de hasta cinco años, con un total de 11,992 personas (63.5 %). Lo anterior permite identificar que la percepción del clima y la cultura organizacional proviene mayoritariamente de personal con amplia trayectoria en el sector público, lo que puede aportar una perspectiva sustentada en su experiencia laboral acumulada.



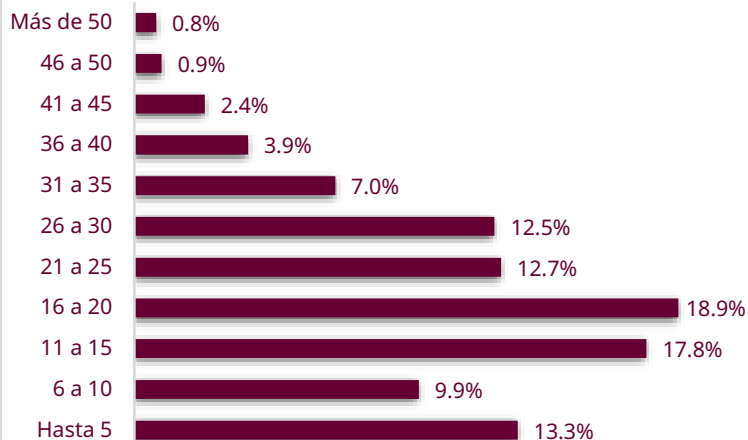
Antigüedad laboral en el Sector Privado

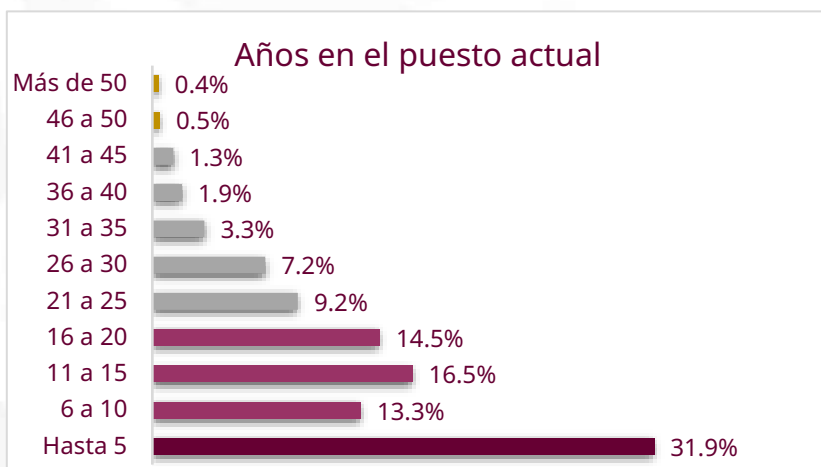


Respecto de la experiencia laboral en el sector privado, 5,708 personas servidoras públicas señalaron no haber trabajado en dicho ámbito, mientras que 6,284 indicaron contar con una antigüedad de hasta cinco años. En conjunto, ambos grupos representan 11,992 participantes (63.5 %). Por otra parte, en el sector público predominan las personas con más de diez años de servicio, quienes suman 14,503 participantes (76.8 %).

Los resultados anteriores permiten identificar una plantilla laboral con experiencia acumulada en el servicio público, así como perfiles que han desarrollado parte de su trayectoria en otros sectores, lo que contribuye a enriquecer la percepción institucional sobre el clima y la cultura organizacional del Instituto.

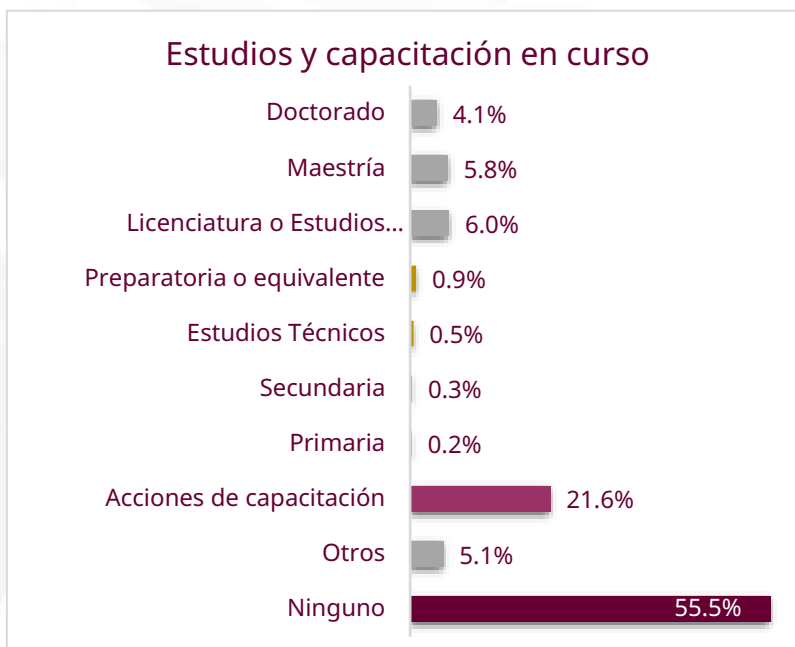
Antigüedad laboral en el Sector Público





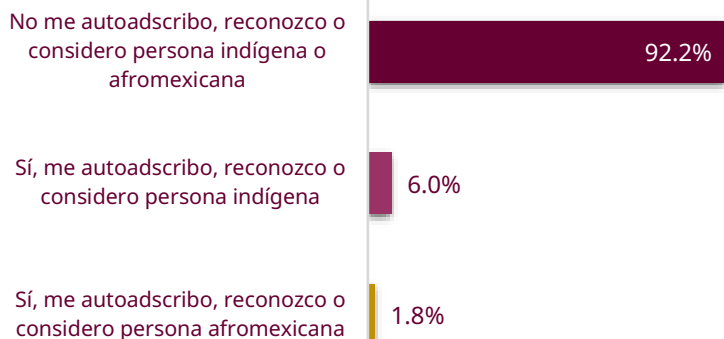
La mayor concentración de personas participantes se ubicó en el rango de hasta cinco años en el puesto actual, con 6,017 registros. Le siguen quienes reportaron entre 11 y 15 años (3,119) y de 16 a 20 años (2,731). En términos generales, se identifica una tendencia descendente conforme incrementa la antigüedad en el puesto.

Por otra parte, respecto a los estudios que el personal realiza actualmente, 4,072 personas señalaron participar en acciones de capacitación; 1,130 cursan estudios de licenciatura o profesional, 1,090 maestría y 772 doctorado. No obstante, la mayor parte de las personas participantes refirió no encontrarse realizando algún estudio al momento de la aplicación de la encuesta, por lo que se reforzarán las acciones de difusión y promoción de programas de capacitación y profesionalización, con el propósito de ampliar la participación del personal en procesos formativos y de actualización continua.





Autodescripción de las personas participantes

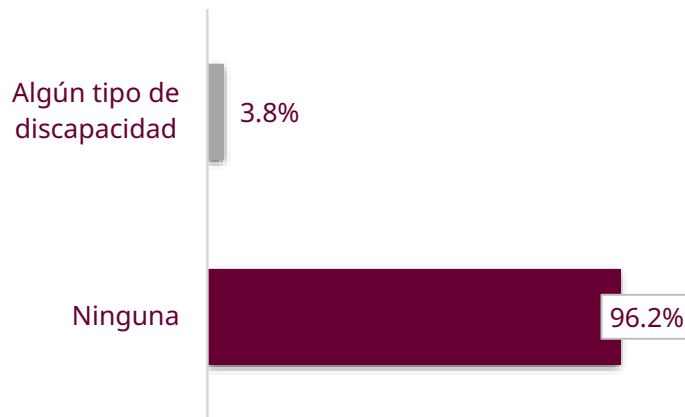


En relación con la autoadscripción, las opciones de respuesta muestran que 17,398 personas servidoras públicas (92.2 %) indicaron no autoadcribirse; 1,138 (6.0 %) se autoadscribieron como indígenas y 336 (1.8 %) como afroamericanas.

Respecto a la autodescripción de las personas encuestadas en condición de discapacidad, el 96.2 % señaló no presentar algún tipo de discapacidad, mientras que el 3.8 % refirió contar con alguna.

Entre las discapacidades reportadas, predominan la discapacidad física y la discapacidad sensorial, con 328 y 294 registros respectivamente; seguidas de la discapacidad intelectual con 59 registros y la discapacidad mental con 45. Estos resultados permiten identificar la diversidad de condiciones presentes en la población participante y constituyen un referente para fortalecer acciones institucionales orientadas a la inclusión, accesibilidad y no discriminación.

Discapacidad





Análisis de cuadrantes

La calificación global obtenida por el Instituto Politécnico Nacional en la ECCO 2025 fue de 76.5 puntos, ubicándose en el rango notable, correspondiente a una escala de 75 a 90 puntos. Lo anterior permitió que el Instituto formara parte del 83 % de las instituciones, equivalentes a 213, que obtuvieron un índice clasificado en dicho rango.



Las autoridades del IPN han impulsado acciones orientadas a la atención de los factores que favorecen un mejor ambiente institucional, mediante el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, en beneficio del personal docente, académico y de apoyo y asistencia a la educación.

En 2024 no se aplicó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, debido a que dicho ejercicio coincidió con el proceso de entrega-recepción derivado de la conclusión de la Administración Pública Federal. Por tal motivo, se elaboró un documento de análisis correspondiente al periodo



2019-2024, con el propósito de identificar áreas de oportunidad y fortalecer aquellos factores que no habían mostrado mejoras sostenidas durante dicho periodo.

Como elemento de referencia, el índice global de la Administración Pública Federal en 2025 fue de 78.4 puntos, manteniéndose dentro del rango notable. Este comportamiento permite contextualizar los resultados institucionales respecto a la tendencia observada en el conjunto de las dependencias y entidades participantes.

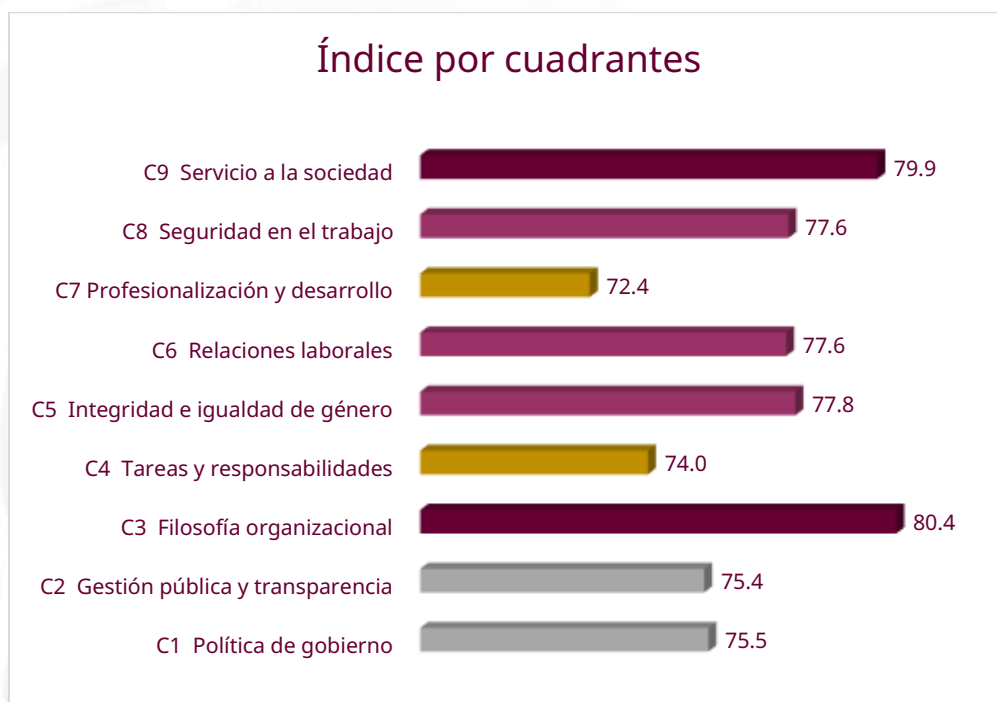
Índice global APF 2019 - 2025



Derivado de los resultados del Instituto Politécnico Nacional en la ECCO 2025, los nueve cuadrantes tuvieron una calificación positiva, entre los que destacaron el C3 Filosofía organizacional, que mantuvo una evaluación favorable similar a la de ejercicios anteriores, con 80.4 puntos, así como el C9 Servicios a la sociedad, con 79.9 puntos, el cual presentó únicamente una disminución mínima respecto a la ECCO 2023. Ambos cuadrantes continúan representando elementos de gran relevancia para el cumplimiento de los objetivos institucionales.



Los resultados obtenidos en los cuadrantes permiten identificar el comportamiento general de los factores agrupados en dimensiones estratégicas del clima y cultura organizacional, destacando fortalezas institucionales y áreas susceptibles de fortalecimiento.



Por otra parte, los cuadrantes con menores calificaciones fueron C4 Tareas y responsabilidades (74.0) y C7 Profesionalización y desarrollo (72.4), aspectos en los que la administración ha puesto énfasis para su fortalecimiento.

Siete de los nueve cuadrantes se ubicaron en el rango notable (75 a 90 puntos). Los cuadrantes C4 Tareas y responsabilidades (74.0) y C7 Profesionalización y desarrollo (72.4) se ubicaron por debajo de 75 puntos, por lo que constituyen áreas de oportunidad para la definición y seguimiento de acciones de mejora.



Análisis de factores

Con la finalidad de identificar las fortalezas y áreas de oportunidad del Instituto Politécnico Nacional, se realizó el análisis de los factores que integran la ECCO 2025. Los resultados permiten conocer la percepción del personal respecto a aspectos relacionados con liderazgo, capacitación, reconocimiento laboral, igualdad de género, integridad, organización del trabajo y calidad de vida laboral, entre otros elementos que inciden en el clima y la cultura organizacional.

Índice por factor



Factores con índices más altos

ECCO 2025



Los resultados más favorables de la ECCO 2025 se concentraron en los factores Identidad con la institución (83.26), Calidad de vida laboral y estrés (80.85), Balance trabajo-familia (80.53) y Valores (80.34), todos con índices superiores a 80 puntos. Lo anterior refleja una percepción positiva del personal respecto al sentido de pertenencia institucional, la satisfacción laboral, el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, así como al fortalecimiento de la cultura ética e institucional.

Asimismo, las respuestas asociadas a estos factores evidencian una valoración notable sobre aspectos relacionados con la estabilidad laboral, la motivación en el desempeño de las funciones, la igualdad de oportunidades, la difusión de principios éticos y de conducta, así como las acciones implementadas para fortalecer el clima y cultura organizacional. En conjunto, estos resultados contribuyen a consolidar un entorno laboral orientado al bienestar, la colaboración y la mejora continua.

Los factores con los índices más bajos en la ECCO 2025 correspondieron a Emergencias (72.74), Evaluación del desempeño (71.86), Gestión pública (71.70), Reconocimiento laboral (71.45), Capacitación (71.23) y Servicio Profesional de Carrera (74.26). Estos seis factores registraron índices inferiores a 75 puntos, por lo que constituyen áreas de oportunidad para la definición y seguimiento de acciones de mejora.

Factores con índices más bajos

ECCO 2025



Los factores identificados constituyen áreas prioritarias para la definición de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2026 - 2027, orientadas a fortalecer aquellos aspectos que presentan mayores oportunidades de mejora dentro del Instituto.



Los resultados observados permiten identificar áreas susceptibles de fortalecimiento relacionadas con los procesos de capacitación, acompañamiento al desempeño, mecanismos institucionales de integridad y denuncia, reconocimiento laboral y condiciones orientadas a la seguridad y bienestar del personal, a fin de continuar consolidando un entorno organizacional eficiente, confiable y orientado a la mejora continua.

Respecto al factor Servicio Profesional de Carrera (74.26), es importante considerar que su ámbito de aplicación se limita a 26 dependencias del Área Central. Por ello, tomando en cuenta que la mayor participación en la encuesta proviene del personal adscrito a dependencias del Nivel Medio Superior, Nivel Superior, Centros de Investigación y Centros de Vinculación y Desarrollo Regional, los reactivos relacionados con este factor presentan una menor aplicabilidad para gran parte de las personas participantes, lo que podría constituir un elemento de contexto para interpretar la calificación obtenida.

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA



Entre los reactivos con mejor percepción por parte del personal, en el factor Balance trabajo-familia destacó el enunciado: "Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto".

En el factor Calidad de vida laboral y estrés, sobresalió el reactivo "Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo", con una calificación de 90 puntos.

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS





Factor 112 CAPACITACIÓN

Global APF 2025

78.4

Índice factor 2025

71.2

- 398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me...
- 397 La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño
- 396 La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto
- 395 Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación
- 394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de...

70.8

73.3

70.3

70.7

71.0

Respecto al factor Capacitación, las personas encuestadas señalaron que la capacitación recibida durante el último año les permitió mejorar su desempeño laboral.

En materia de Derechos humanos, se identificó una percepción favorable respecto a que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo institucional.

Factor 113 DERECHOS HUMANOS

Global APF 2025

78.4

Índice factor 2025

75.9

- 378 En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas
- 377 Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los...
- 376 La capacitación que se imparte en mi área de trabajo incluye temas de...
- 375 En mi institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos...
- 374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los...

74.7

77.8

77.2

71.0

78.5

Factor 114 EMERGENCIAS

Global APF 2025

78.4

Índice factor 2025

72.7

- 487 Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante...
- 433 En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene...
- 431 En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil...
- 430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales

54.7

77.8

74.6

83.3

Por otra parte, en el factor Emergencias se identificó un área de atención relevante, ya que el reactivo relacionado con contar con ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses en caso de quedarse sin ingresos obtuvo una calificación de 54.7 puntos.



En el factor Evaluación del desempeño, destacó el reactivo "Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño", con una calificación de 80.5 puntos.

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA



Respecto al factor Gestión pública, el personal manifestó conocer el impacto que los proyectos de su área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales.

No obstante, se identificaron áreas de oportunidad en los reactivos relacionados con la sanción de actos de corrupción conforme a la normativa, la promoción y facilidad para la presentación de denuncias sin represalias, así como la

confiabilidad de los procesos institucionales para denunciar actos de corrupción.

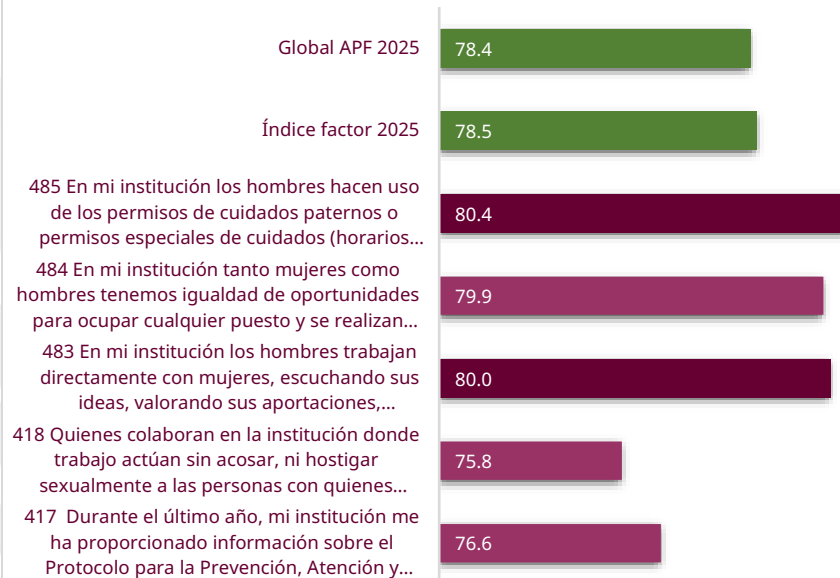


En el factor "Identidad con la institución", destacaron los reactivos "Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución", con 92.9 puntos; "Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad", con 89.3 puntos; y "Me identifico con el propósito u objetivo de la institución", con 88.2 puntos, reflejando una percepción favorable respecto al sentido de pertenencia y compromiso institucional.

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN



Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO

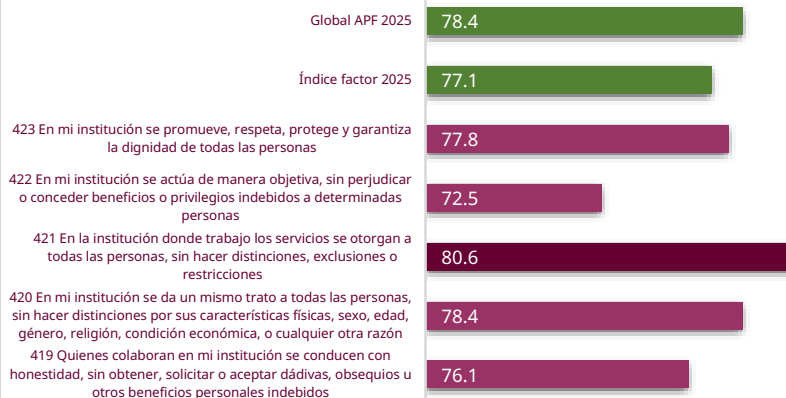


En cuanto al factor Igualdad de género, sobresalieron los reactivos relacionados con el uso de permisos de cuidados paternos o permisos especiales de cuidados libres de estereotipos de género, así como aquellos vinculados al trabajo colaborativo entre hombres y mujeres, valorando sus ideas y aportaciones independientemente del puesto que desempeñen.

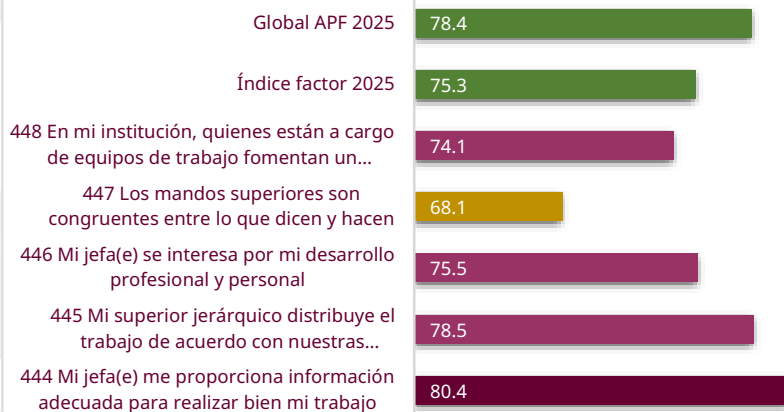


En el ámbito de Integridad y no discriminación, el personal identificó con mayor puntuación el reactivo relacionado con que los servicios institucionales se otorgan a todas las personas sin distinciones, exclusiones o restricciones, reflejando una percepción favorable en materia de trato igualitario y no discriminación.

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



Factor 120 LIDERAZGO

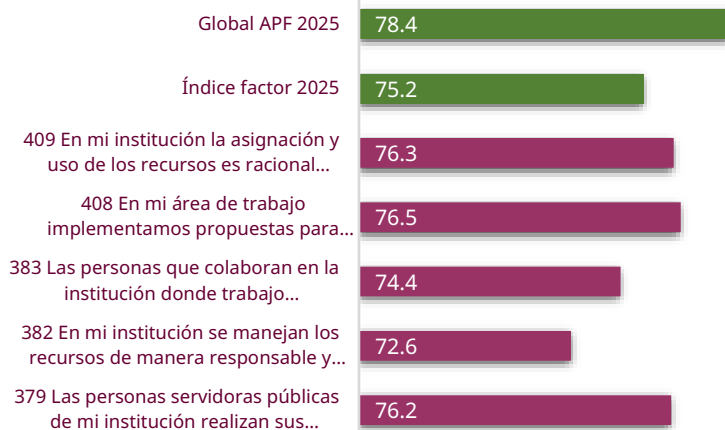


Respecto al factor Liderazgo, las personas encuestadas señalaron estar de acuerdo en que sus jefas(es) les proporcionan información adecuada para realizar su trabajo; no obstante, se observó una menor puntuación en el reactivo relacionado con la congruencia entre lo que los mandos superiores dicen y hacen, identificándose un área de oportunidad en materia de liderazgo institucional.



En el factor Normativa y austeridad, destacó la percepción favorable sobre el uso racional de los recursos institucionales y el cumplimiento de las funciones del personal servidor público, reflejando prácticas orientadas al aprovechamiento responsable de los recursos y la mejora de procesos.

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD



Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2025



Los resultados del factor Organización reflejan una percepción favorable sobre los aspectos evaluados; sin embargo, también permiten identificar áreas de oportunidad que requieren atención para fortalecer la organización del trabajo y contribuir a un mejor funcionamiento institucional.



Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA



En cuanto al factor Orientación a la ciudadanía, sobresalieron los reactivos relacionados con el cuidado del medio ambiente y la mejora continua en la atención a las personas usuarias, lo que evidencia una orientación institucional enfocada al servicio y atención ciudadana.

En reconocimiento laboral, el factor "En mi institución la evaluación del desempeño refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades" presentó una calificación notable respecto a la percepción de las personas participantes en comparación con el reactivo "En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes con personal que cumple el perfil requerido".

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL





Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2025



En cuanto al Servicio Profesional de Carrera, su ámbito de aplicación comprende 26 dependencias politécnicas y el factor obtuvo una calificación de 74.26 puntos.

En el factor de trabajo en equipo, los reactivos con mayor puntuación fueron "Soy una parte importante de mi equipo de trabajo", con 85.4, y "Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto", con 84.8, lo que refleja una percepción favorable en torno a la integración, el reconocimiento y el trato respetuoso dentro de los equipos de trabajo.

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO



Estos resultados sugieren un entorno de colaboración positivo, en el que prevalece el sentido de pertenencia y el respeto entre pares.

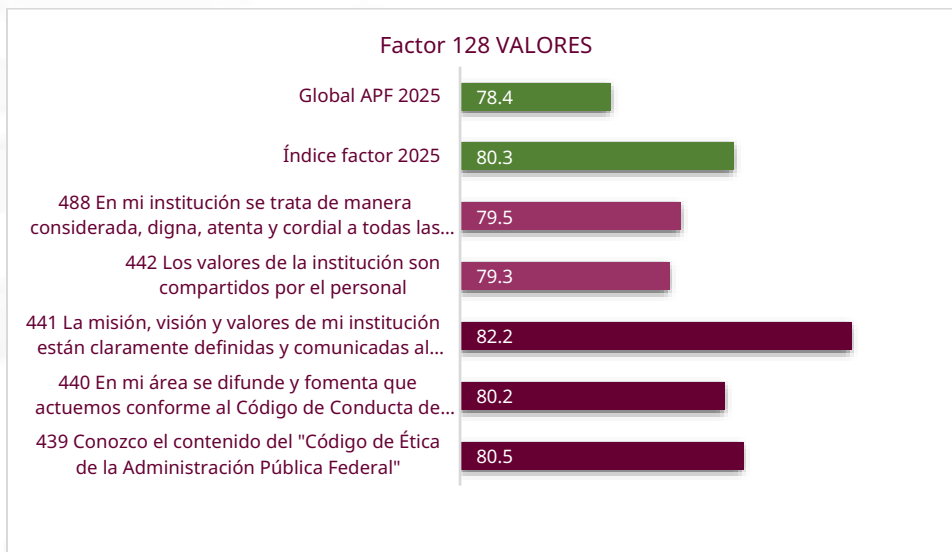


Factor 127 TRANSPARENCIA



En el factor de transparencia, los reactivos con mayor puntuación fueron "En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios", con 82.1, y "En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera, excepto aquella que la ley establece como confidencial o reservada", con 79.7. Estos resultados reflejan una percepción favorable respecto a las prácticas institucionales de protección de datos y de acceso a la información pública bajo criterios de confidencialidad y reserva establecidos por la normatividad aplicable.

En el factor de Valores, los reactivos con mayor puntuación fueron "Conozco el contenido del Código de Ética de la Administración Pública Federal", con 80.5, "En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución", con 80.2, y "La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidos y comunicados al personal", con 82.2.



Estos resultados evidencian una percepción favorable respecto a la difusión, conocimiento y apropiación de los principios éticos y valores institucionales, así como a la claridad en la comunicación de la identidad organizacional.

En conjunto, los resultados muestran un clima laboral con percepciones mayormente positivas en los factores analizados, destacando elementos asociados al sentido de pertenencia, la colaboración, la ética institucional y la confianza en las prácticas organizacionales.



Análisis de comentarios y sugerencias

Del total de encuestas respondidas, se registraron 3,122 comentarios (16.5 %), clasificados en felicitaciones o reconocimientos, sugerencias, quejas y otro tipo de comentarios.

Las sugerencias representaron el 35.5 % (1,109); las quejas, el 31.9 % (995); las felicitaciones o reconocimientos, el 22.2 % (693), y otro tipo de comentarios, el 10.4 % (325).



Los temas de las sugerencias enviadas por el personal se centran principalmente en el fortalecimiento de las condiciones de trabajo, mediante la mejora y modernización de la infraestructura institucional, mantenimiento de instalaciones, actualización de equipos de cómputo y conectividad a internet. Asimismo, se identificó interés en contar con espacios más adecuados y funcionales para el desarrollo de las actividades académicas y administrativas, así como en ampliar las acciones de capacitación y profesionalización del personal.



De igual manera, se registraron propuestas relacionadas con el fortalecimiento del ambiente laboral, el reconocimiento al desempeño, la conservación del personal con experiencia y la mejora de los procesos de comunicación y atención por parte de las áreas directivas y administrativas. También destacaron comentarios orientados a reforzar las condiciones de accesibilidad, seguridad y bienestar en los centros de trabajo.

Por otra parte, la temática de las quejas se relaciona principalmente con aspectos vinculados a las condiciones físicas de algunos espacios laborales y académicos, limitaciones en equipamiento y recursos materiales, así como áreas de oportunidad en materia de mantenimiento y servicios generales. Asimismo, se identificaron opiniones referentes a la percepción del clima laboral, comunicación interna, reconocimiento al desempeño y aplicación de procesos administrativos y de evaluación.

De manera particular, algunas manifestaciones hicieron referencia a la necesidad de fortalecer la atención institucional en temas asociados con liderazgo, organización del trabajo, transparencia en determinados procesos y seguimiento a solicitudes del personal. En menor medida, se registraron comentarios relacionados con la percepción de inequidad en cargas de trabajo, movilidad laboral y acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

En términos generales, las opiniones vertidas por el personal constituyen un insumo relevante para identificar áreas de mejora y fortalecer las estrategias institucionales orientadas al bienestar laboral, la mejora continua de los procesos y el fortalecimiento del clima y cultura organizacional en el Instituto Politécnico Nacional.

Cabe señalar que esta información se hace llegar a las personas titulares de cada dependencia politécnica, con la finalidad de que conozcan la opinión del personal y actúen en consecuencia.



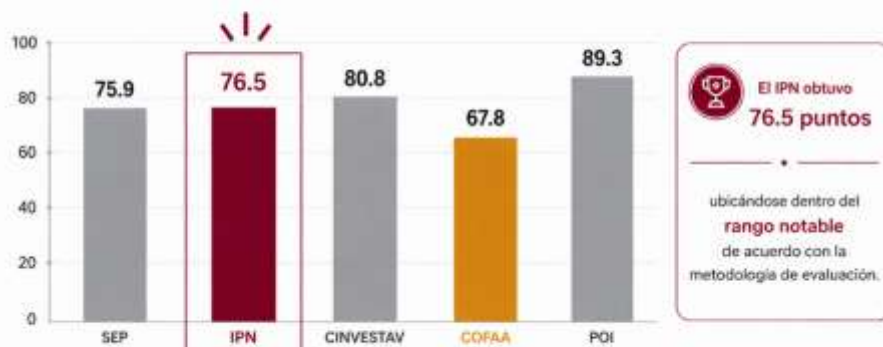
Gráficos comparativos

En comparación con los órganos auxiliares y desconcentrados del Instituto Politécnico Nacional, el IPN obtuvo una calificación global de 76.5 puntos en la ECCO 2025, ubicándose dentro del rango notable establecido por la metodología de evaluación.

Asimismo, se observó que el CINVESTAV y el POI registraron puntuaciones superiores, mientras que la COFAA presentó una calificación menor. Para contextualizar estas diferencias, pueden considerarse las características particulares de cada órgano, como su estructura organizacional, tamaño, funciones sustantivas y composición del personal participante, sin que ello implique una relación causal.

Comparativo con Órganos Auxiliares y Desconcentrados del IPN

Calificación Global ECCO 2025



Estas características pueden considerarse como elementos de contexto para el análisis de las variaciones observadas.



En este contexto, el resultado obtenido por el Instituto Politécnico Nacional refleja condiciones favorables en materia de clima y cultura organizacional, así como el compromiso institucional con la mejora continua de los entornos laborales.

Conforme a los resultados obtenidos en la matriz Tichy y los diferentes cuadrantes evaluados en la ECCO 2025, el Instituto Politécnico Nacional mantuvo una evaluación favorable en los nueve cuadrantes analizados, ubicándose en términos generales dentro del rango notable.

Destacaron los cuadrantes C3 Filosofía organizacional (80.4) y C9 Servicio a la sociedad (79.9), los cuales reflejan una percepción positiva respecto al sentido de pertenencia institucional, el compromiso con la misión del Instituto y la orientación del servicio público hacia la atención de la comunidad. Ambos cuadrantes han mantenido resultados favorables de manera consistente en ejercicios anteriores, consolidándose como fortalezas institucionales.

Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	78.3	76.9	76.0
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	78.1	80.0	77.4
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	80.5	78.7	80.7

Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	75.5	74.0	72.4
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	75.4	77.8	77.6
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	80.4	77.6	79.9

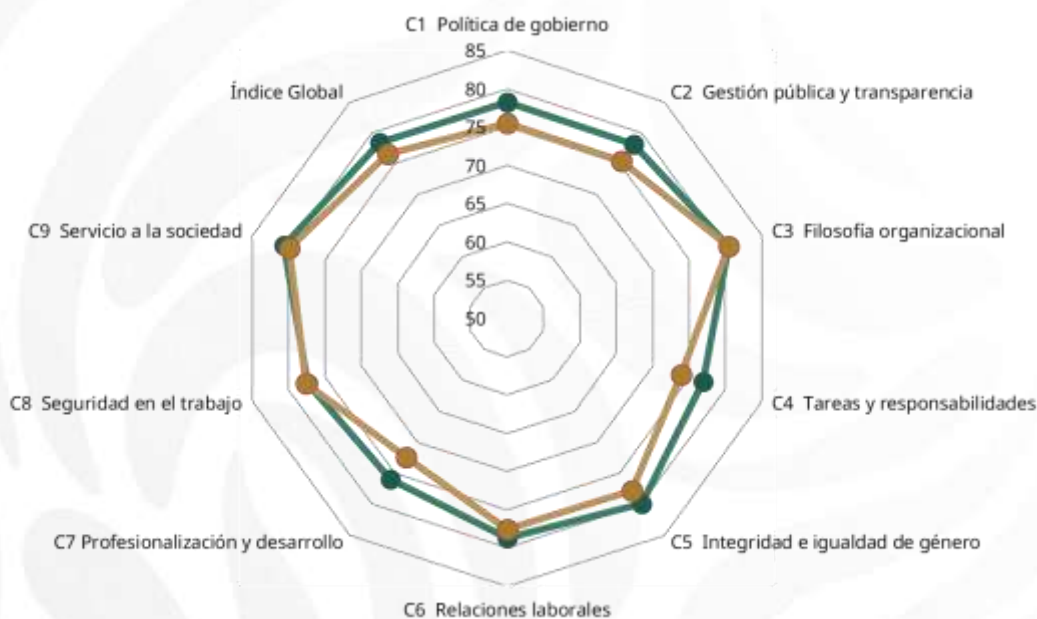
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-2.8	-2.9	-3.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-2.7	-2.2	0.2
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	0.0	-1.1	-0.8

Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-12.7	-9.8	-11.0
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-11.8	-9.5	-5.2
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-4.4	-7.7	-8.2



Por otra parte, los cuadrantes C4 Tareas y responsabilidades (74.0) y C7 Profesionalización y desarrollo (72.4) presentaron las calificaciones más bajas respecto al resto de los cuadrantes evaluados, identificándose áreas de oportunidad relacionadas con aspectos como reconocimiento laboral, acompañamiento al desempeño, capacitación y desarrollo profesional.

Radiales APF 2025 - Institución 2025

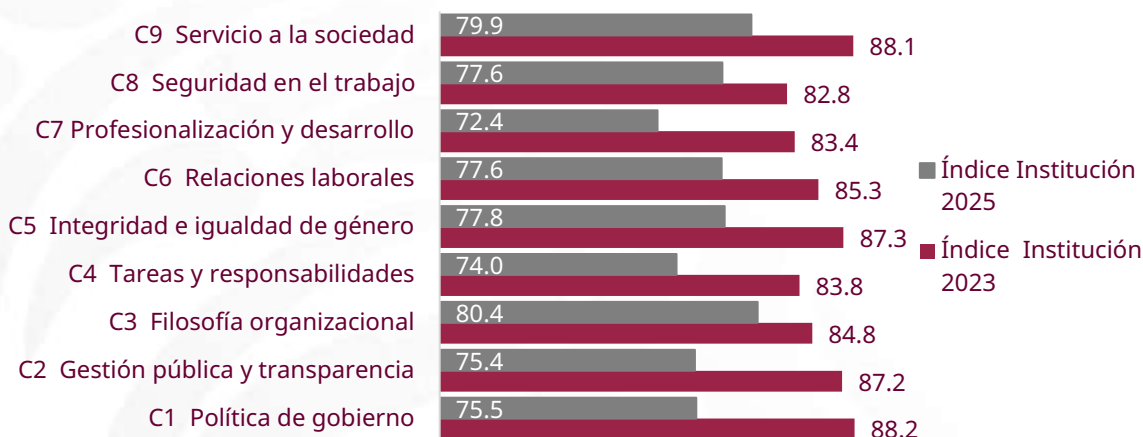


No obstante, el Instituto ha impulsado diversas acciones orientadas al fortalecimiento de estos rubros mediante programas de capacitación, profesionalización, difusión institucional y mecanismos de mejora organizacional, a fin de continuar fortaleciendo el clima y la cultura organizacional en beneficio del personal docente, académico y de apoyo y asistencia a la educación.

El comparativo de cuadrantes entre los resultados obtenidos en 2023 y 2025 permite identificar las variaciones registradas en la percepción del personal respecto de los distintos componentes que integran el clima y la cultura organizacional del Instituto Politécnico Nacional.



Comparativo de cuadrantes IPN 2023 -2025



En términos generales, los nueve cuadrantes presentaron una disminución en su calificación respecto de 2023. Las variaciones más pronunciadas se registraron en Política de gobierno, Gestión pública y transparencia, y Profesionalización y desarrollo. Por su parte, Filosofía organizacional presentó la menor disminución, al pasar de 84.8 en 2023 a 80.4 en 2025.

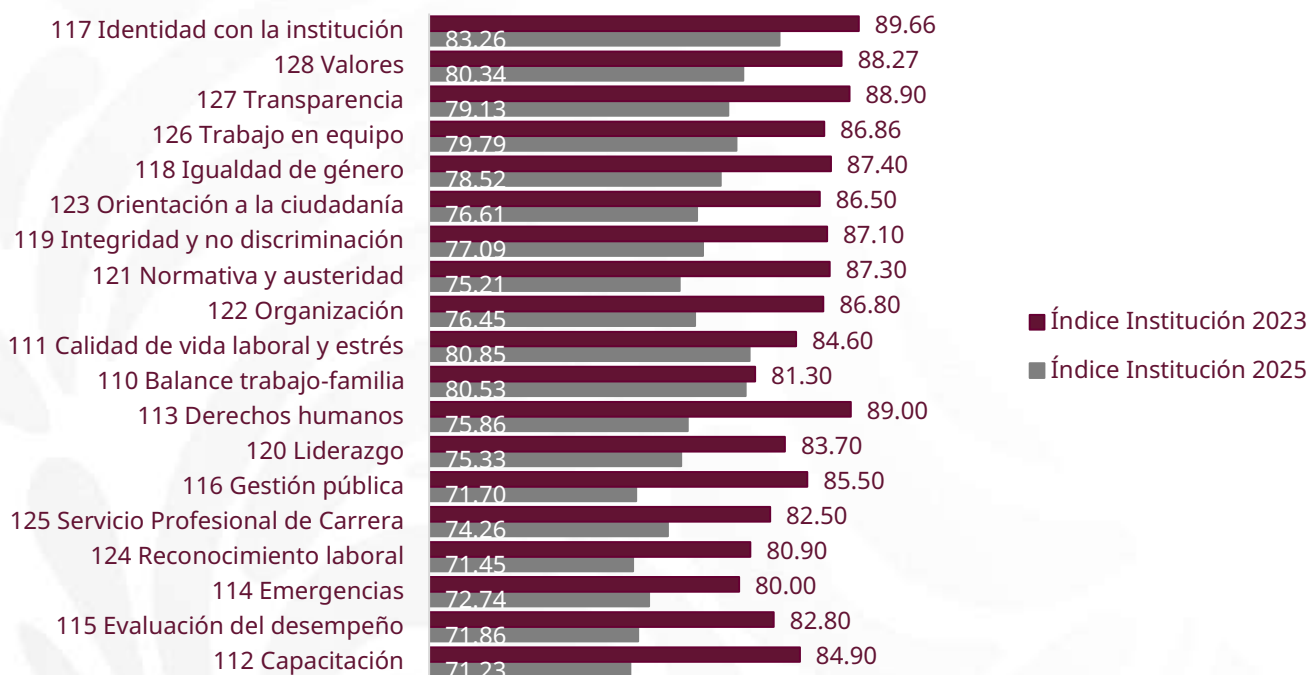
Las variaciones observadas reflejan áreas de oportunidad para fortalecer las estrategias institucionales orientadas al clima y cultura organizacional, particularmente en los componentes vinculados con el desarrollo profesional, la percepción del servicio público y la relación entre el personal y la institución.

Asimismo, los resultados permiten identificar la necesidad de continuar impulsando acciones de mejora y seguimiento que contribuyan a fortalecer la percepción del personal y consolidar ambientes laborales favorables dentro del Instituto.

El comparativo de factores entre los resultados obtenidos en 2023 y 2025 permite identificar las variaciones registradas en la percepción del personal respecto de los distintos ámbitos que integran el clima y la cultura organizacional del Instituto Politécnico Nacional.



Comparativo de factores IPN 2023 - 2025



De los 19 factores evaluados, todos registraron una disminución en 2025 respecto de 2023. Las variaciones más pronunciadas correspondieron a Gestión pública, Capacitación y Derechos humanos, con diferencias de -13.80, -13.67 y -13.14 puntos, respectivamente.

Las menores variaciones se observaron en Balance trabajo-familia, con una diferencia de -0.67 puntos; Calidad de vida laboral y estrés, con -3.75 puntos; e Identidad con la institución, con -6.40 puntos.

Asimismo, se registraron disminuciones relevantes en Normativa y austeridad, Evaluación del desempeño, Organización, Integridad y no discriminación, y Orientación a la ciudadanía. Estos resultados permiten identificar áreas de oportunidad para fortalecer las estrategias institucionales relacionadas con el desarrollo profesional, el desempeño, la gestión pública y el bienestar laboral.

No obstante, Identidad con la institución, Calidad de vida laboral y estrés, Balance trabajo-familia y Valores se mantuvieron como los factores mejor evaluados en 2025, con resultados superiores a 80 puntos y ubicados en el rango notable.



Objetivos estratégicos y PTCCO 2026 - 2027

Derivado de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2025, así como del análisis de los factores con menores índices de evaluación y de aquellos que presentaron áreas de oportunidad en comparación con ejercicios anteriores, se identificó la necesidad de establecer objetivos estratégicos orientados al fortalecimiento del clima y cultura organizacional del Instituto Politécnico Nacional.

Los presentes objetivos estratégicos tienen como finalidad impulsar acciones institucionales enfocadas en la mejora continua de los procesos organizacionales, el fortalecimiento del liderazgo, la profesionalización del personal, el reconocimiento laboral, la transparencia, la evaluación del desempeño y el bienestar integral de las personas servidoras públicas.

Factor	Calif.	Objetivos estratégicos
112 Capacitación	71.23	Fortalecer las capacidades de liderazgo, gestión y conducción institucional de los mandos y directivos del Instituto Politécnico Nacional, mediante acciones de capacitación y desarrollo que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
124 Reconocimiento laboral	71.45	Impulsar acciones institucionales orientadas al reconocimiento y motivación del personal académico y de apoyo y asistencia a la educación, atendiendo sus necesidades de desarrollo y fortaleciendo su sentido de pertenencia institucional.
116 Gestión pública	71.7	Fortalecer la difusión y conocimiento de los mecanismos institucionales para la denuncia de actos de corrupción, violencia, hostigamiento y otras conductas contrarias a la normatividad, promoviendo una cultura de integridad, legalidad y respeto dentro del Instituto.
115 Evaluación del desempeño	71.86	Fortalecer los mecanismos institucionales de evaluación del desempeño del personal académico y de apoyo y asistencia a la educación, mediante acciones orientadas a garantizar procesos objetivos, equitativos y transparentes, que favorezcan la retroalimentación, el acompañamiento para la mejora continua, el reconocimiento de capacidades y el desarrollo profesional del personal, contribuyendo al fortalecimiento del clima y cultura organizacional del Instituto Politécnico Nacional.



114 Emergencias	72.74	Promover acciones de capacitación y sensibilización orientadas al fortalecimiento de las competencias del personal en materia de planeación financiera, economía personal y familiar, así como cultura del ahorro, contribuyendo al bienestar y calidad de vida laboral.
125 Servicio Profesional de Carrera	74.26	Impulsar acciones de difusión y orientación dirigidas al personal, a fin de fortalecer el conocimiento sobre el Servicio Profesional de Carrera y su importancia en el desarrollo profesional dentro de la Administración Pública Federal.
127 Transparencia	79.13	Difundir los resultados de la ECCO 2025 y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2026 - 2027, con la finalidad de fortalecer el conocimiento sobre las fortalezas, áreas de oportunidad y acciones institucionales orientadas a la mejora continua del clima organizacional.

Asimismo, estos objetivos permitirán orientar las acciones derivadas de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), promoviendo ambientes laborales más incluyentes, participativos, transparentes y colaborativos, que contribuyan al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos y metas del Instituto.



Conclusiones

Los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2025 muestran una percepción favorable del personal respecto a diversos aspectos del entorno laboral del Instituto Politécnico Nacional, al alcanzar un índice global de 76.5 puntos, ubicado en el rango notable. Los resultados reflejan fortalezas institucionales relacionadas con la identidad institucional, la calidad de vida laboral, el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, los valores y la transparencia, factores que contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, el análisis de los cuadrantes, factores, reactivos específicos y comentarios emitidos por las personas participantes permitió identificar áreas de oportunidad asociadas principalmente con la capacitación, la evaluación del desempeño, la gestión pública, el reconocimiento laboral y la preparación para emergencias. Estos resultados constituyeron un referente para orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones institucionales de mejora continua.

Con base en los resultados de la ECCO 2025, el IPN definió las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional correspondientes al periodo autorizado, orientadas a fortalecer los factores prioritarios, consolidar las fortalezas institucionales y promover entornos laborales saludables, incluyentes, eficientes y orientados al servicio público.