

# Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

---

ECCO 2019



**SE**  
SECRETARÍA  
DE ECONOMÍA



**IMPI**  
INSTITUTO MEXICANO  
DE LA PROPIEDAD  
INDUSTRIAL



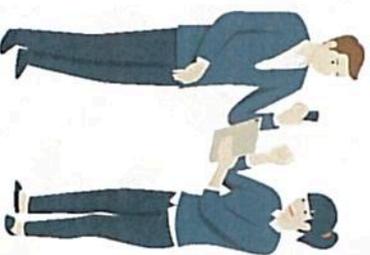
# **Análisis Cuantitativo**

## **Resultados Estadísticos**

# Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

AREA	UNIVERSO	ENCUESTAS RECIBIDAS	PORCENTAJE DE PARTICIPACION
Dirección General	10	10	100%
Dirección General Adjunta de los servicios de apoyo	3	3	100%
Dirección Divisonal de Sistemas y Tecnologías de la Información	46	39	84.76%
Dirección Divisonal de Promoción Y Servicios de Información Tecnológica	82	69	84.15%
Dirección Divisonal de Relaciones Internacionales	16	14	88%
Coordinación de Planeación Estratégica	7	8	114.29%
Dirección General Adjunta de Propiedad Intelectual	5	4	80%
Dirección Divisonal de Patentes	220	162	73.64%
Dirección Divisonal de Marcas	160	148	91.25%
Dirección Divisonal de Protección a la Propiedad Industrial	143	128	89.51%
Dirección Divisonal de Administración	69	61	88.41%
Organo Interno de Control	16	16	100%
Dirección Divisonal de Asuntos Jurídicos	39	24	61.54%
<b>TOTAL</b>	<b>816</b>	<b>686</b>	<b>83.82%</b>

MEV11



La aplicación de la Encuesta se llevó a cabo del 29 de octubre al 11 de noviembre de 2019; de un universo de 816 personas, participaron 686 lo que equivale a un 83% de participación.



## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2019

La impresión global que el personal tenga de la institución (clima), así como la conducta del mismo (cultura) puede producir un impacto favorable o desfavorable en su respuesta afectiva hacia el entorno laboral y en su actividad cotidiana.

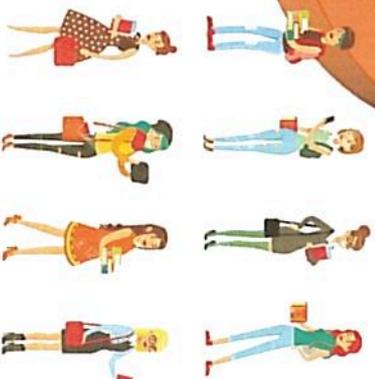
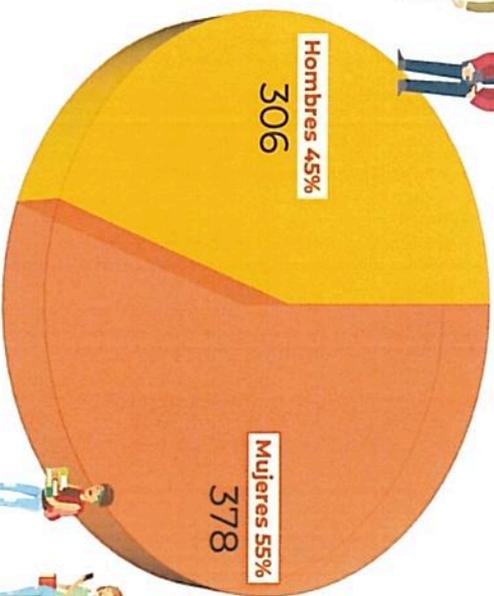
Pronto realizaremos la ECCO, tu participación es muy **IMPORTANTE**, ya que a partir de los resultados es que se trabajará en los temas del Modelo de Inclusión para la Productividad del Personal 2020.

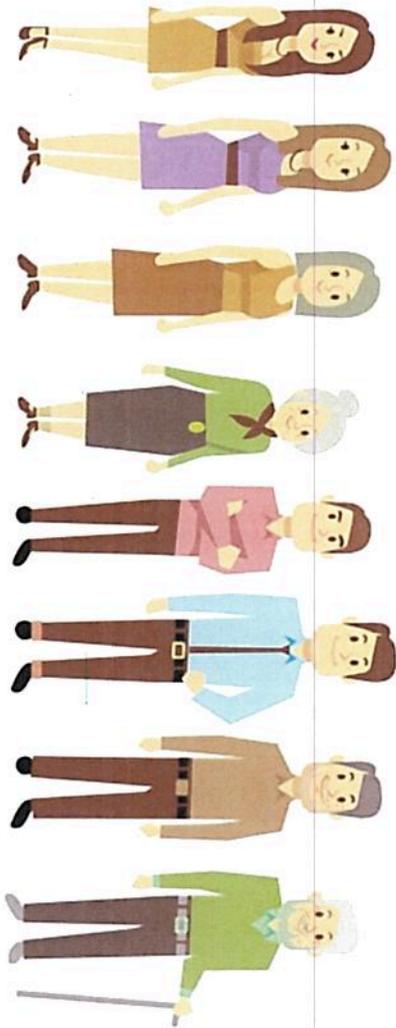


Del 29 de octubre al 11 de noviembre

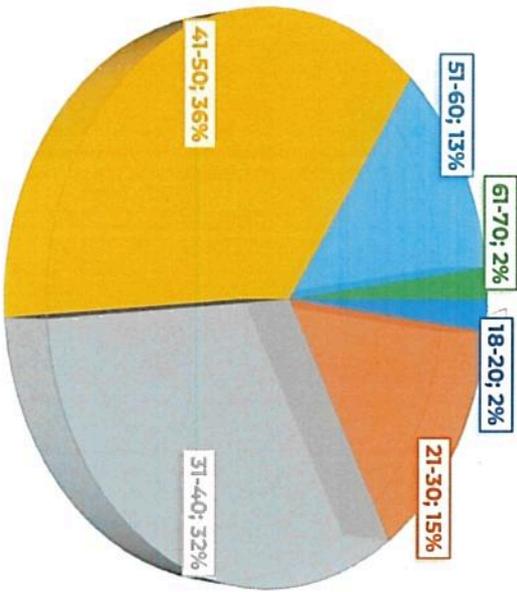
Liga de acceso:  
<https://ecco.hinet.gob.mx/>  
 Recuerda: ¡Una vez iniciada la encuesta, debes terminarla!

# Datos sociodemográficos

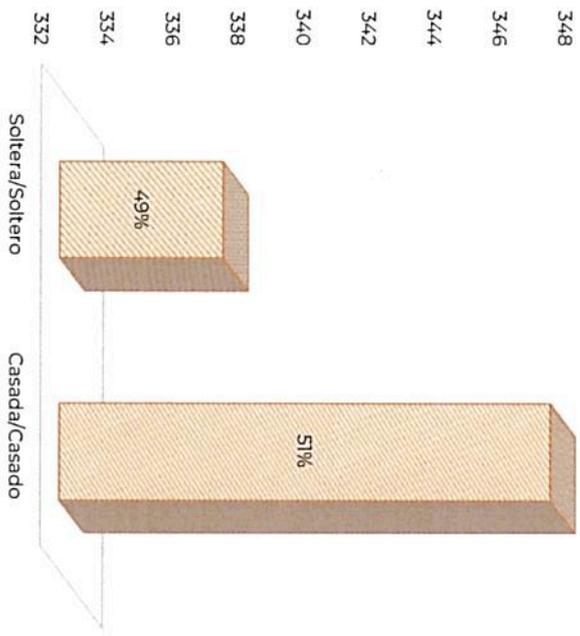




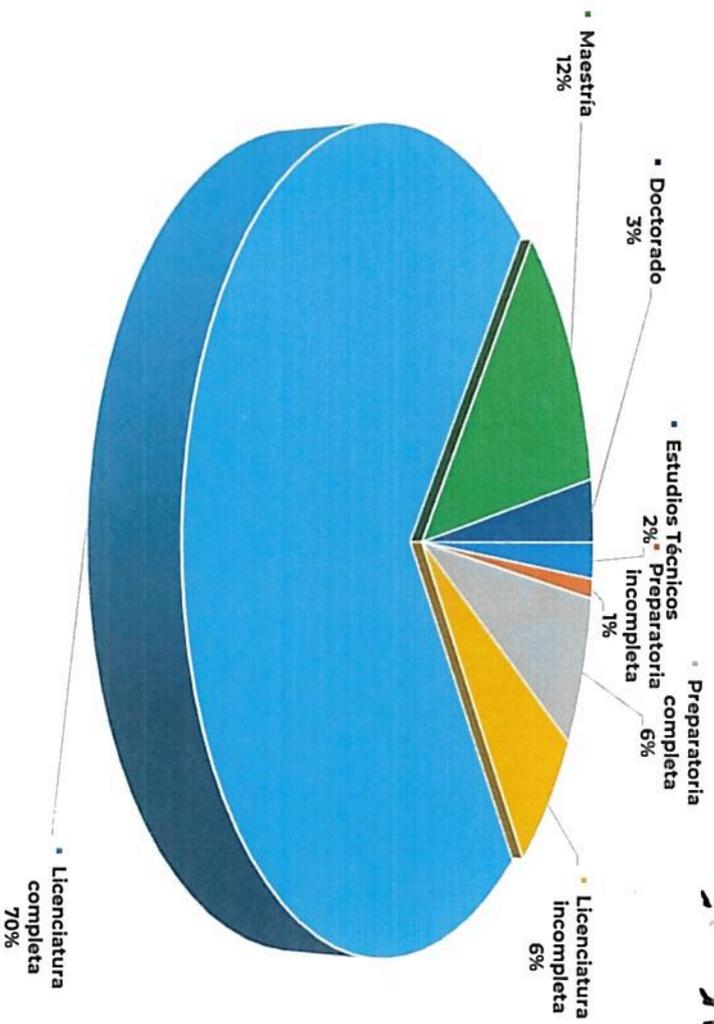
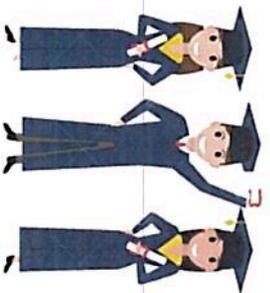
### EDAD



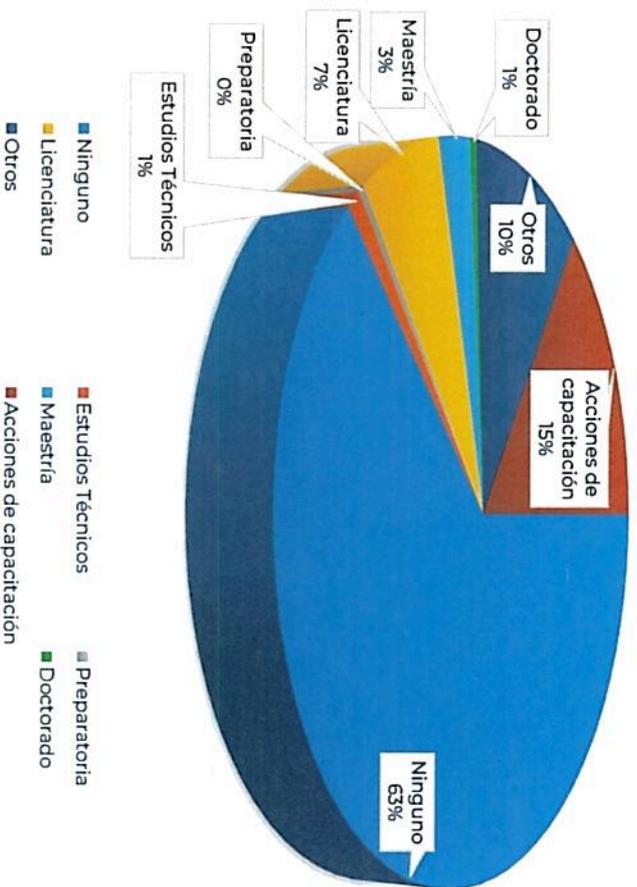
### ESTADO CIVIL



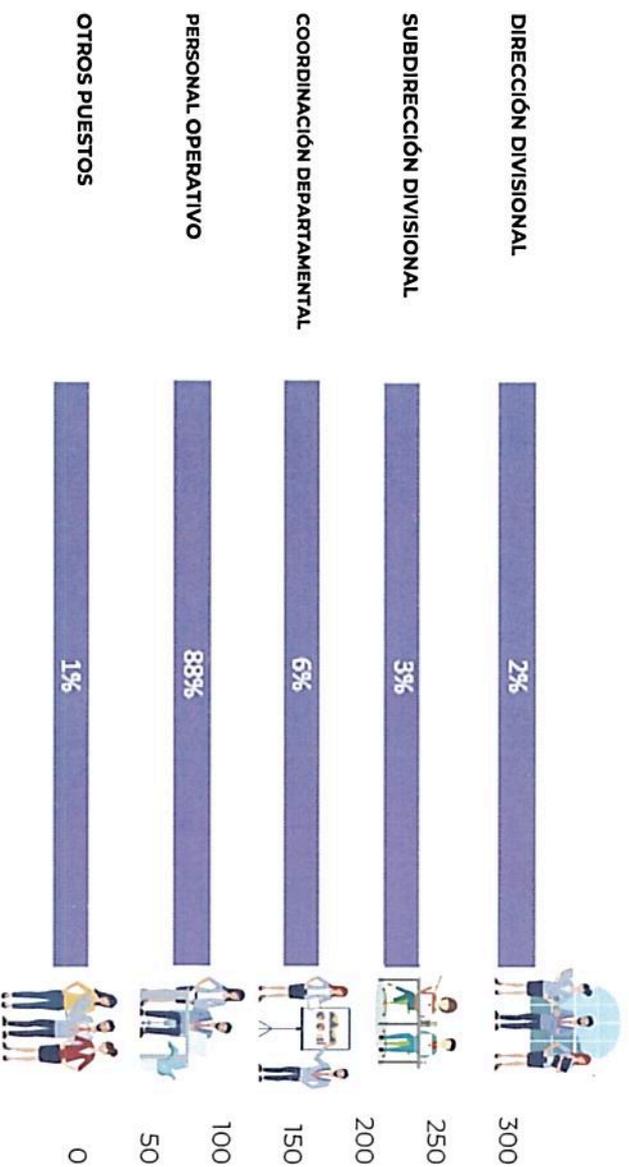
# ESCOLARIDAD



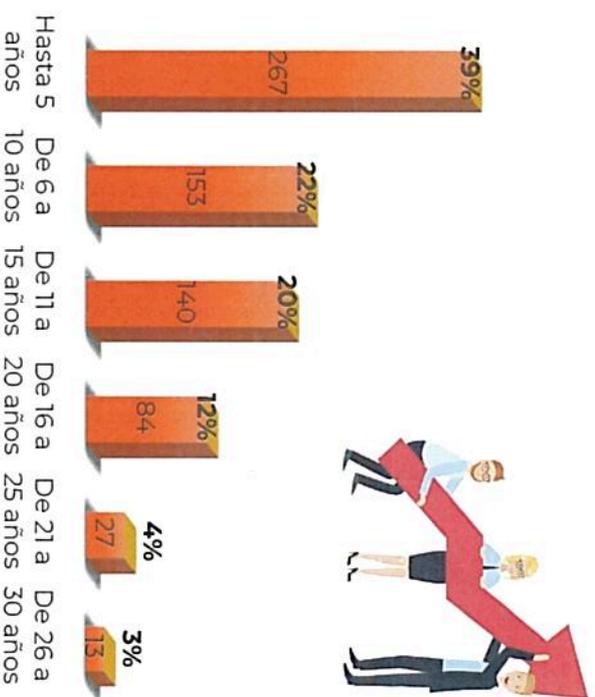
# ESTUDIOS ACTUALES



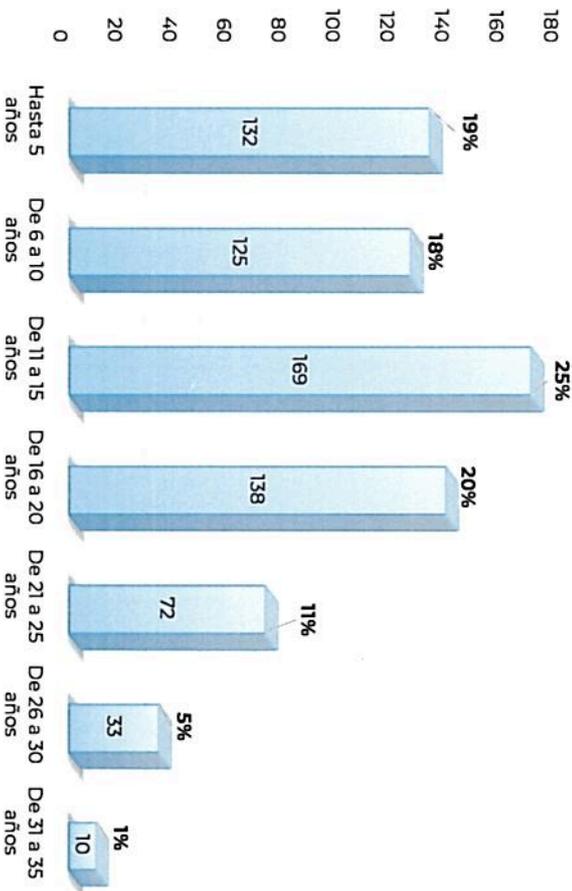
# PUESTO



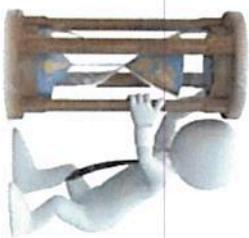
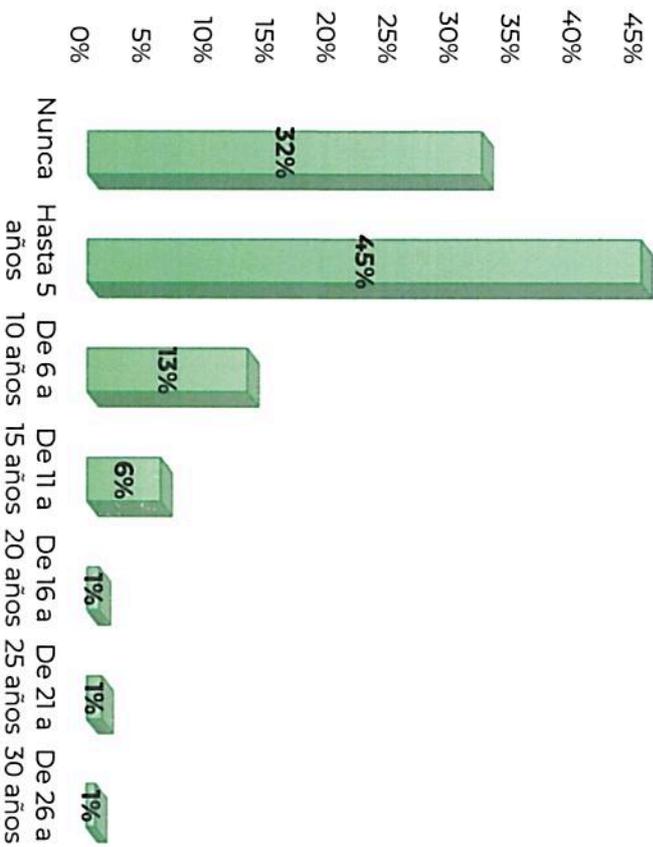
# ANTIGÜEDAD PUESTO



## **AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO**



## **AÑOS EN EL SECTOR PRIVADO**

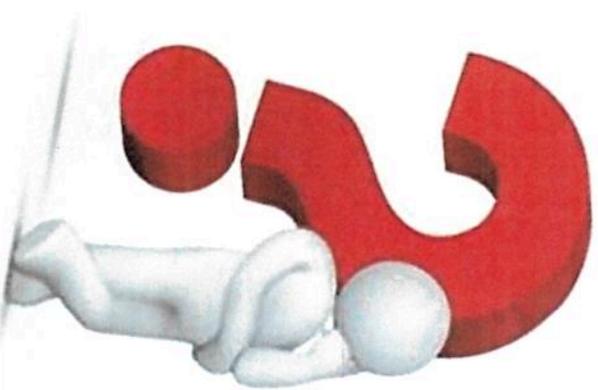


# **Análisis cualitativo**

## **Comentarios y sugerencias**

De un total de **71 comentarios** vertidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2019, se puede analizar lo siguiente:

	<p>El 4% de las sugerencias en el IMPI, residen en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Homologar el salario en base a la responsabilidad</li> <li>• Capacitación especializada</li> <li>• Fortalecer controles de supervisión</li> </ul>
<b>Sugerencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar mayor capacitación para sensibilizar al personal en materia de prevención de hostigamiento sexual y laboral</li> <li>• La capacitación se sugiere debe ser impartida en el primer semestre del año</li> </ul>
<b>Felicitación</b>	<p>El 4% de la población, reconoce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La importancia de la ECCO, como un esfuerzo de la Administración Pública Federal para mejorar el Clima y Cultura Organizacional en cada una de las Instituciones</li> <li>• El personal mantiene un alto sentido de pertenencia fortalece a la Institución</li> <li>• Por los esfuerzos para ser cada día más incluyentes y no discriminatorios</li> </ul> <p>El 1% refleja inconformidades tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción en algunas áreas de un ambiente laboral hostil</li> <li>• Desigualdad en la distribución de cargas de trabajo</li> <li>• Necesidad de reforzar el Liderazgo Institucional</li> <li>• Seguimiento al Código de Conducta Institucional</li> <li>• Necesidad de una retribución de salarios</li> </ul>
<b>Queja</b>	<p>Con un 2% las opiniones más significativas reflejan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de reconocimiento</li> <li>• Mayor apertura en la capacitación</li> </ul>
<b>Otro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer la corresponsabilidad entre familia, trabajo y personal</li> <li>• Respetar la jornada laboral</li> <li>• Necesidad de un gimnasio</li> <li>• Retiro del alfombrado en IMPI Arenal</li> </ul>



Creatividad para ar

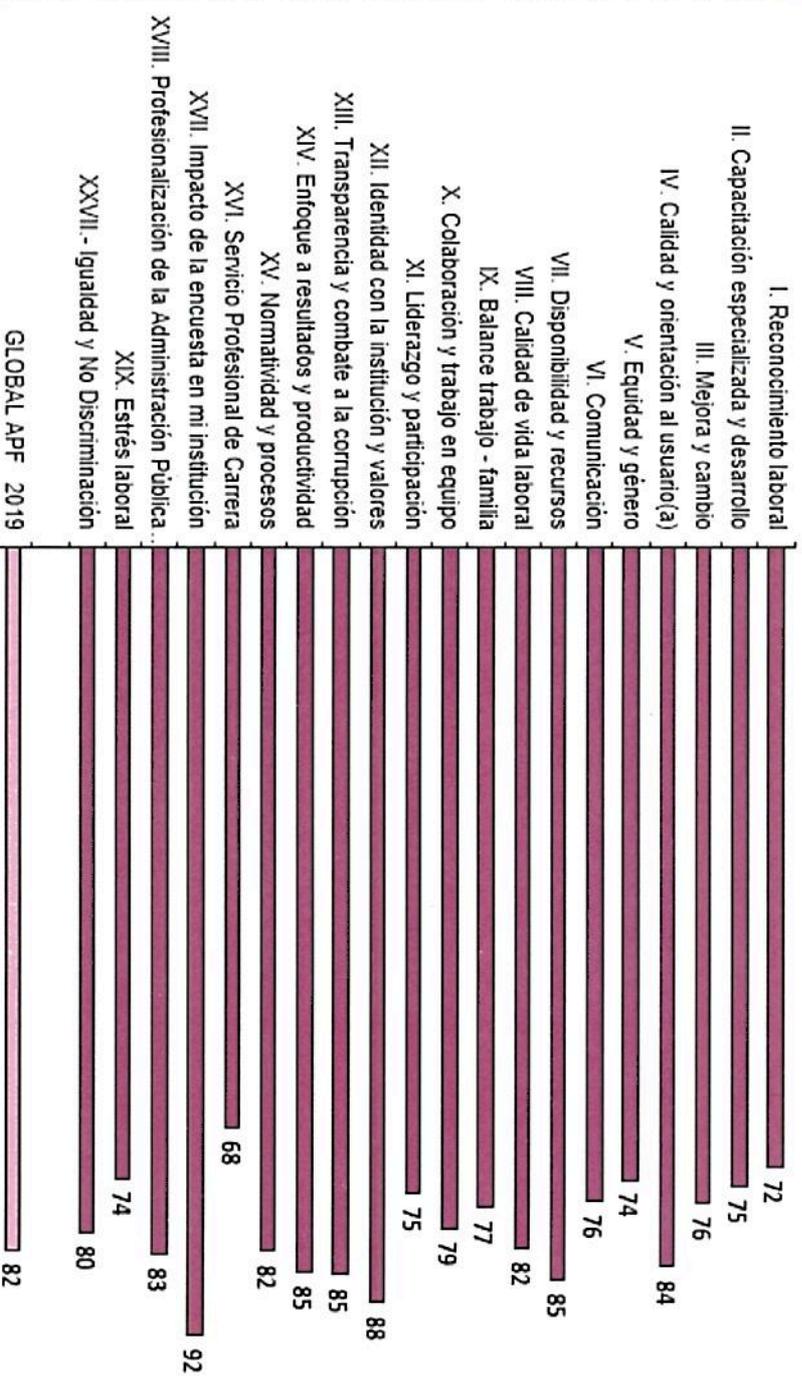
# **Análisis Comparativo**

## **Resultados**

# RESULTADOS ECCO

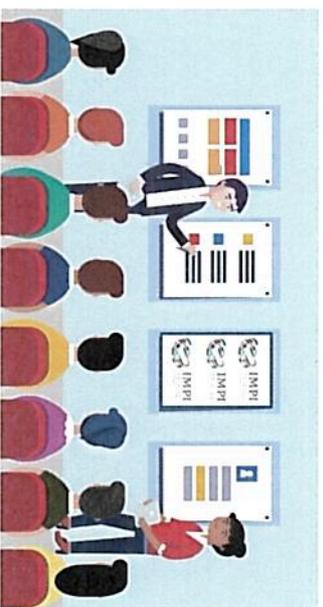
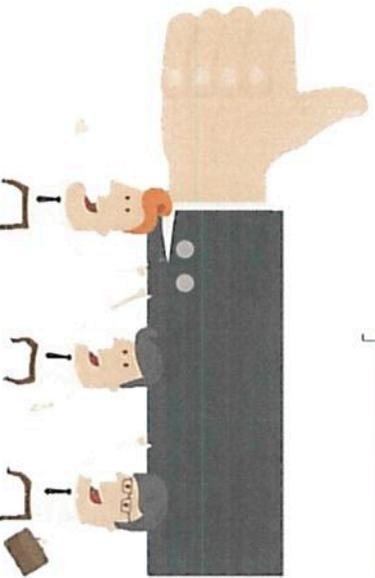
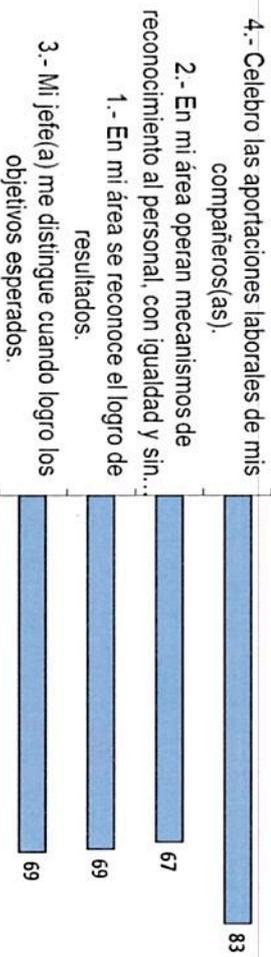
## FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Factores	Puntaje
I. Reconocimiento laboral	72
II. Capacitación especializada y desarrollo	75
III. Mejora y cambio	76
IV. Calidad y orientación al usuario(a)	84
V. Equidad y género	74
VI. Comunicación	76
VII. Disponibilidad y recursos	85
VIII. Calidad de vida laboral	82
IX. Balance trabajo - familia	77
X. Colaboración y trabajo en equipo	79
XI. Liderazgo y participación	75
XII. Identidad con la institución y valores	88
XIII. Transparencia y combate a la corrupción	85
XIV. Enfoque a resultados y productividad	85
XV. Normatividad y procesos	82
XVI. Servicio Profesional de Carrera	68
XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	92
XVIII. Profesionalización de la Administración Pública	83
XIX. Estrés laboral	74
XXVII. - Igualdad y No Discriminación	80
GLOBAL APF 2019	82

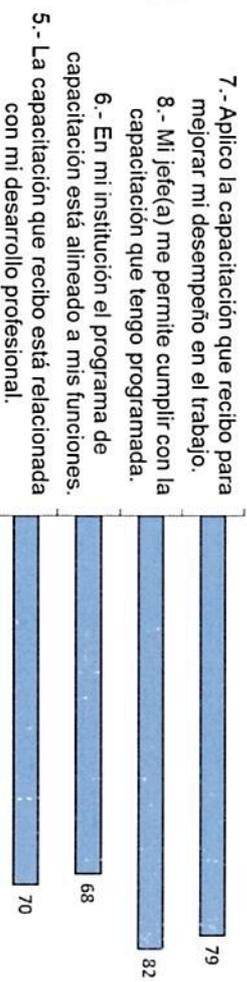


# ANÁLISIS POR FACTOR

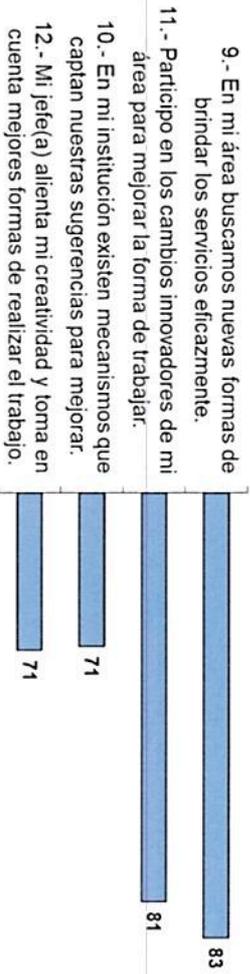
FACTOR I Reconocimiento Laboral / 2019



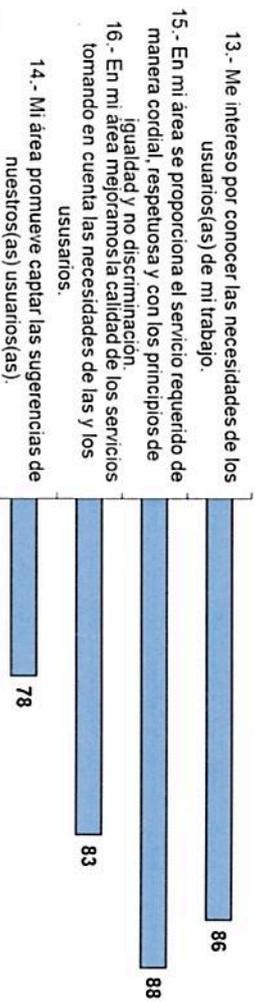
FACTOR II Capacitación especializada y desarrollo / 2019



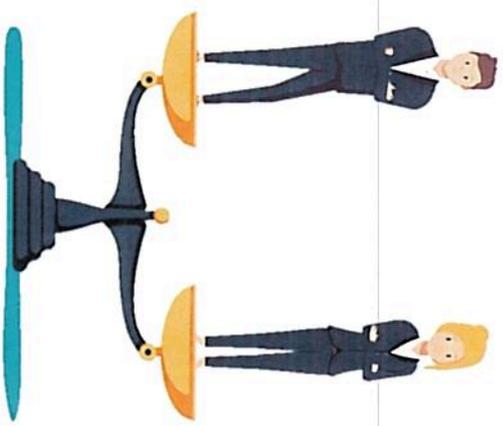
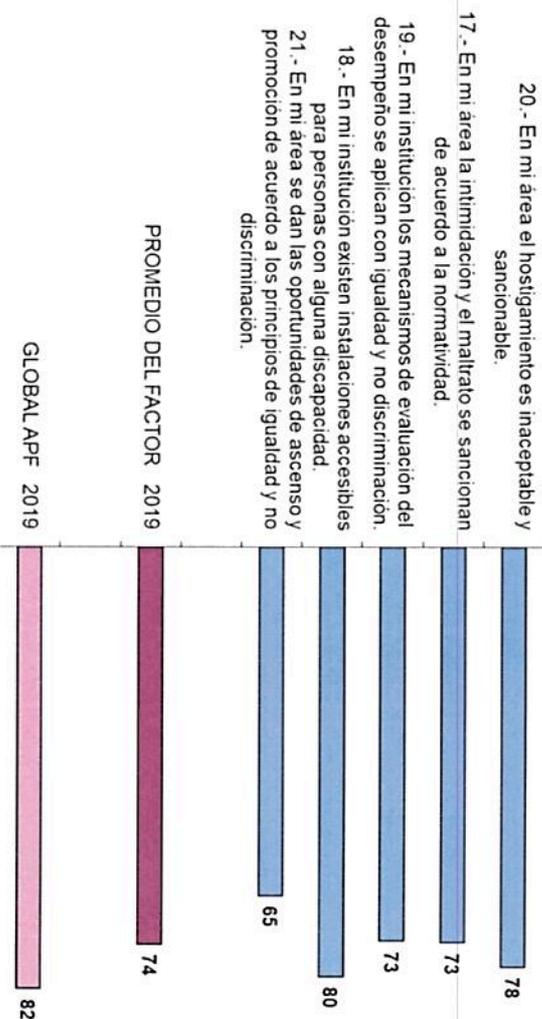
F A C T O R III Mejora y cambio / 2019



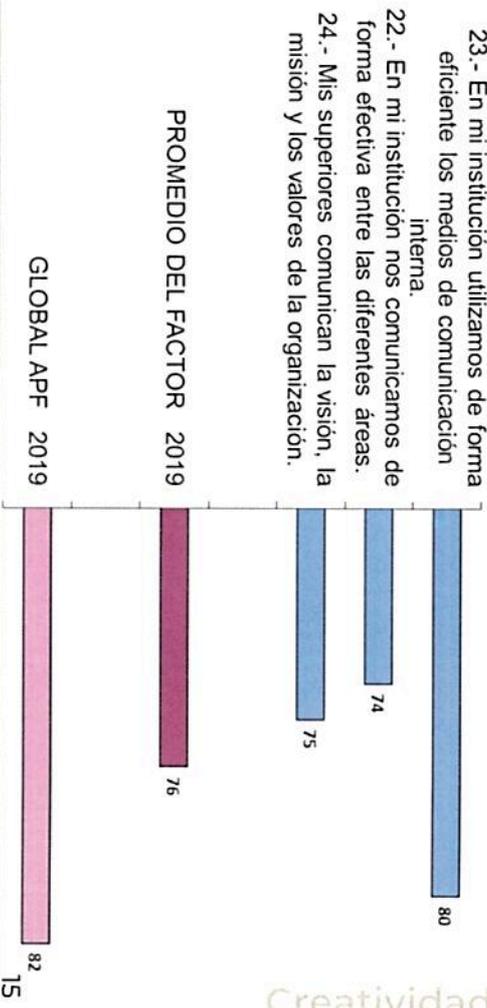
F A C T O R IV Calidad y orientación a la ciudadanía / 2019



F A C T O R V Equidad y género / 2019

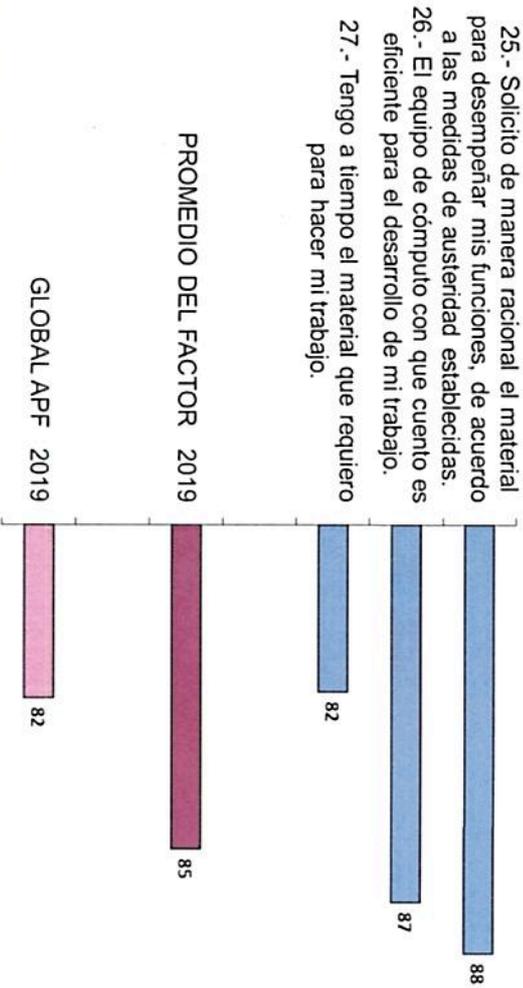


F A C T O R VI Comunicación / 2019

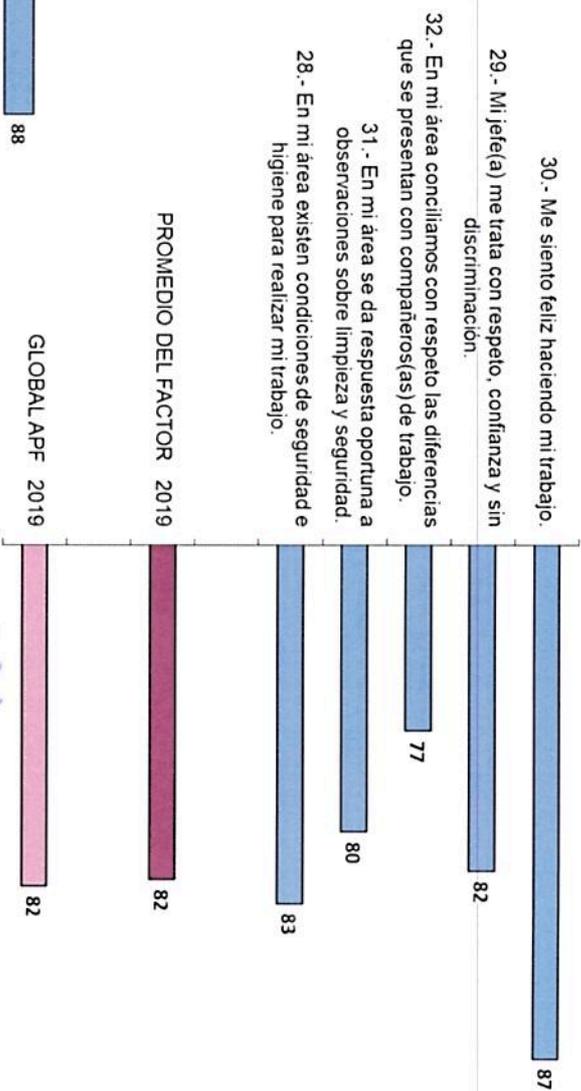




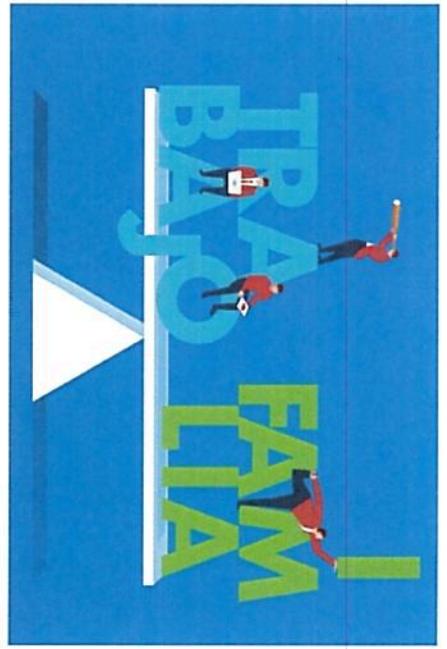
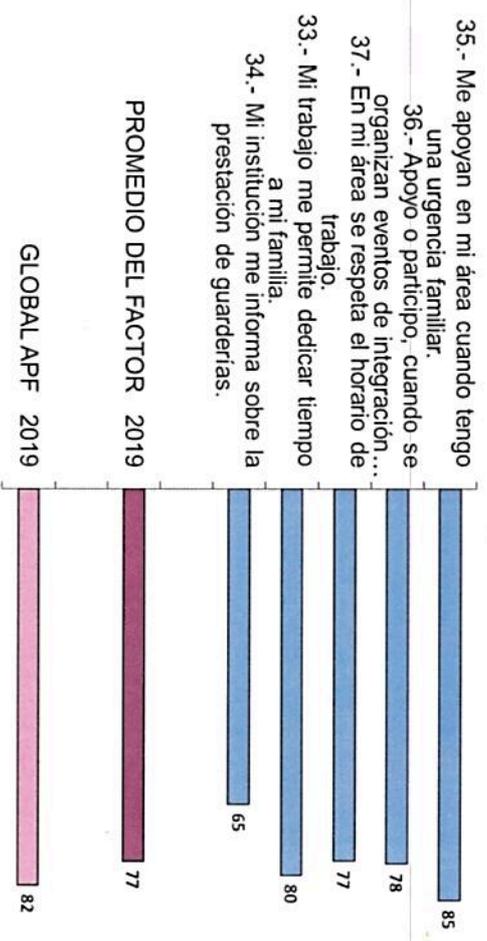
F A C T O R VII Disponibilidad de Recursos / 2019



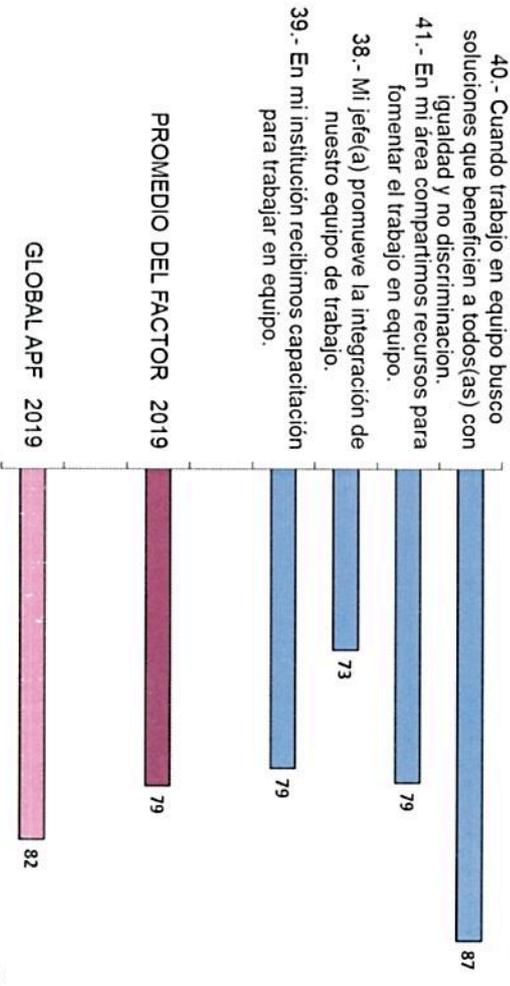
F A C T O R VIII Calidad de vida laboral / 2019

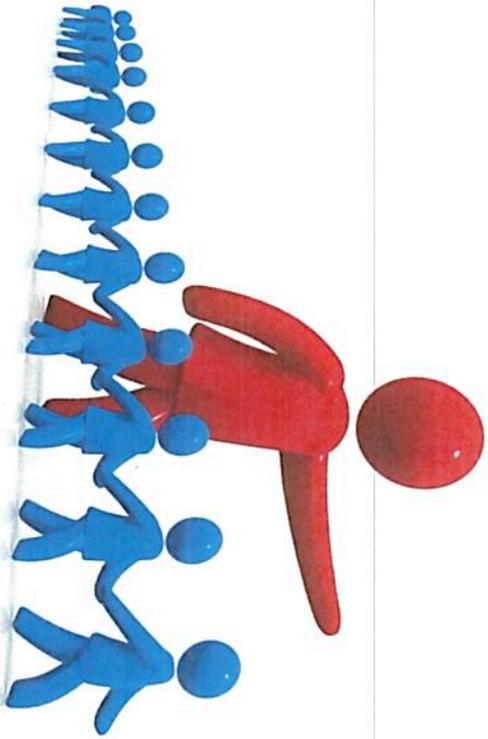


F A C T O R I X Balance trabajo-familia / 2019

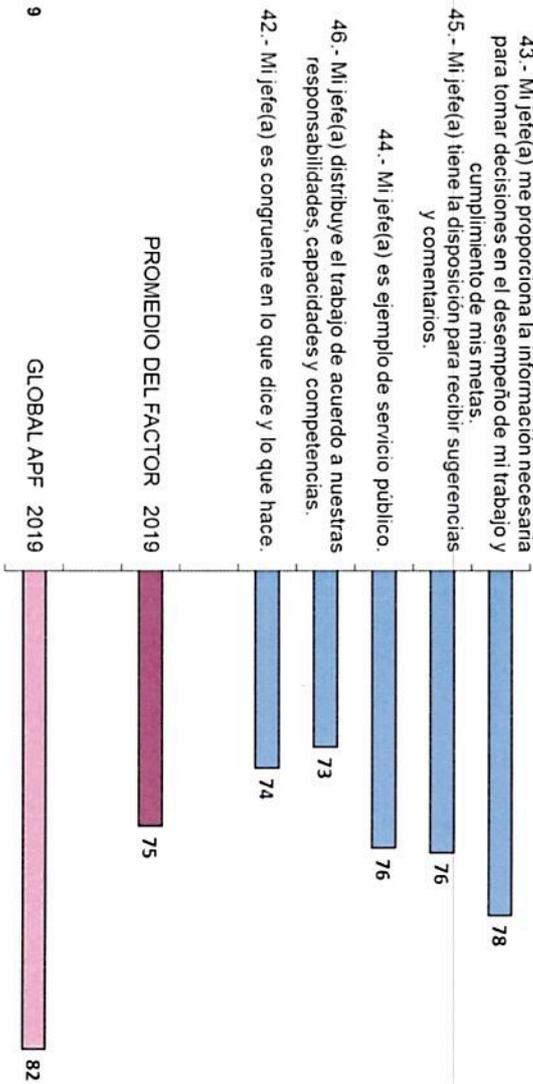


F A C T O R X Colaboración y trabajo en equipo / 2019

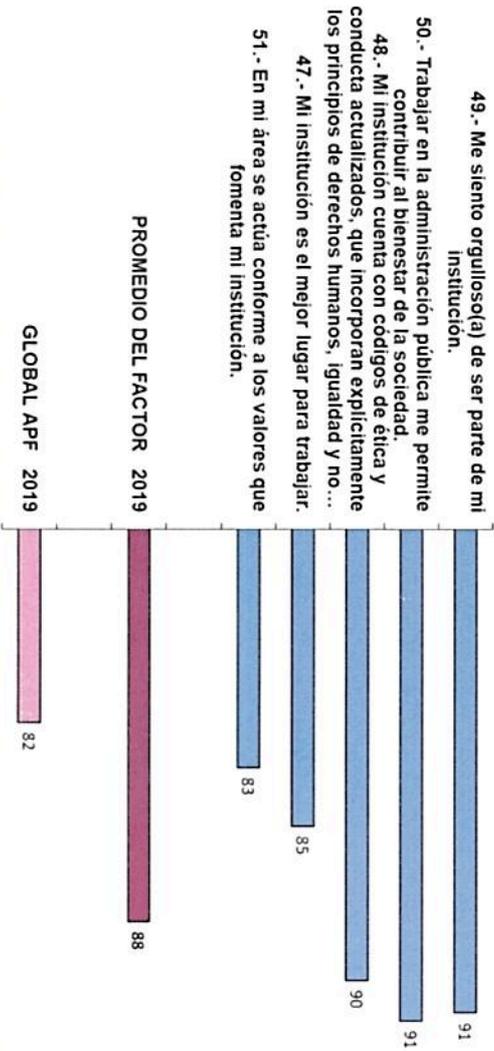




**F A C T O R X I Liderazgo y participación / 2019**

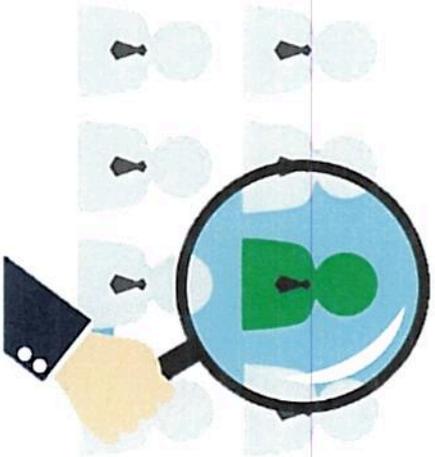


**F A C T O R X I I Identidad con el IMPI y valores / 2019**

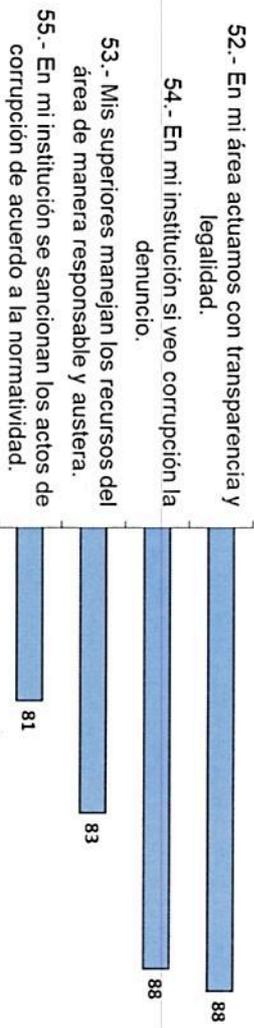


*Código de Conducta*

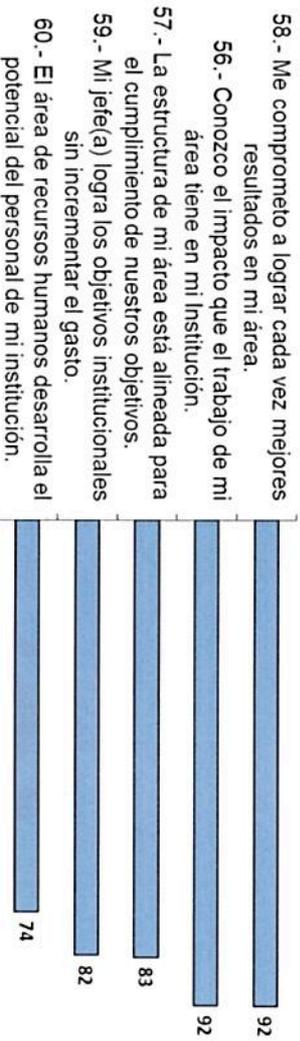
Nuestro Identificar reside en la adherencia de principios y valores institucionales  
Comisión, aplicación y revisión



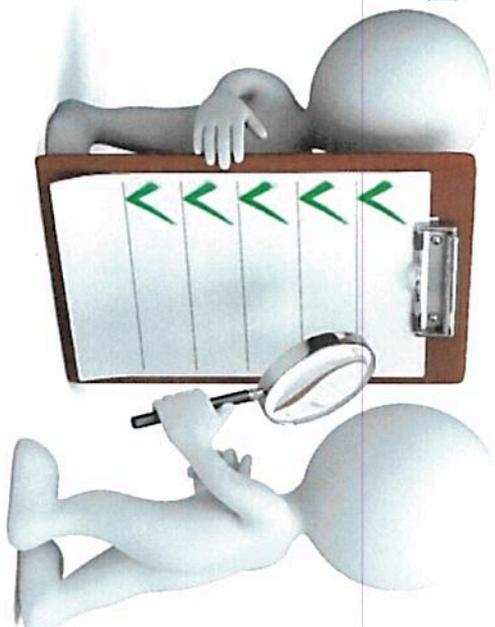
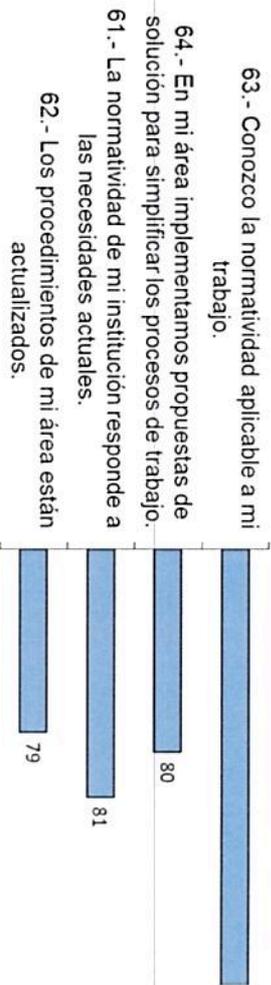
**F A C T O R XIII** Transparencia y combate a la corrupción / 2019



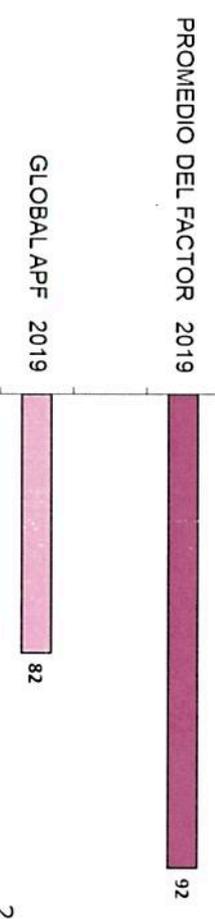
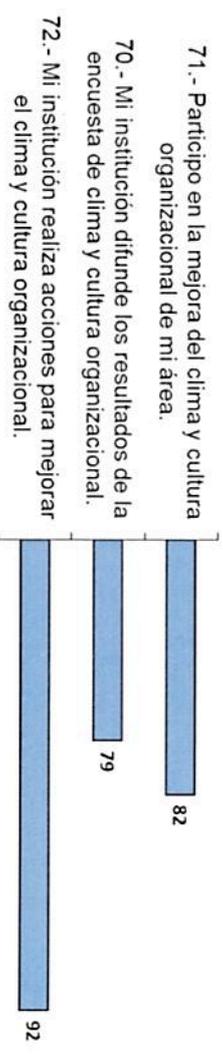
**F A C T O R XIV** Enfoque a resultados y productividad / 2019



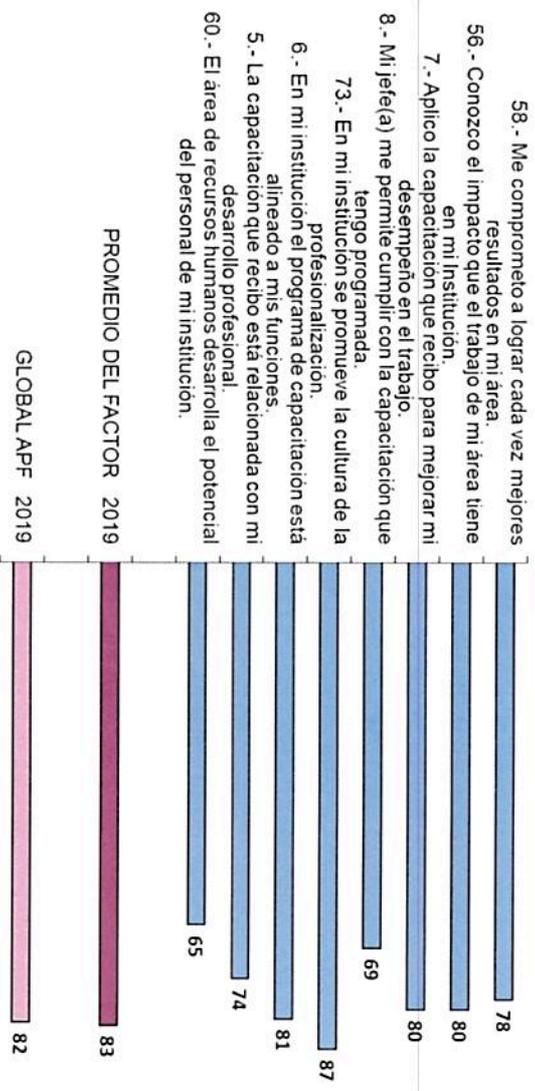
F A C T O R X V Normatividad y procesos / 2019



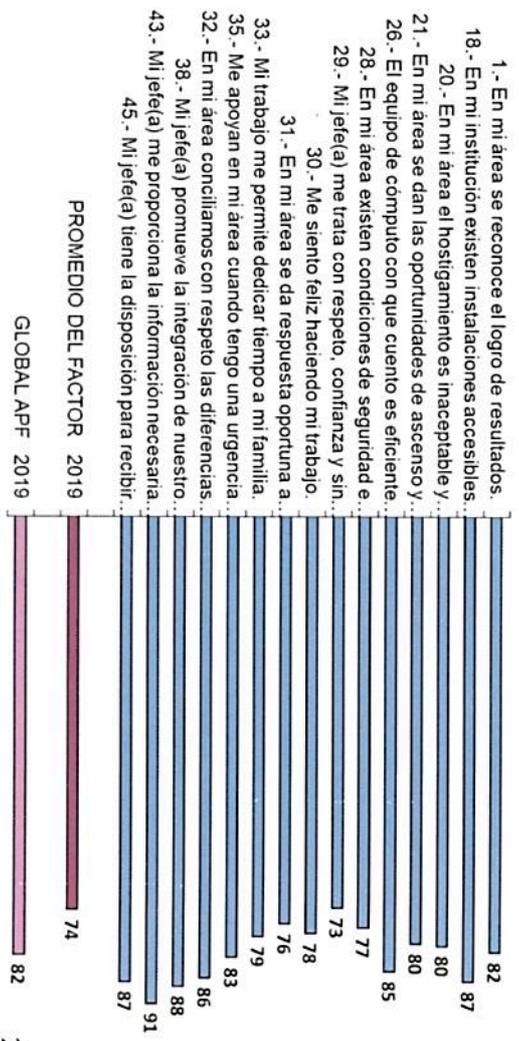
F A C T O R X V I I Impacto de la encuesta en el IMPI / 2019



F A C T O R XVIII Profesionalización de la APF / 2019

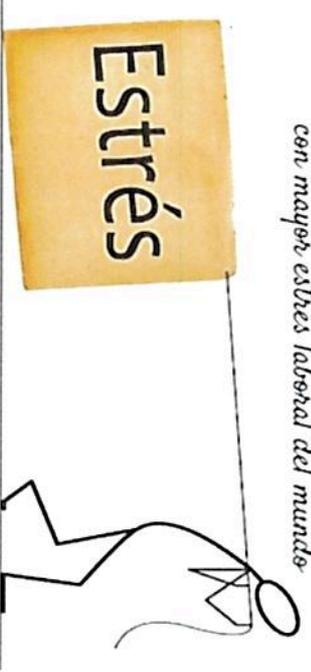


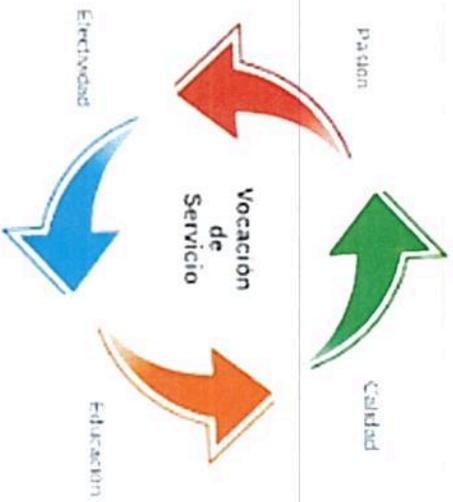
F A C T O R XIX Estrés laboral / 2019



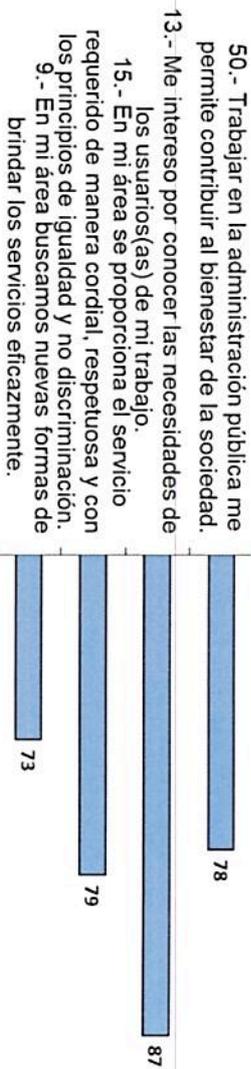
# México

con mayor estrés laboral del mundo



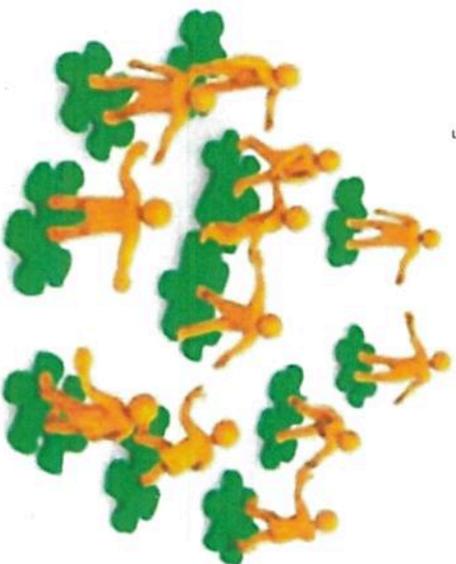


**F A C T O R X X Vocación de Servicio en la APF / 2019**



PROMEDIO DEL FACTOR 2019 77

GLOBAL APF 2019 82



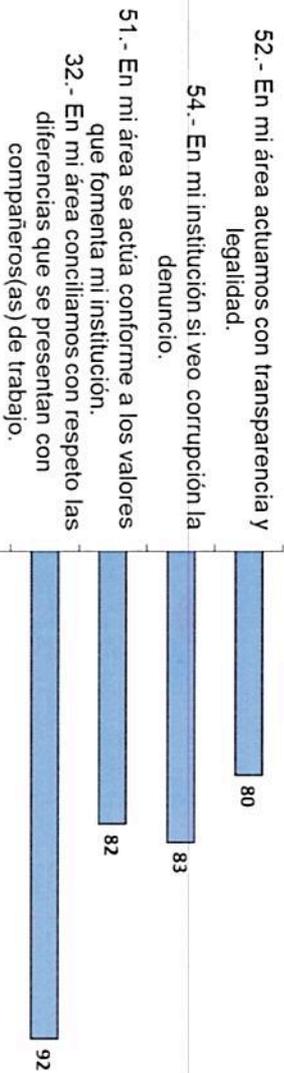
**F A C T O R X X I Construir relaciones en la APF / 2019**

- 40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación. 88
- 41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo. 84
- 38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo. 88
- 22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas. 83

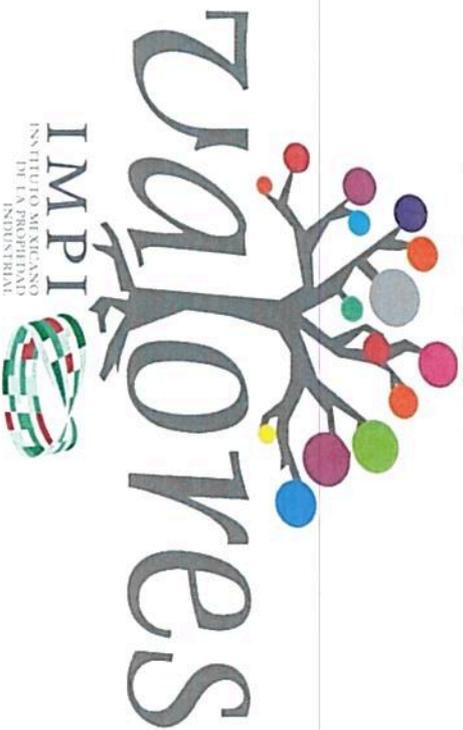
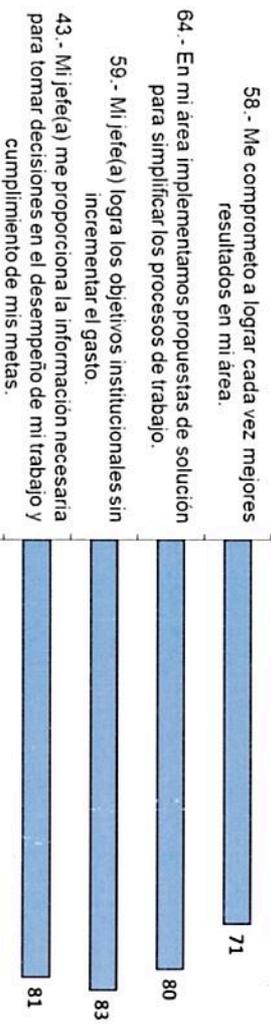
PROMEDIO DEL FACTOR 2019 78

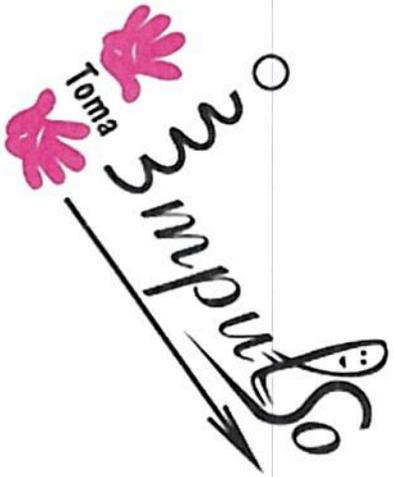
GLOBAL APF 2019 82

F A C T O R XXII Actuar con valores en la APF / 2019

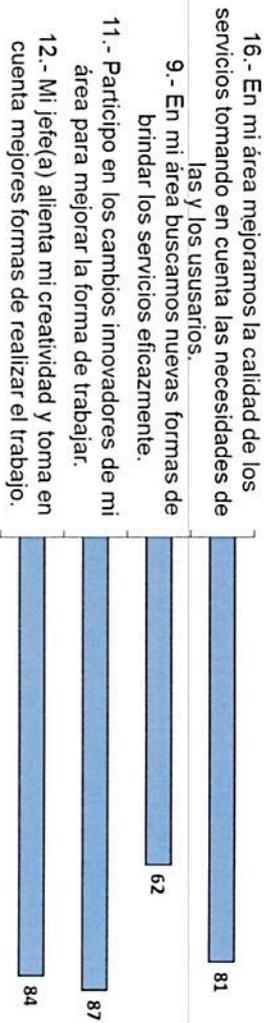


F A C T O R XIII Enfocar a resultados en la APF / 2019

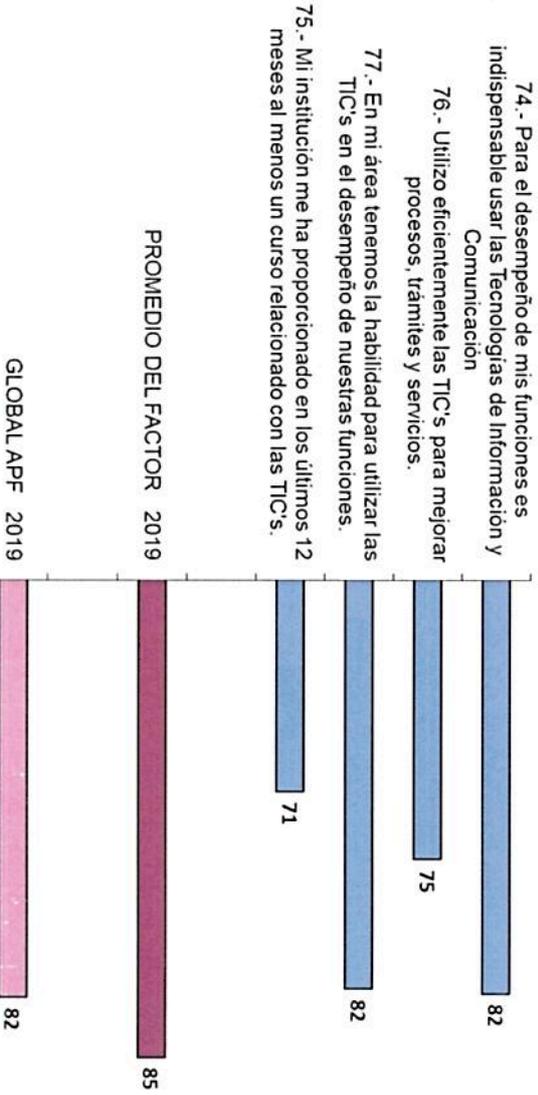




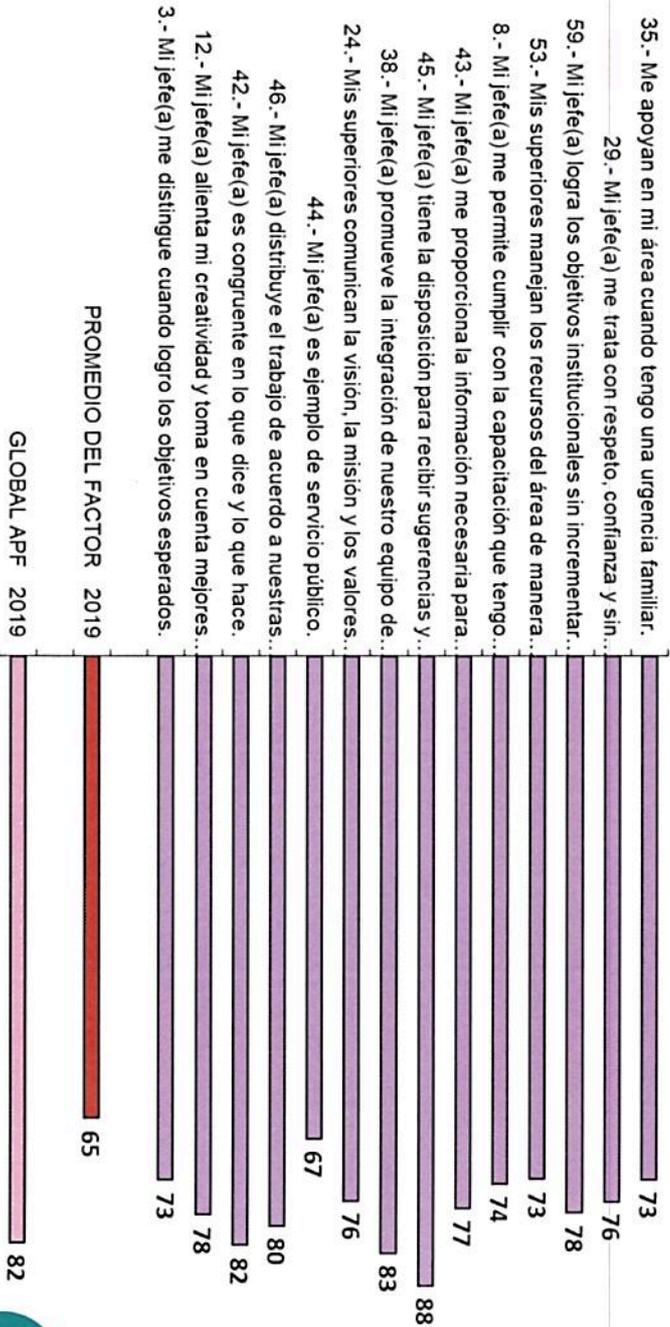
F A C T O R X X I V Impulsar el cambio en la APF / 2019



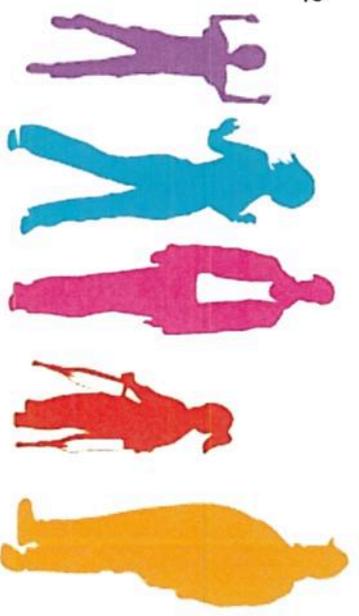
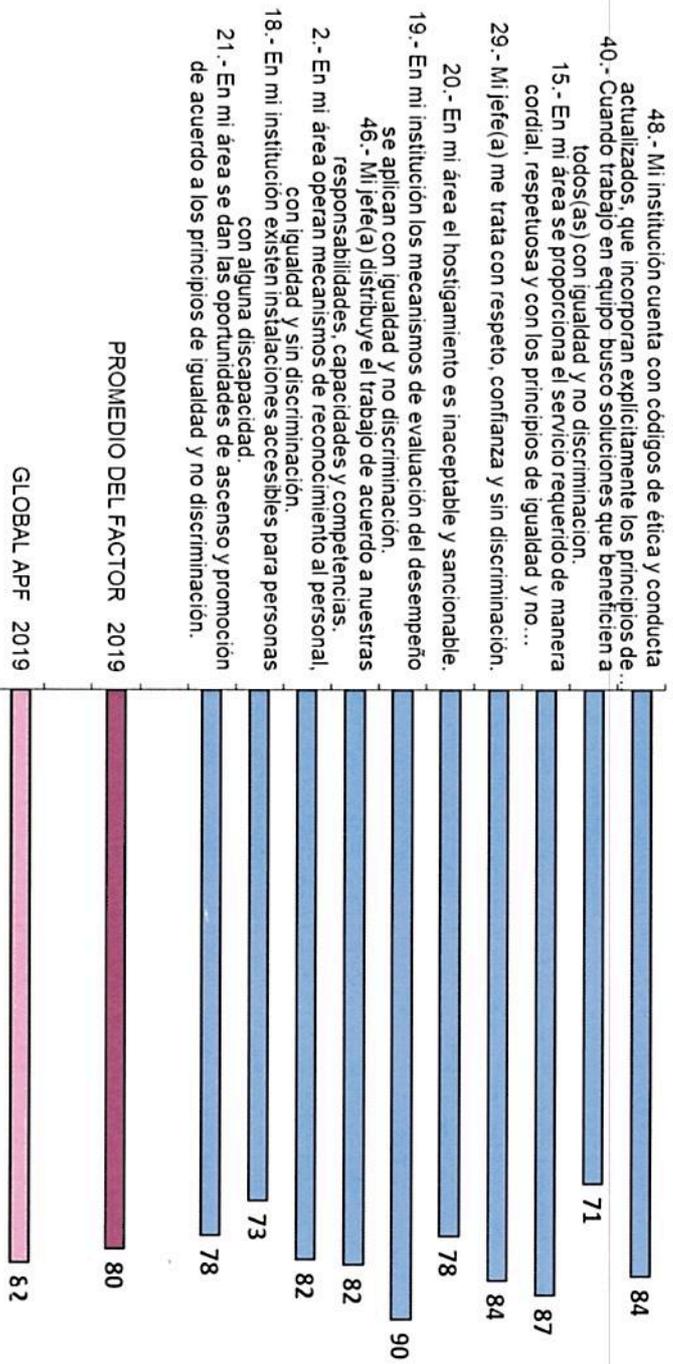
F A C T O R X X V Aplicar eficientemente TIC's / 2019



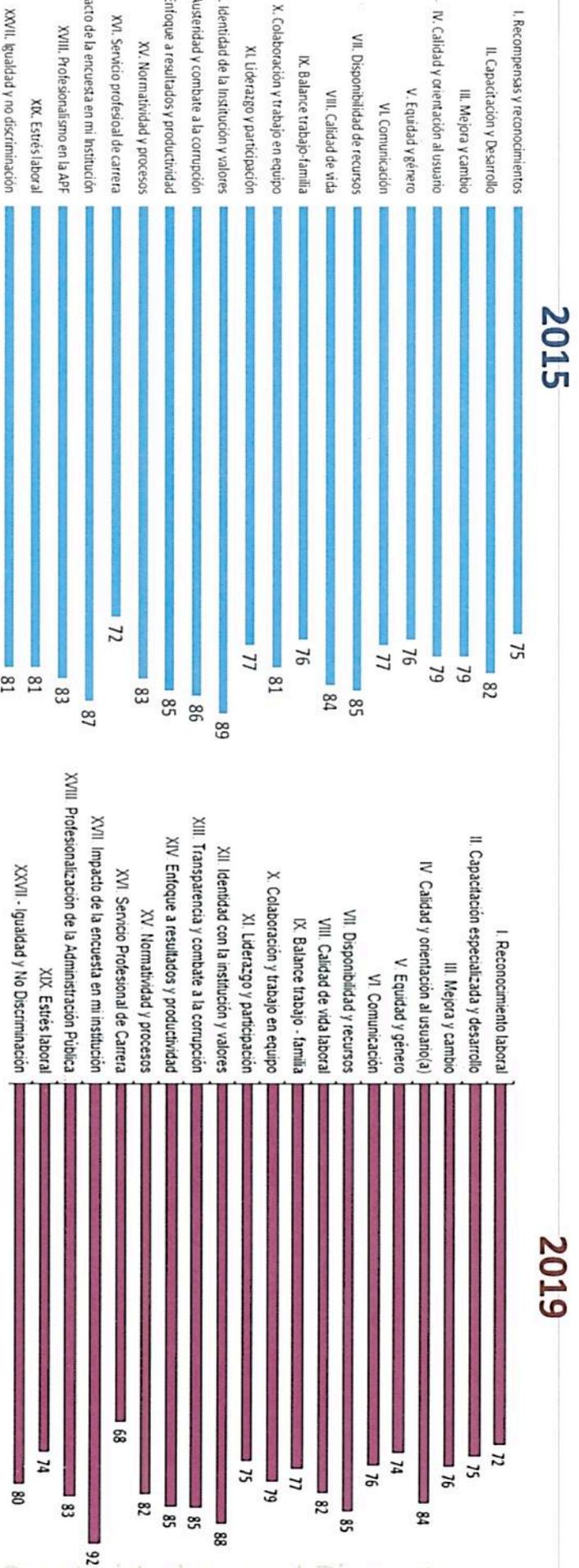
F A C T O R XXVI Liderar permanentemente la APF / 2019



F A C T O R XXVII Igualdad y no discriminación / 2019

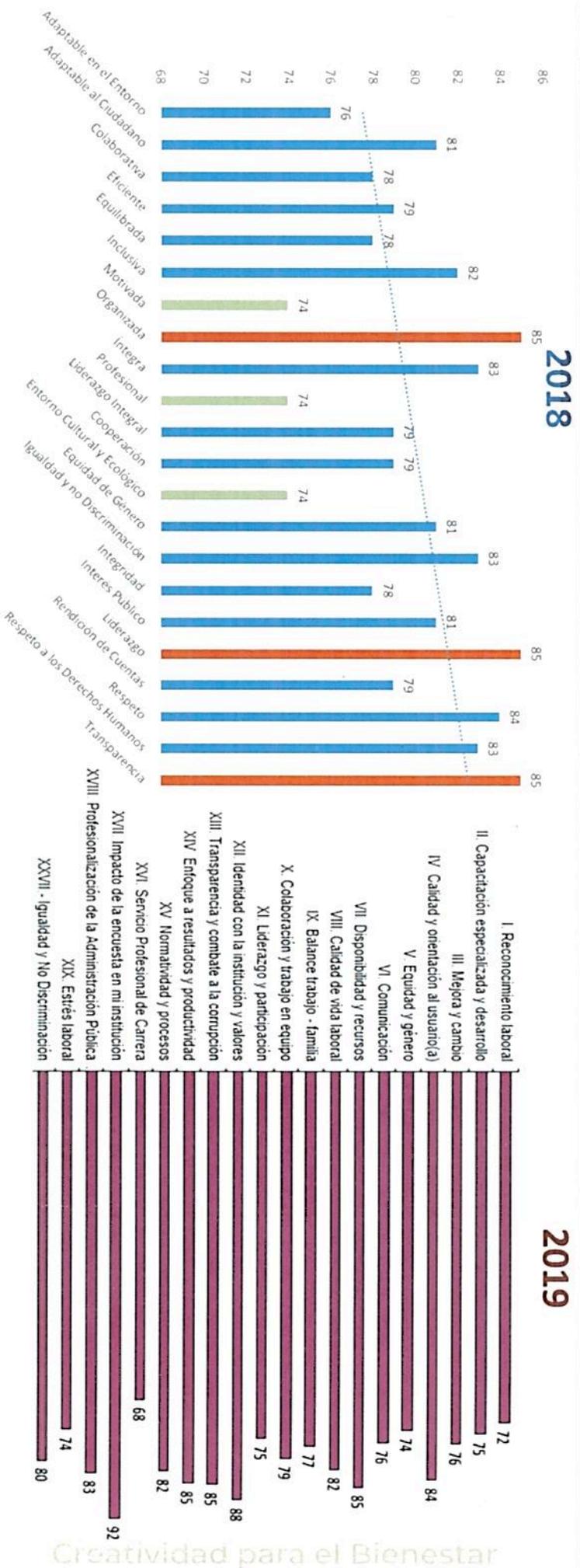


# Comparativo Resultados 2015 vs 2019



El análisis comparativo entre años, se realiza entre el 2015 y 2019, debido a la semejanza en los factores evaluados, los resultados señalan la necesidad de continuar trabajando en aras de fortalecer: el reconocimiento, trabajo en equipo, liderazgo, balance entre trabajo y la vida y la comunicación, entre otros; además de seguir procurando la paridad de género, para consolidar un mejor clima y cultura institucional.

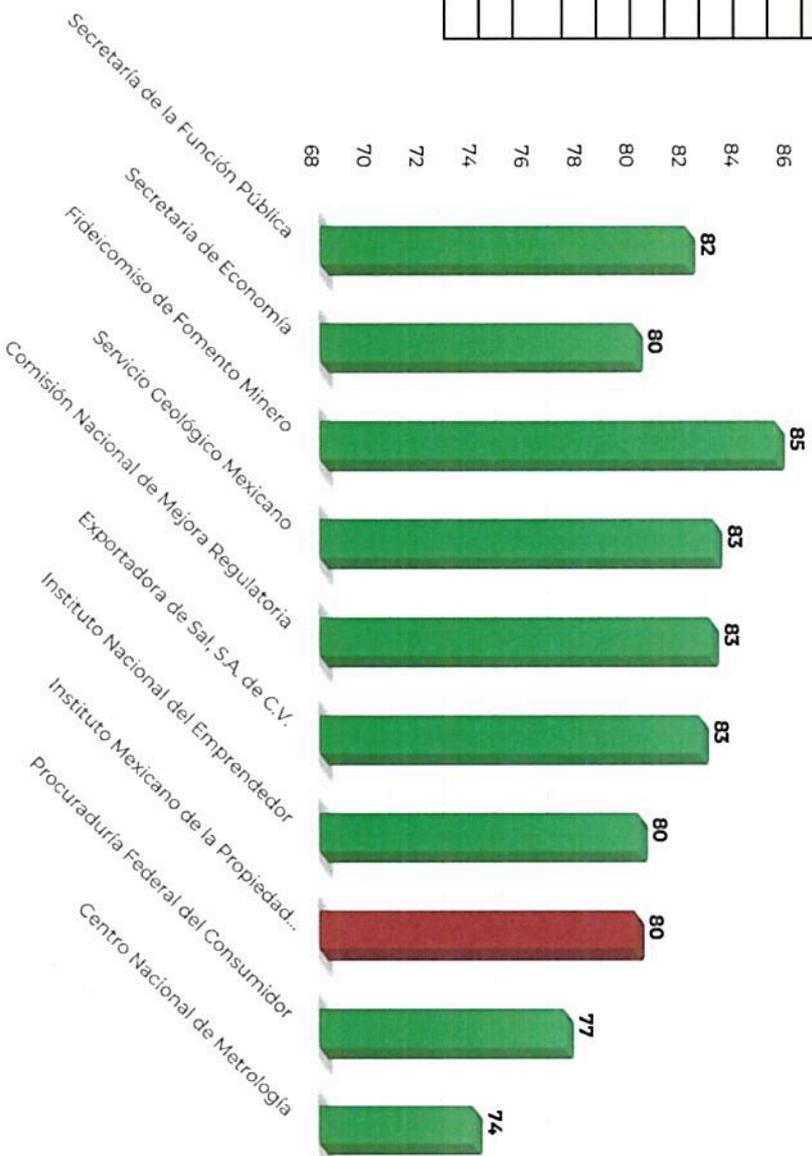
# Comparativo Resultados 2018 vs 2019



Considerando los resultados del año pasado con los actuales y equiparando los conceptos, se puede observar que en general hubo un decremento en los puntajes de los factores, sin considerarse significativos, sin embargo, se continuará trabajando con factores como el reconocimiento laboral, el liderazgo, la equidad de género, el balance entre el trabajo y la familia, entre otros; como temas a trabajar en el 2020.

# Comparativo entre Dependencias

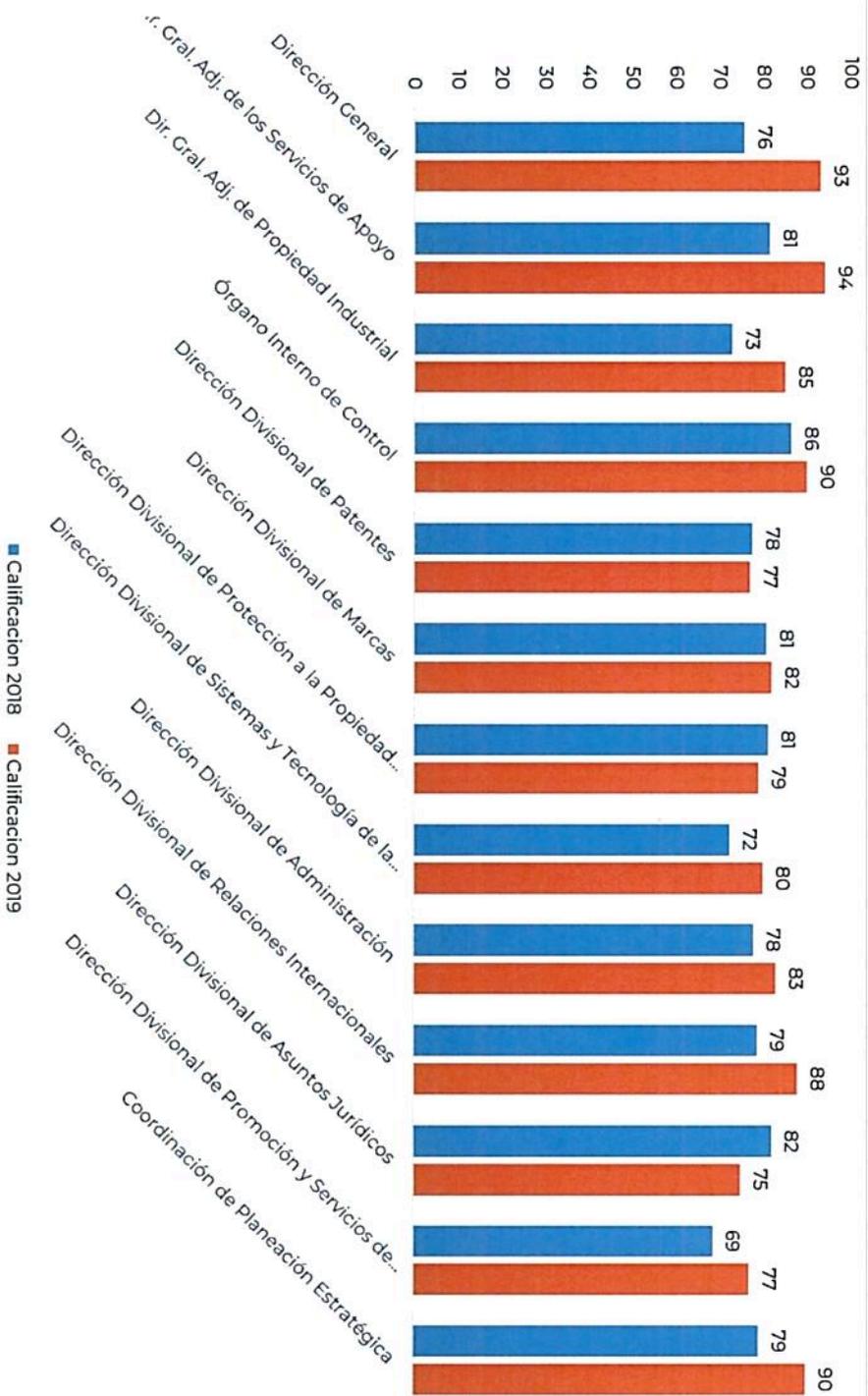
Dependencias	Índice
Secretaría de la Función Pública	82
Secretaría de Economía	80
Fideicomiso de Fomento Minero	85
Servicio Geológico Mexicano	83
Comisión Nacional de Mejora Regulatoria	83
Exportadora de Sal, S.A. de C.V.	83
Instituto Nacional del Emprendedor	80
<b>Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial</b>	<b>80</b>
Procuraduría Federal del Consumidor	77
Centro Nacional de Metrología	74



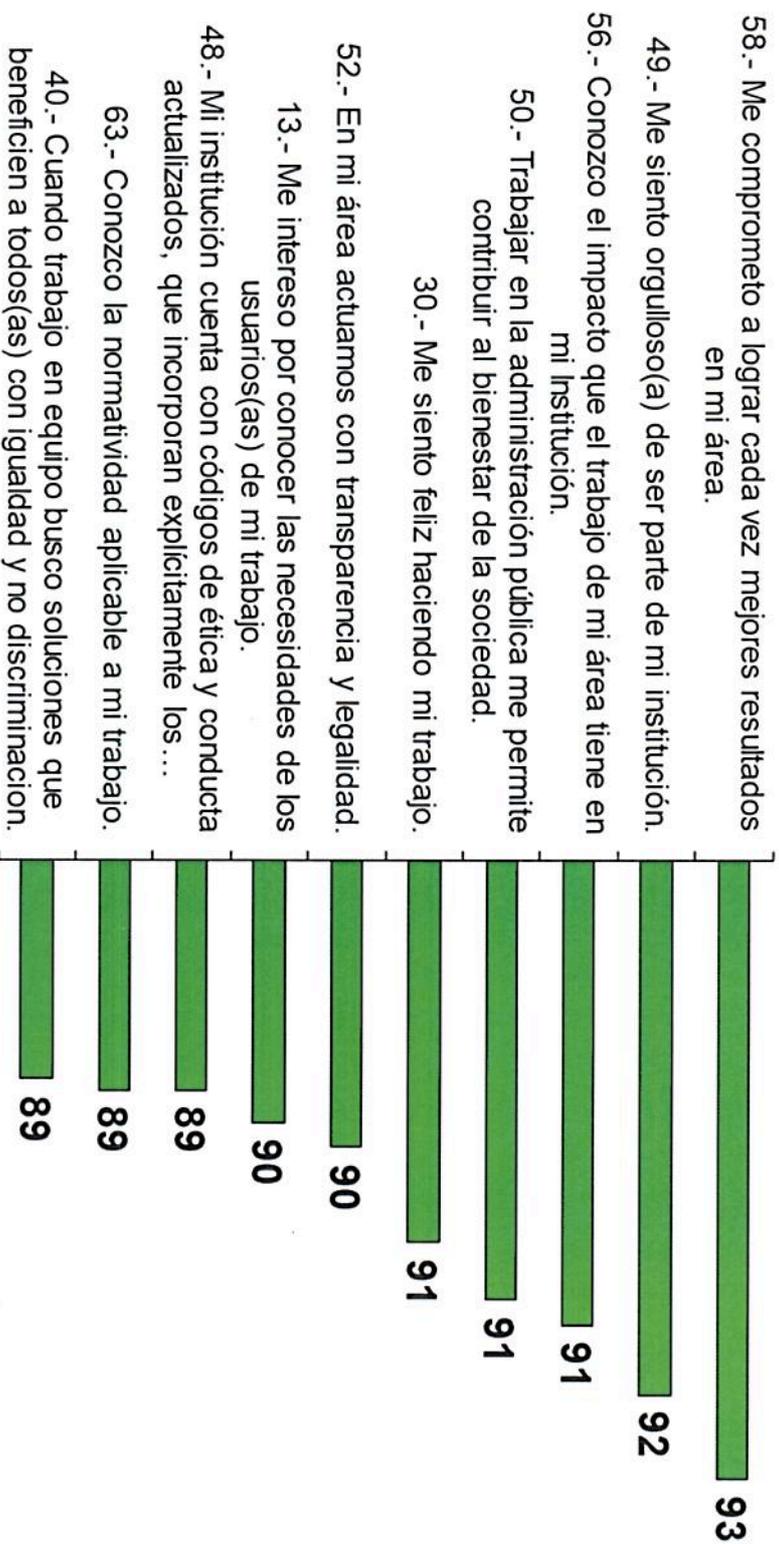
## Comparativo entre Áreas

En general hubo un incremento en los puntajes en las diferentes áreas del IMPI, respecto a la forma en que percibe el personal el clima y la cultura en las áreas institucionales.

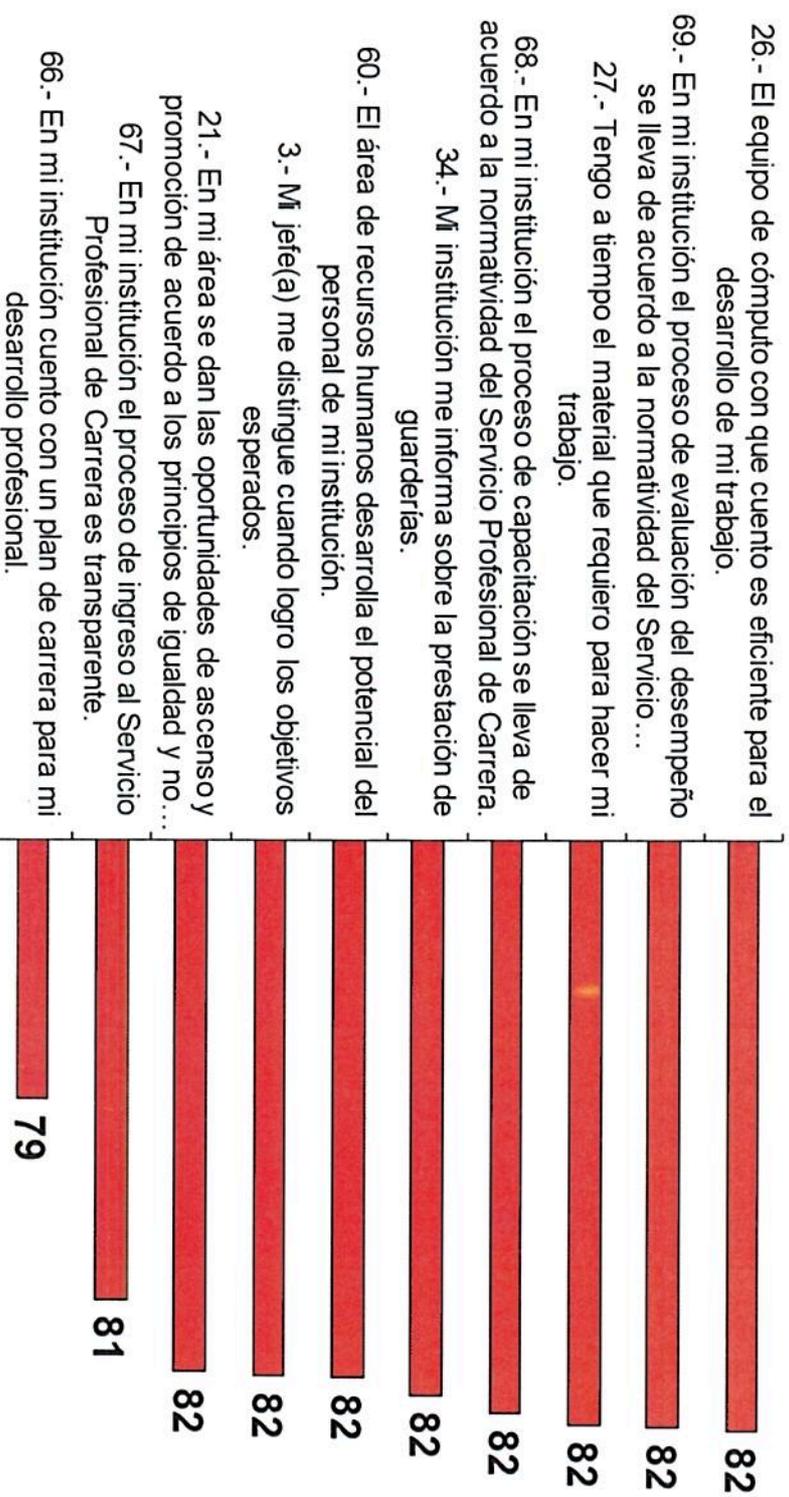
No obstante, es indispensable continuar trabajando para posicionar al IMPI como uno de las Instituciones que tenga el clima laboral más favorecedor para el personal, impactando directamente al servicio de la ciudadanía.



## 10 Reactivos mejor calificados en el IMPI



## 10 Reactivos menos calificados del IMPI



## Efectividad del PTCCO 2019

Las actividades llevadas a cabo en el 2019, fueron:

1. **Objetivo Estratégico: Difusión resultados ECCO. Meta:** Informar seguimiento a través de los medios de comunicación interna del Instituto.
  - Se difundieron los Resultados de la ECCO 2018, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2019 en el mes de enero a través de los medios internos de comunicación del Instituto.

2. **Objetivo Estratégico: Fortalecer el aprendizaje y habilidades necesarias para afrontar los cambios mediante una cultura ética institucional. Meta:** Se impartirá un taller en materia de liderazgo organizacional.

Mediante el Modelo de Inclusión para la Productividad del Personal del IMPI (MIPP), se impartieron 4 Talleres, cuyos temas abordados fueron:

- Liderazgo ágil
- Integración y cohesión de equipos de trabajo ágiles
- Toma de decisiones proactivas y ágiles
- Hackeando proyectos desde el enfoque ágil (coaching)

# Efectividad del PTCCO 2019

**3. Objetivo Estratégico: Fortalecer el aprendizaje y habilidades necesarias para afrontar los cambios mediante una cultura ética institucional. Meta:** Se impartirán tres talleres en materia de trabajo en equipo, resiliencia para afrontar el cambio y motivación laboral.

A través del Modelo de Inclusión para la Productividad del Personal del IMPI (MIPP), se impartieron 5 Talleres, cuyos temas abordados fueron:

- Optimizando con agilidad los equipos de trabajo en el IMPI
- La adaptabilidad agíle: la llave del éxito
- Meetings motivacionales
- Fortaleciendo al IMPI: Valorando nuestras experiencias
- El gran show en el IMPI

**4. Objetivo Estratégico: Fomentar en el personal la alineación a valores y principios institucionales, propiciando una cultura ética, brindando una mejor atención a la ciudadanía. Meta:** Impartición de acciones de capacitación, frases mensuales, campañas se fomentará una cultura ética.

Mediante el Programa de Integridad, fueron impartidos dos talleres en materia de ética:

- Ética y Moral: Una distinción problemática
- Valores: El eje motivacional en la vida personal y laboral

Mediante el **Programa de Actividades Deportivas y Socio-culturales**. Se realizaron actividades promoviendo el Código de Conducta, para fortalecer los valores en la participación del personal y sus familias

# Efectividad del PTCCO 2019

Con el Programa de Cultura Institucional (PCI). Fueron impartidas **7 conferencias** en materia de Equidad de Género y Derechos Humanos:

- Papá, como modelo para acabar con la pobreza intangible ¿Existe un principio y un fin?
- Importancia de la figura materna en la construcción de una sociedad igualitaria
- La pluralidad como valor democrático
- El uso del idioma: Un reflejo de la sociedad
- Poblaciones indígenas: La presencia desprotegida
- Costumbres y tradiciones nuestro ropaje cultural
- Construcción de una cultura igualitaria y libre de violencia

También se llevó a cabo la publicación de frases para potenciar una cultura ética. Asimismo y en el mismo tenor de la difusión, se implementaron una serie de **campañas**, tendientes a fortalecer una cultura y un clima laboral adecuado:

- Campaña contra el robo de hidrocarburos
- Declaración Patrimonial
- Pilares de la nueva ética pública
- ¡Conoce tu nuevo Código de Conducta!
- Código de ética de las personas
- Campaña Naranja

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Reporte de PTCCO 2020

/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Prácticas de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Prestación	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2020	1- Estratégica	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2020	1- Todo el personal	11/2/2020	13/2/2020	31/12/2020	Informar a través de los medios internos de comunicación los resultados de la ECCO 2019 y el PTCCO 2020	6 - Comunicación	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto
2	Implementar acciones de capacitación que permitan fortalecer las habilidades directivas y de liderazgo en el IMPI	1- Estratégica	Dotar de capacidades efectivas de liderazgo a las personas servidoras públicas que tiene personal a su cargo	3- Mandos Medios	11/2/2020	1/4/2020	27/11/2020	Impartir un taller en materia de liderazgo	2 - Capacitación especializada y desarrollo	11 - Liderazgo y participación	6 - Comunicación	Medio
3	Implementar acciones de capacitación que permitan fortalecer las habilidades directivas y de liderazgo en el IMPI	1- Estratégica	Dotar de técnicas al personal de mando, para un adecuado manejo del estrés.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	11/2/2020	1/4/2020	27/11/2020	Implementar acciones encaminadas a manejar adecuadamente el estrés	8 - Calidad de vida laboral	19 - Estrés laboral	2 - Capacitación especializada y desarrollo	Medio
4	Fortalecer las habilidades personales a través del manejo emocional que permita al personal reorientar su energía, fortalecer sus competencias para lograr un mejor desempeño en el trabajo en equipo, brindando una mejor atención a la ciudadanía	2- Operativa	Brindar capacitación en materia de trabajo en equipo, comunicación y motivación para alcanzar un mejor desempeño laboral.	5- Operativos	11/2/2020	1/4/2020	27/11/2020	Realizar una acción de capacitación, relacionada con el trabajo en equipo, comunicación y motivación	2 - Capacitación especializada y desarrollo	6 - Comunicación	10 - Colaboración y trabajo en equipo	Bajo
5	Fortalecer las habilidades personales a través del manejo emocional que permita al personal reorientar su energía, fortalecer sus competencias para lograr un mejor desempeño en el trabajo en equipo, brindando una mejor atención a la ciudadanía	2- Operativa	Dotar al personal operativo de técnicas para un adecuado manejo del estrés	5- Operativos	11/2/2020	1/4/2020	27/11/2020	Implementar acciones encaminadas a manejar adecuadamente el estrés	3 - Mejora y cambio	19 - Estrés laboral	8 - Calidad de vida laboral	Bajo
6	Fomentar la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral, mediante la implementación de actividades, deportivas, socio-culturales y recreativas; así como fortalecer una cultura ética sólida, a través de la alineación de valores y principios institucionales impactando en el servicio a la ciudadanía	2- Operativa	Fomentar la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral con perspectiva de género, a través de la implementación de actividades deportivas, socio-culturales y recreativas	1- Todo el personal	11/2/2020	1/4/2020	27/11/2020	Realizar un evento deportivo, una socio-cultural y una recreativa para fomentar la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal, con perspectiva de género	3 - Mejora y cambio	5 - Equidad y género	9 - Balance trabajo - familia	Medio
7	Fomentar la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral, mediante la implementación de actividades, deportivas, socio-culturales y recreativas; así como fortalecer una cultura ética sólida, a través de la alineación de valores y principios institucionales impactando en el servicio a la ciudadanía	1- Estratégica	Fortalecer una cultura ética sólida, mediante la adquisición de habilidades alineadas a los principios y valores institucionales, impactando favorablemente al servicio de la ciudadanía	1- Todo el personal	13/2/2020	1/4/2020	31/12/2020	Llevar a cabo una acción de capacitación, dos campañas de difusión en materia de la Nueva Cultura Ética. Asimismo, aplicar un instrumento para medir el apego a los principios y valores institucionales	3 - Mejora y cambio	12 - Identidad con la institución y valores	14 - Enfoque a resultados y productividad	Alto

Fecha : 14 de Febrero de 2020.

Firma:

Ing. Victor Manuel Terán Arista  
Director Divisivo de Administración

# CONCLUSIONES

En el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, se tiene conocimiento pleno que existen factores que afectan negativa o positivamente en el desempeño, productividad, así como de la calidad de los servicios e incluso la imagen institucional, considerando que lo anterior, también es consecuencia de las relaciones interpersonales, actitudes, percepciones y conductas de las personas servidoras públicas que lo conforman; se hace imperioso trabajar hacia el interior del Instituto: el liderazgo, la motivación laboral, así como las actitudes y percepciones a fin de conducir el clima y la cultura al logro de las metas Institucionales.

Además, tomando en cuenta que la sociedad demanda cada vez mayores resultados por parte de su Gobierno, es que, como personas servidoras públicas se tiene como compromiso fundamental el brindar a la ciudadanía un servicio de calidad orientado hacia el logro de resultados; ese compromiso tiene que ver directamente, con el hecho de que procurar un adecuado clima y cultura institucional, que garantice un ambiente de trabajo propicio para aumentar la productividad y la calidad del servicio, que brinde el bienestar de la sociedad que tanto demanda.

La aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), brinda cada año la posibilidad de trabajar en las áreas de oportunidad que como Instituto se tienen, y que se puede trabajar para mejorar; en este caso durante el 2019, se logró un índice general como Institución de 80, lo cual habla de un adecuado clima y cultura institucional.

Sin embargo, se esperaba mejorar la puntuación en factores como el de Igualdad y no discriminación, así como en la equidad de género; durante el 2018 se tuvo como puntaje en estas materias: 83 y 81, respectivamente; en el 2019, las puntuaciones fueron, para el factor de Igualdad y no Discriminación 80 y para el factor de Equidad de Género 74.

Otros factores que demandan atención son:

- Liderazgo
- Comunicación
- Motivación
- Balance entre trabajo y familia
- Estrés Laboral

Por lo que, se hace de vital importancia implementar programas que se enfoquen a desarrollar y fortalecer el capital humano en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, en estos factores.

# CONCLUSIONES

Ahora bien, además de fortalecer los factores antes descritos, también se fomentará el apego a los valores y principios constitucionales contemplados en el Código de Conducta Institucional, a fin de consolidar una cultura, que permita alcanzar los objetivos gubernamentales.

La atención a los resultados obtenidos en la ECCO 2019, serán a través de los siguientes programas:

- Modelo de Inclusión para la Productividad del Personal del IMPI (MIPP)
- Programa de Cultura Institucional (PCI)
- Programa de Integridad (PI)
- Implementación de actividades deportivas, socio-culturales y recreativas
- Además, de campañas, entre otras acciones.

Una de las fortalezas del IMPI, es que el personal tiende a mantener un estándar de trabajo adecuado y efectivo, el hecho de que el mayor porcentaje del personal cuente con estudios a nivel licenciatura, señala que hay una buena expertise, por lo que hay un buen potencial intelectual que merece ser valorado y explotado.

Por otro, el personal mantiene un alto sentido de pertenencia, tienen bien puesta "la camiseta", por lo que es indispensable generar mayor confianza para la toma de decisiones y fomentar la corresponsabilidad entre el personal, con la finalidad de que la productividad y el enfoque de resultados sea más exitoso. Además se espera trabajar en la búsqueda del fortalecimiento para el equilibrio entre la vida laboral y familiar generando con ello, mayor compromiso en el personal.

Asimismo, y aun cuando existe una adecuada identidad institucional, el apego a los valores y principios institucionales, debe ser un trabajo constante que permita la consolidación de los mismos.

Finalmente, uno de los retos para el 2020, es trabajar con la resistencia del personal a salir de su zona de confort y buscar una reorientación de la energía hacia lo propositivo, lo cual, se pretende impacte de forma significativa en la corresponsabilidad entre la vida, familiar, personal y laboral de cada persona que conforma el IMPI.



**GRACIAS POR TU  
PARTICIPACIÓN**