

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

ECCO



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL



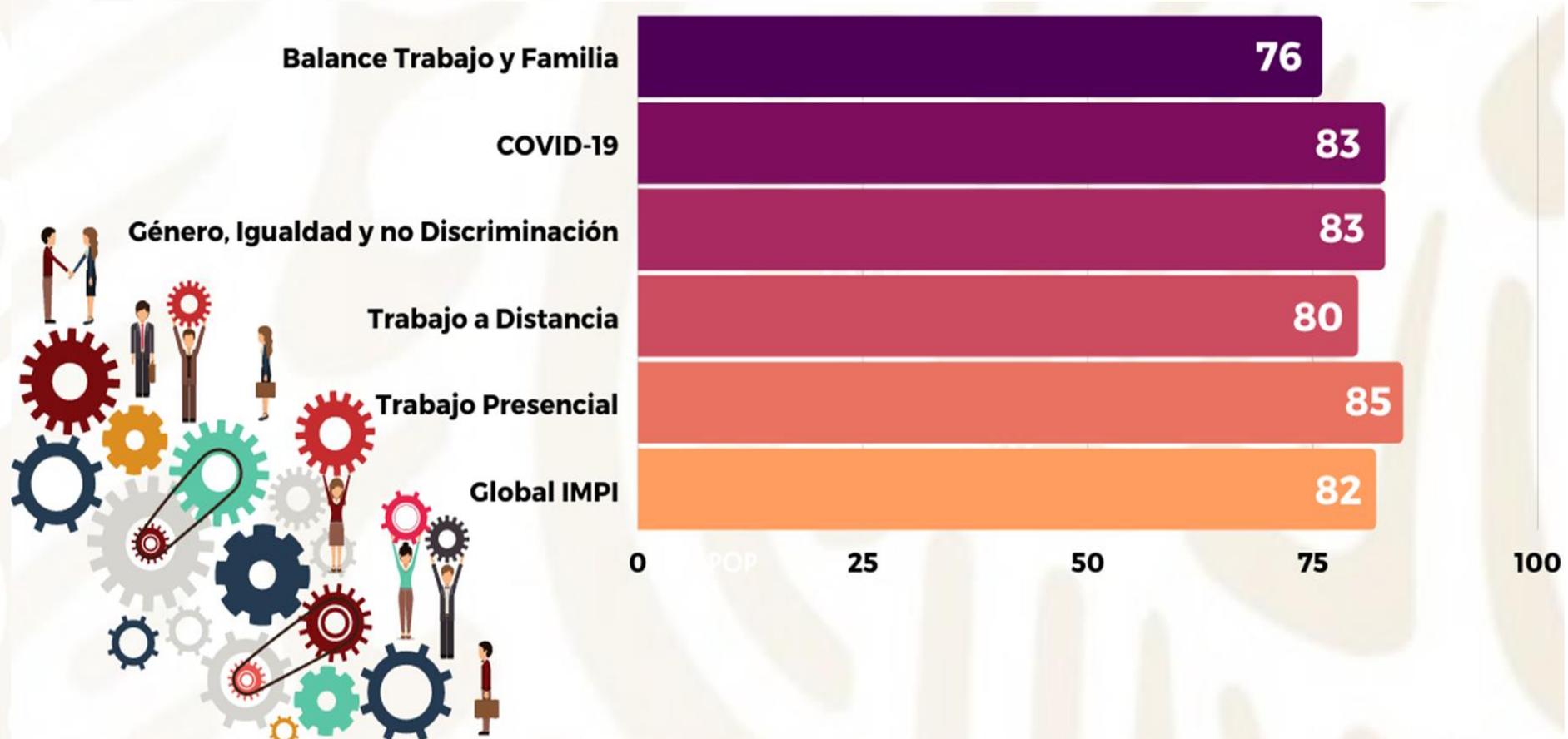
Clima y Cultura

La CULTURA es la percepción que incide en la moral laboral, individual y colectiva, mientras que la percepción del ambiente o del entorno es considerado como el CLIMA.

En el IMPI anualmente, se desarrollan acciones para mejorar el clima y la cultura institucional, a través del Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO).

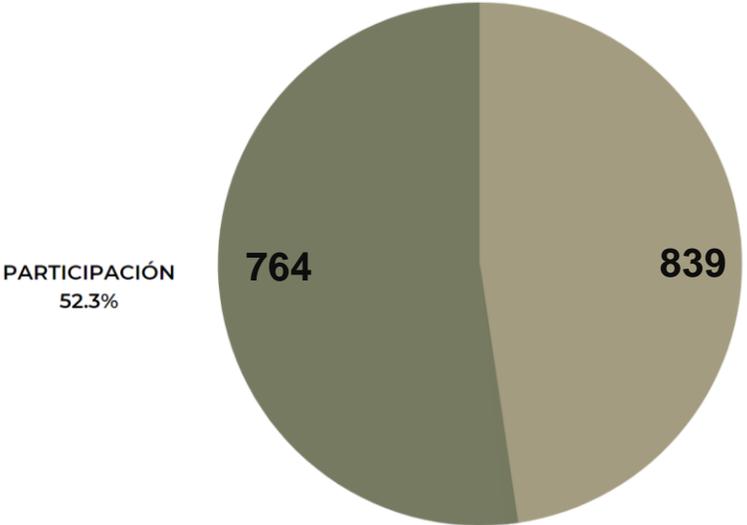


Análisis Cualitativo



Análisis Cuantitativo

DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS



Hombre



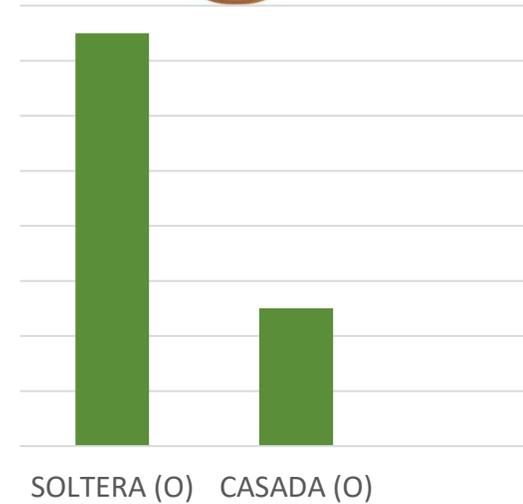
Mujer



Edad



Estado Civil



Grado de Estudios



Nivel de Puesto

Operativo



Enlace



Jefe (a) Deptal.



Subdirector (a)



Director (a)



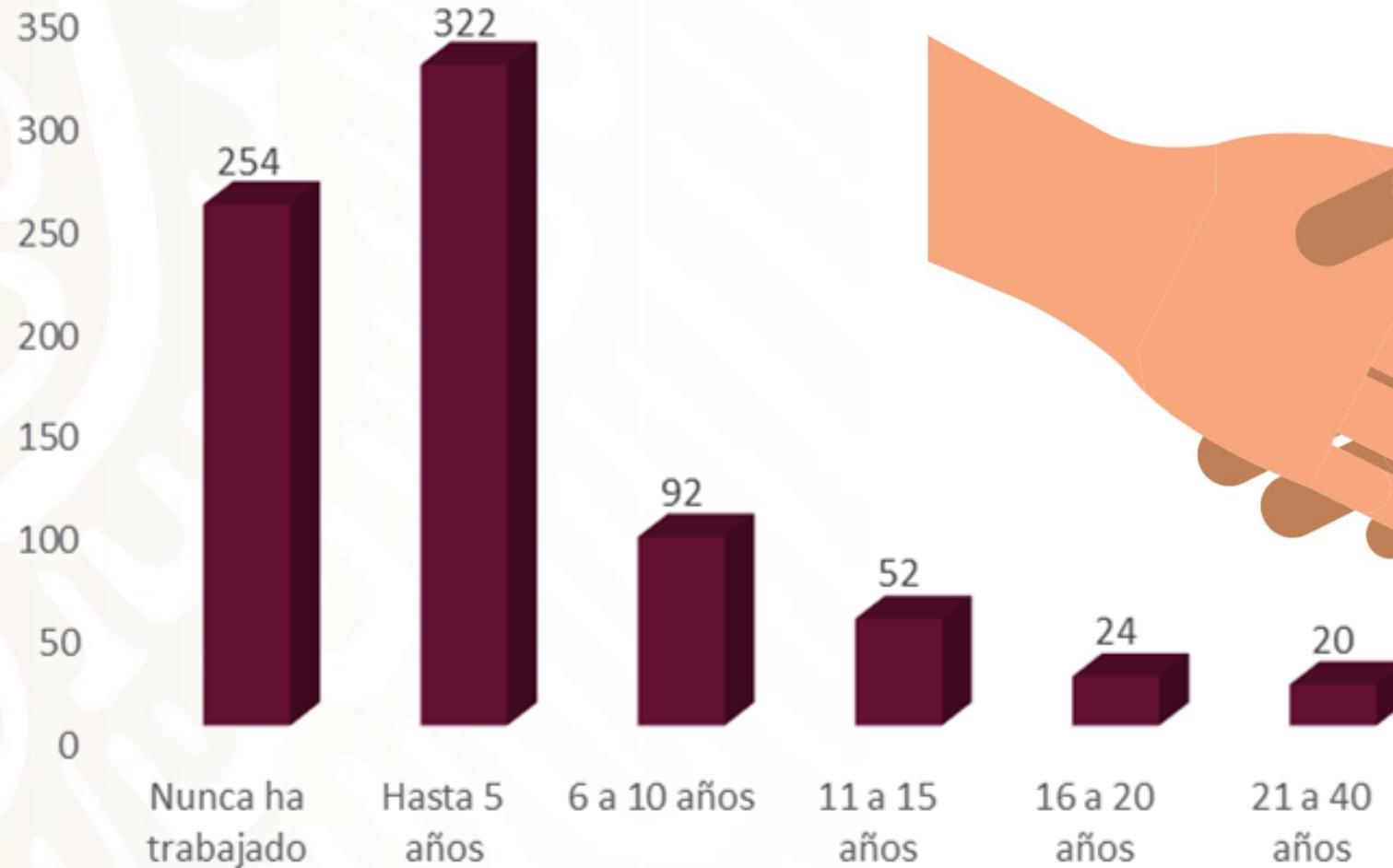
Director (a) Gral. Adjunta



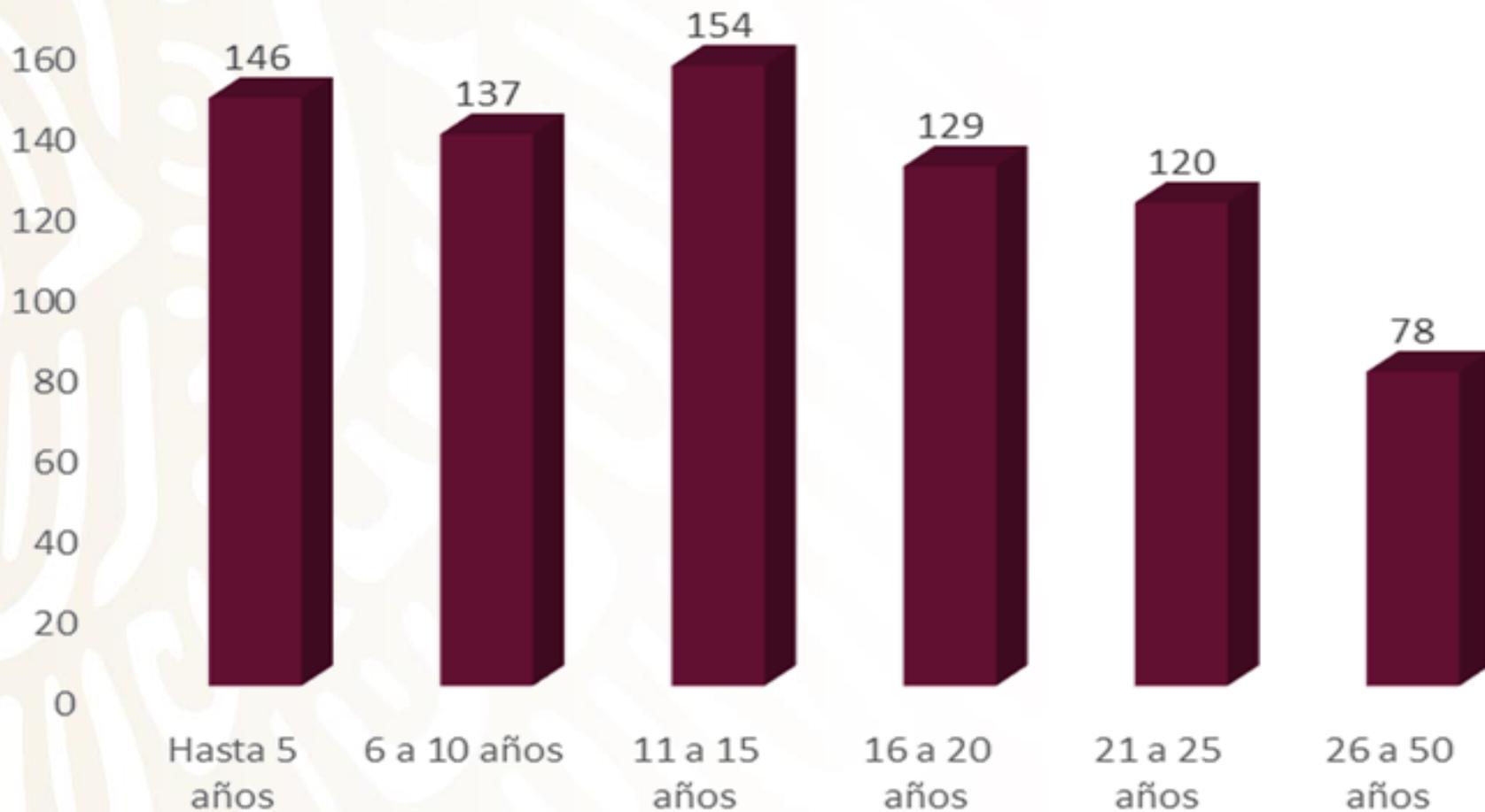
Titular de Unidad



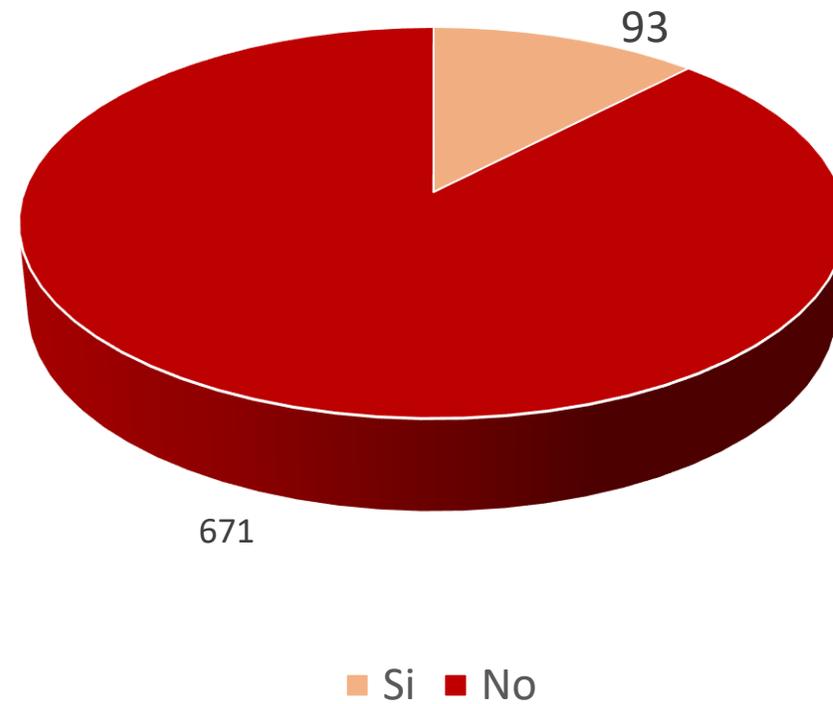
Años en Iniciativa Privada



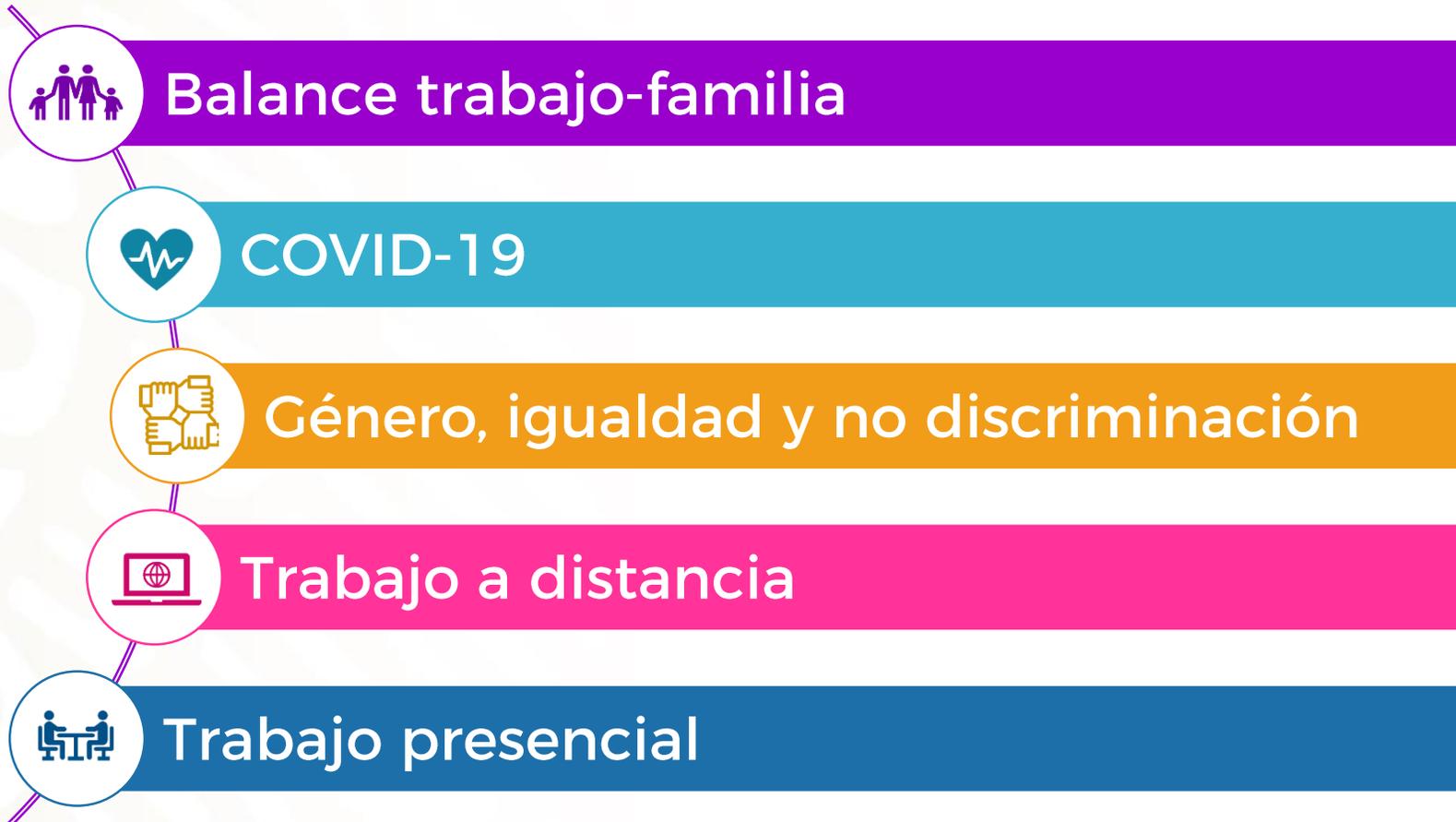
Años en servicio Público



Sistema de Profesionalización



Análisis Cualitativo



Análisis por Factor



Balance trabajo-familia

Debido a la contingencia sanitaria producida por el SARS-CoV2 (COVID-19), la percepción de las personas servidoras públicas del IMPI, perciben que no hay un balance entre trabajo y familia, dado que las cargas entre ambos elementos han incrementado.

1. Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.



2. Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.



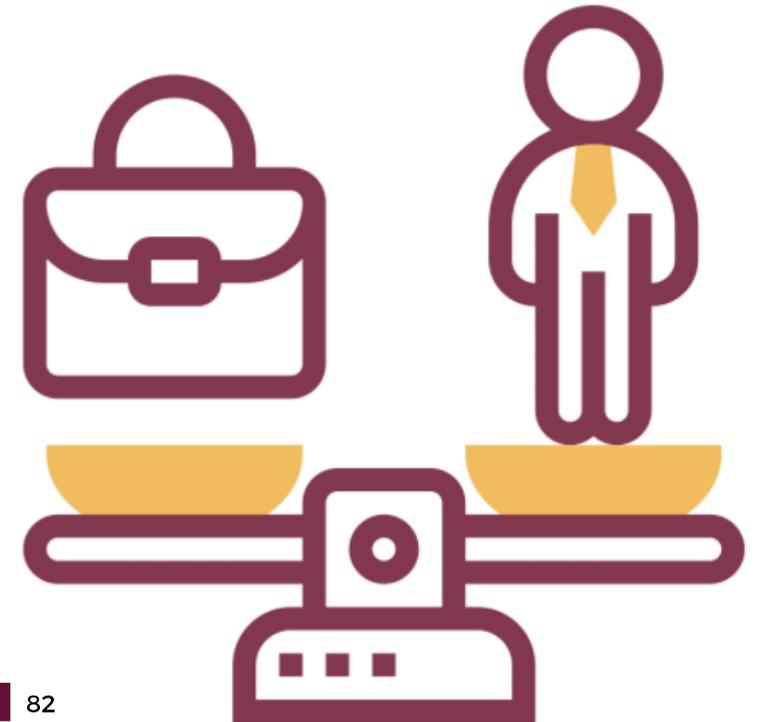
3. Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.



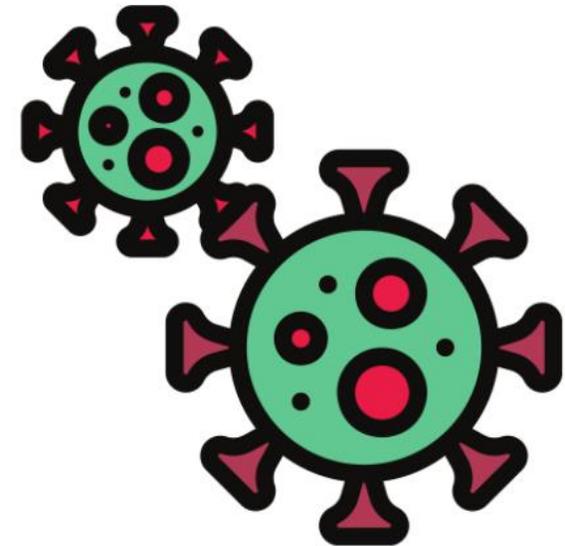
PROMEDIO DEL FACTOR 2020



GLOBAL IMPI 2020



Con la implementación del Protocolo Sanitario en el IMPI, el personal percibe que las acciones que se han tomado para mitigar la cadena de contagios en esta pandemia, ha sido adecuada y oportuna.

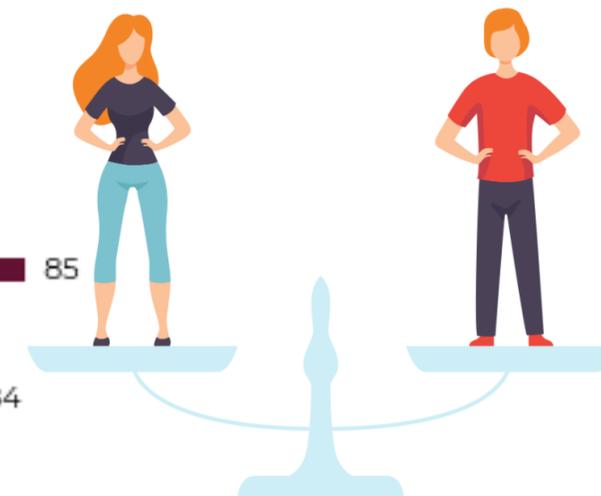




Género, igualdad y no discriminación



En el IMPI se percibe un cumplimiento de principios valores y disposiciones de igualdad y no discriminación, la realización de acciones como la certificación en la Norma de Igualdad Laboral (NMX-R-025-SCFI-2015), han propiciado el cierre de brechas de desigualdad laboral.





Trabajo a distancia

Esta nueva modalidad de trabajo, implementada para mitigar los contagios del COVID-19, ha requerido un mayor esfuerzo, ya que la combinación, del trabajo, con la familia y el aspecto personal, han afectado los ámbitos de desarrollo del personal.





Trabajo presencial



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL



La percepción del personal es que con la aplicación del Protocolo Sanitario en el IMPI, el personal siente seguridad en el entorno laboral cotidiano.

27. Cuando asisto a mi lugar de trabajo cumplo con los objetivos establecidos en tiempo y forma observando las medidas necesarias de acuerdo a la emergencia sanitaria.



28. En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.



29. Cuando asisto a mi lugar de trabajo físico cuento con el equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar mis actividades incluso durante la emergencia sanitaria.



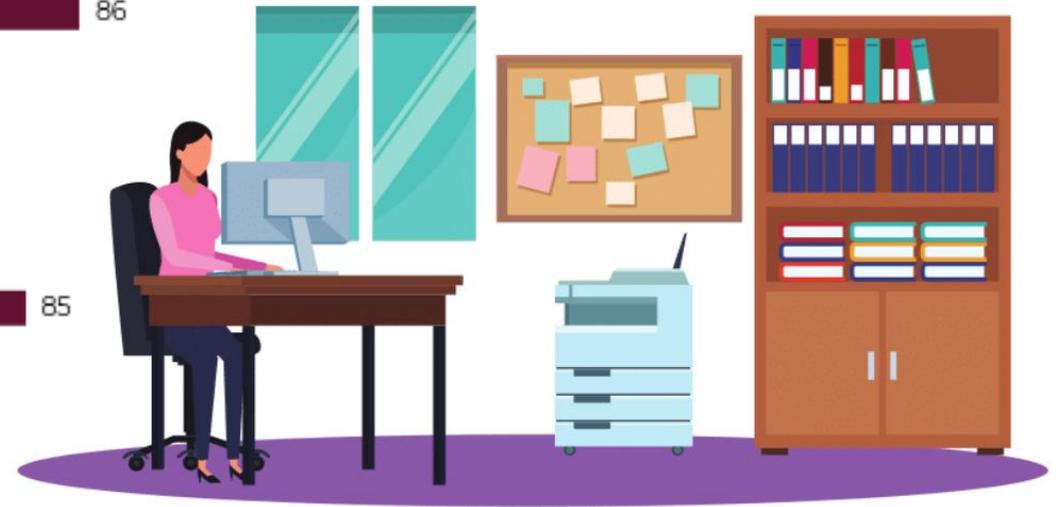
30. En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.



PROMEDIO DEL FACTOR 2020



GLOBAL IMPI 2020



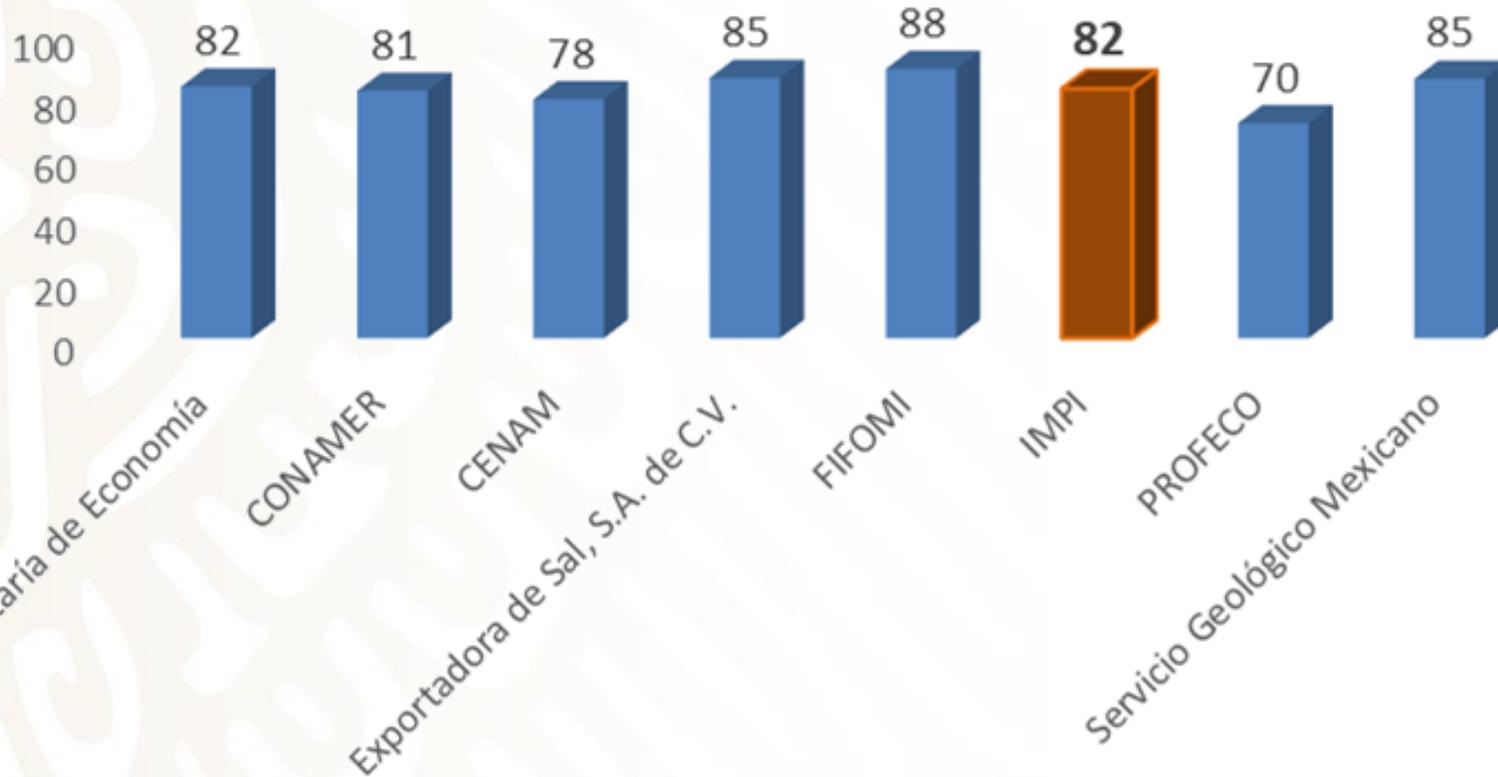
Análisis Comparativo por Sector



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL



SE

SECRETARÍA DE
ECONOMÍA



IMPI

INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL



CONAMER
COMISION NACIONAL DE MEJORA REGULADORA

PROFECO

PROCURADURÍA FEDERAL
DEL CONSUMIDOR



EXPORTADORA DE SAL S.A. DE C.V.



FIFOMI
FEDERACION DE
INDUSTRIAS



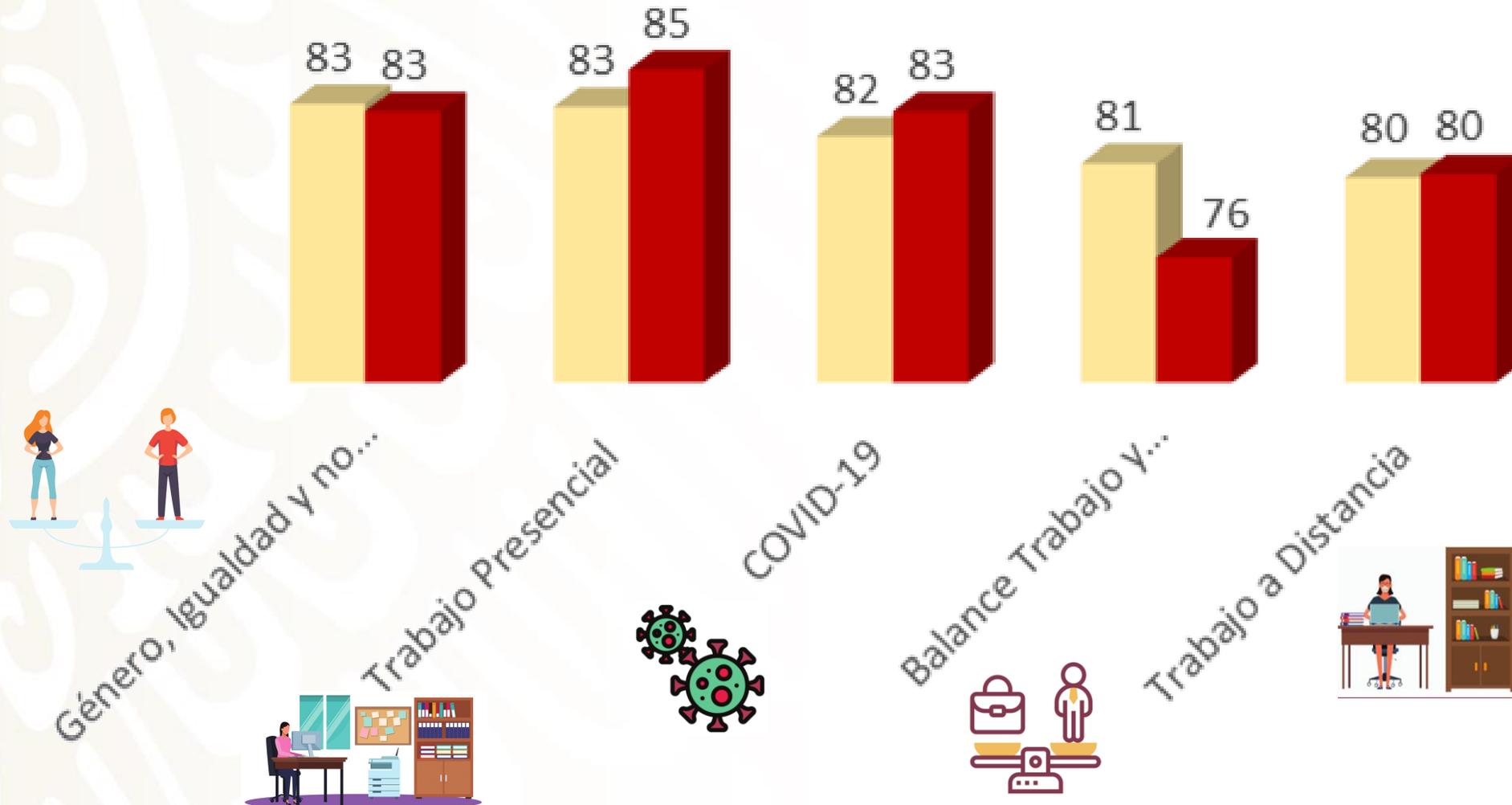
CENAM
CENTRO NACIONAL DE METROLOGÍA



Servicio Geológico Mexicano

Análisis Comparativo a nivel APF entre Factores

■ APF ■ IMPI



Análisis Comparativo a nivel APF entre Reactivos

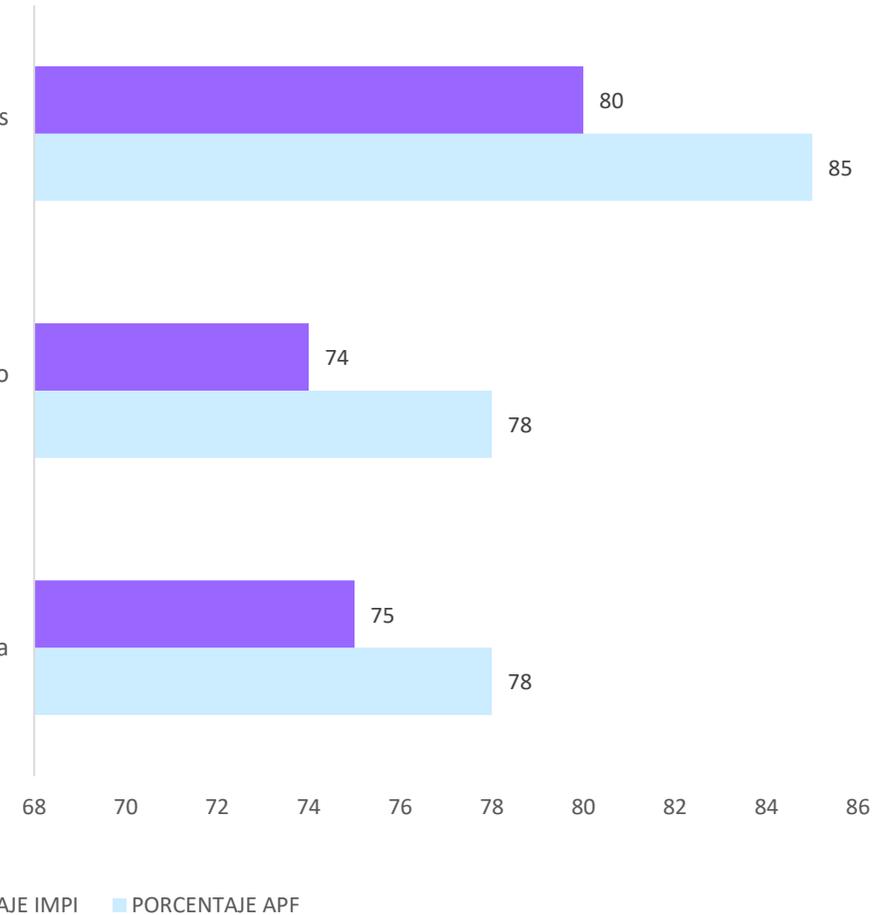
65. Balance Trabajo y Familia



Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto

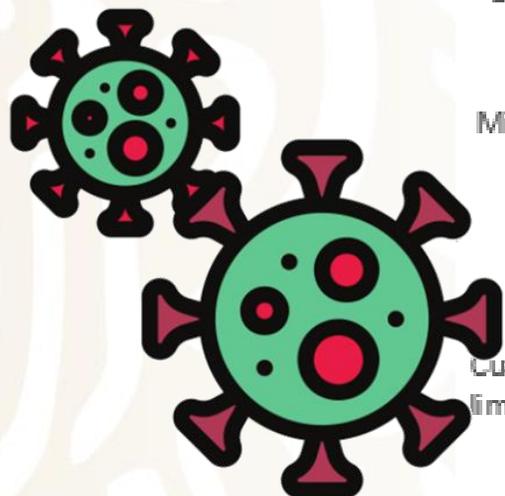
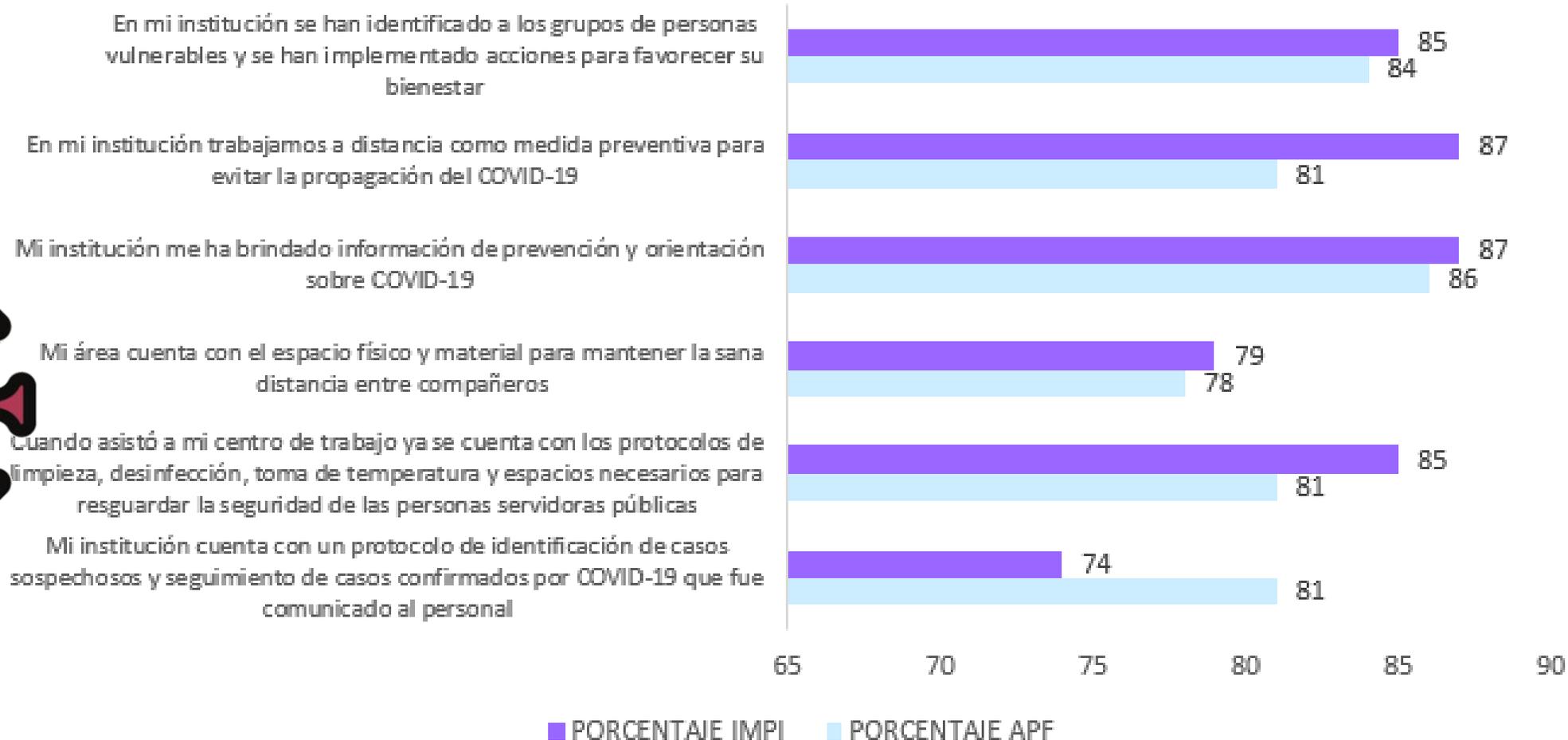
Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre

Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia



Análisis Comparativo a nivel APF entre Reactivos

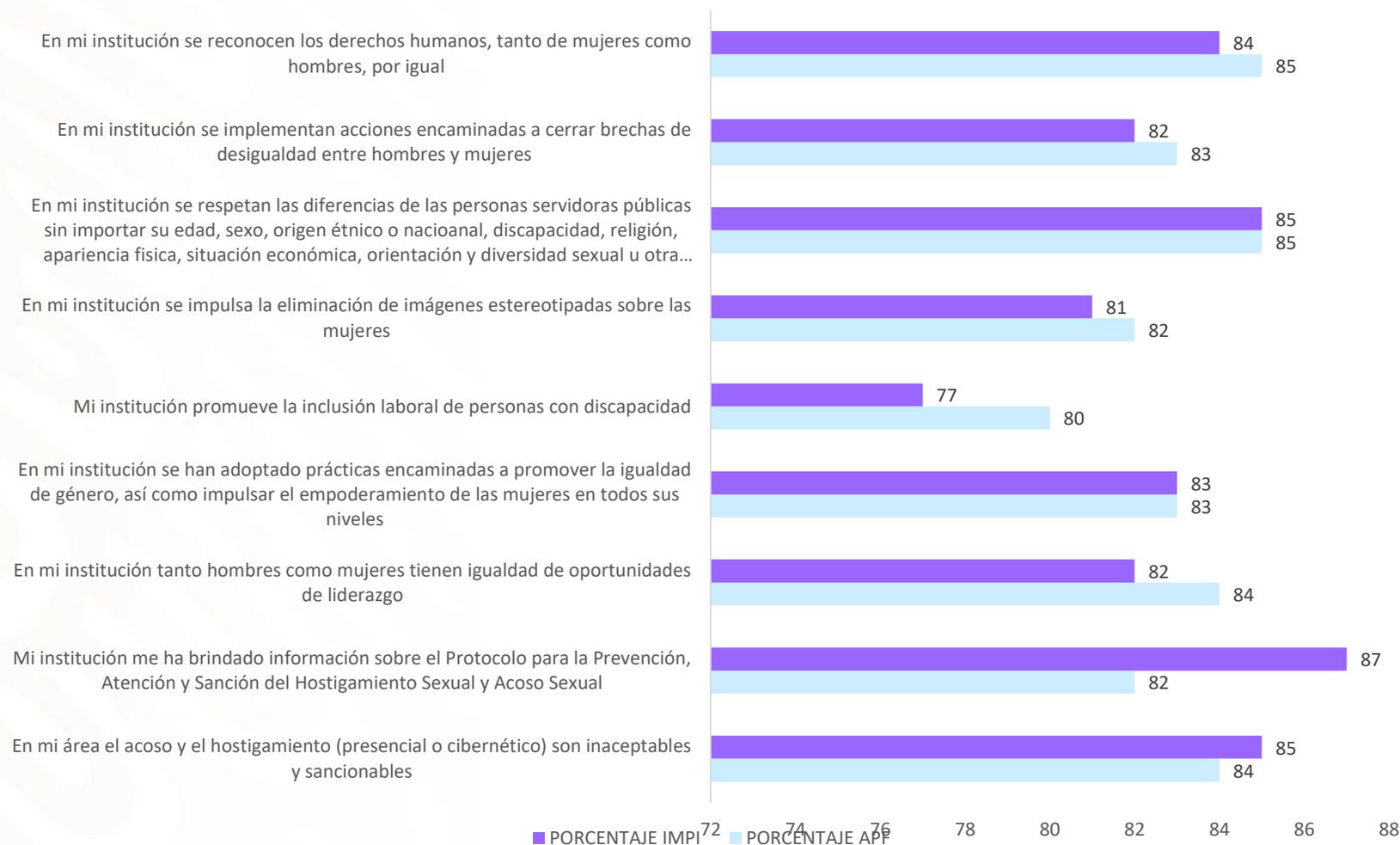
66. COVID-19



Análisis Comparativo a nivel APF entre Reactivos



67 Género, Igualdad y no Discriminación



Análisis Comparativo a nivel APF entre Reactivos

67. Trabajo a Distancia



En mi área, la comunicación es efectiva para realizar mis actividades vía remota (internet, equipo de cómputo, software, etc)

Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos

Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar

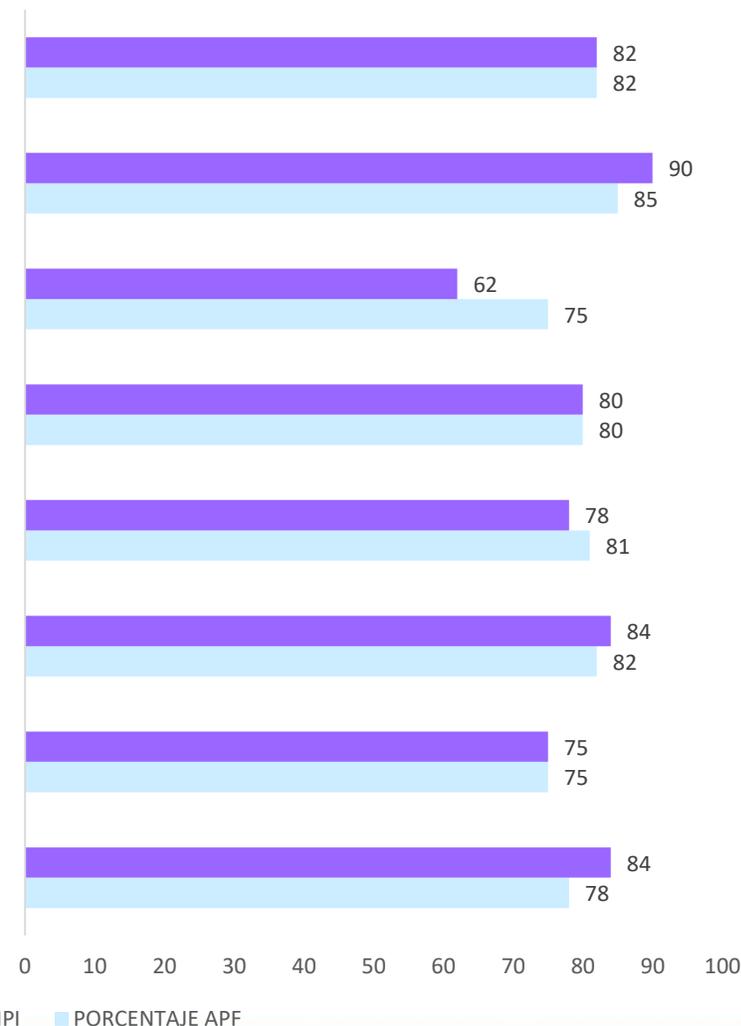
Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales, vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc)

En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y retroalimentación de mi trabajo durante el horario laboral

Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota

He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota

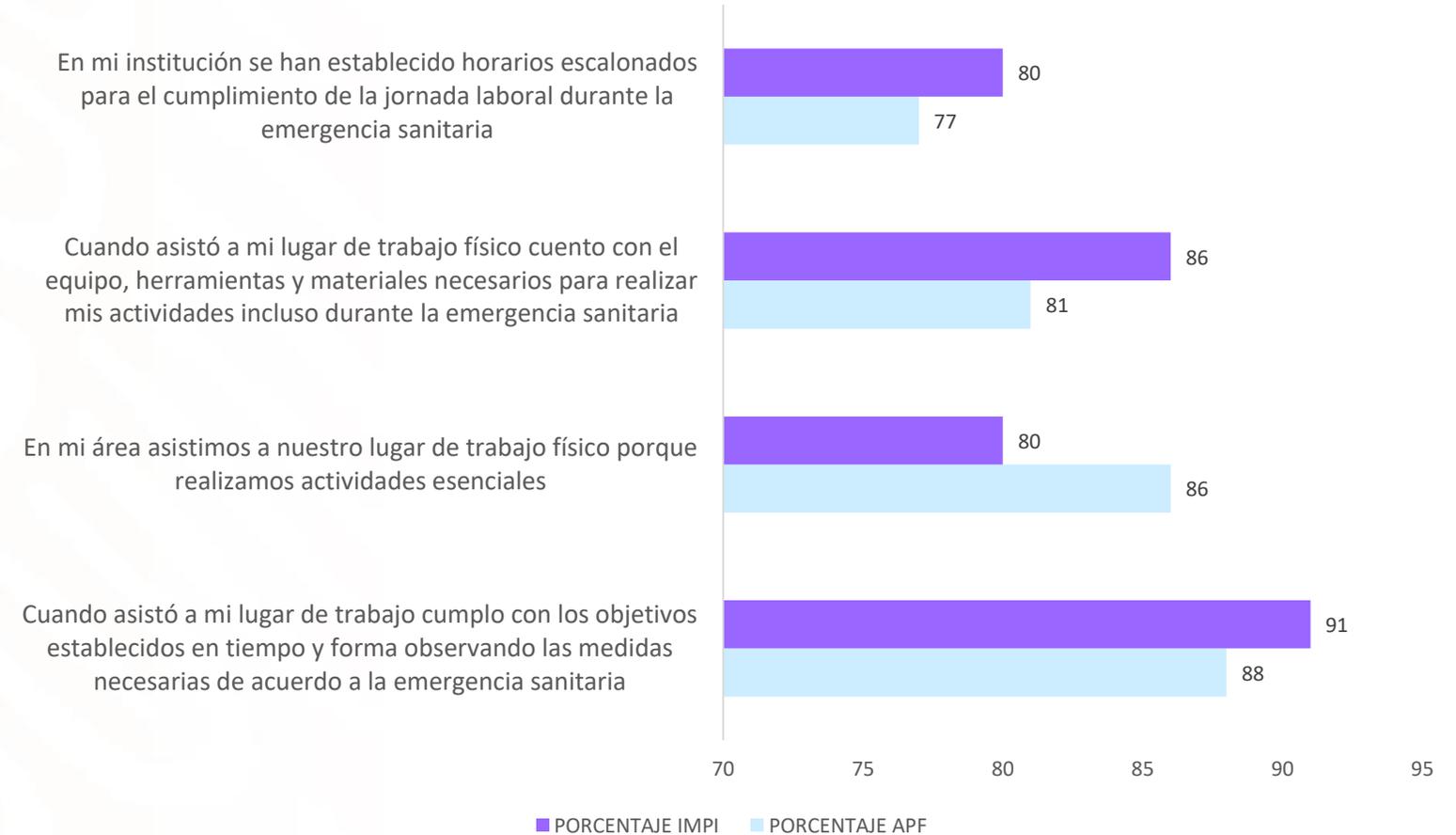
Tengo acceso a herramientas digitales y/o tecnológicas necesarias para realizar mis actividades vía remota (internet, equipo de cómputo, software, etc)



Análisis Comparativo a nivel APF entre Reactivos



69. Trabajo Presencial



Comentarios

Los 93 comentarios vertidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) se agrupan en el siguiente cuadro:

<p>1. Sugerencias 30 (4%)</p> 	<p>2. Felicitación o reconocimiento 35 (5%)</p> 	<p>3. Quejas 18 (2%)</p> 	<p>4. Otro 10 (1%)</p> 
<p>El 4% de las sugerencias en el IMPI, residen en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propiciar una mayor ventilación natural • Verificar la aplicación del Protocolo Sanitario al interior de las áreas • Aplicar horarios escalonados • Proporcionar apoyo psicológico para mitigar el impacto del estrés en el personal 	<p>El 5% del personal, reconoce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La importancia de la ECCO, como un esfuerzo de la Administración Pública Federal para mejorar el Clima y Cultura Organizacional en el IMPI • El personal agradece por el apoyo brindado para facilitar el trabajo a distancia • Se reconoce los esfuerzos por mitigar la cadena de contagios de COVID-19 	<p>El 2% refleja inconformidades tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo inadecuado del trabajo a distancia • Exceso de trabajo • Inequidad en las cargas de trabajo • No se respeta el horario laboral en el trabajo a distancia • Existencia de casos de acoso laboral 	<p>Con un 1% las opiniones más significativas reflejan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar seguimiento a casos de COVID-19 • Mejorar el trabajo a distancia • Retirar la alfombra en el edificio de Arenal 

Efectividad del PTCCO 2020

A consecuencia de la pandemia generada por el COVID-19, las acciones presenciales fueron sustituidas por capacitación en línea, no obstante se logró una efectividad del 100% de las mismas, a través del Modelo para el Desarrollo del Clima y la Cultura Organizacional:

Núm.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Personal dirigido	Precisión	Acciones Implementadas
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	1- Todo el personal	Informar a través de los medios internos de comunicación los resultados de la ECCO 2019 y el PTCCO 2020	Se realizó la difusión de los Resultados de la ECCO 2019 y del programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) en el mes de enero a través de los medios de comunicación interna.
2	Implementar acciones de capacitación que permitan fortalecer las habilidades directivas y de liderazgo en el IMI	1- Estratégica	3- Mandos Medios	Impartir un taller en materia de Liderazgo	Atendido mediante dos talleres: * Liderazgo 4.0 *El uso de Scrum en una era 4.0
3			6- Mandos Superiores y Mandos Medios	Implementar acciones encaminadas a manejar adecuadamente el estrés	

Efectividad del PTCCO 2020

Núm.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Personal dirigido	Precisión	Acciones Implementadas
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	5- Operativos	Realizar una acción de capacitación, relacionada con el trabajo en equipo, comunicación y motivación	Se fortaleció las competencias del personal en materia de trabajo en equipo, comunicación y manejo de la presión, mediante 2 talleres: * Team Centric * ¿Qué estoy comunicando?
5		2- Operativa	5- Operativos	Implementar acciones encaminadas a manejar adecuadamente el estrés	
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	1- Todo el personal	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	Ante la imposibilidad de acciones presenciales se llevaron a cabo 5 talleres: *Masculinidades o como se llega ser hombre con H mayúscula * La violencia y el impacto en el trabajo * La diversidad como enriquecimiento de interacción social * ¿Porqué es conveniente utilizar un lenguaje incluyente? * El acoso laboral Para fomentar una corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal con perspectiva de género. Además, en el IMPI se aplicaron dos instrumentos para medir la alineación de valores y principios institucionales: * Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) * Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal
7		1- Estratégica	1- Todo el personal	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	

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



	Ramo	10 - Secretaría de Economía
	UR Siglas	IMPI
	UR Nombre	Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial
	Códigos de Ramo - UR	KEV
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		

PROPUESTA DE PTCCO 2021

No. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de prácticas (seleccionar)	Personal Dirigido (seleccionar)	Fecha de registro	Fecha de Inicio de la Práctica	Fecha de Fin de la Práctica	Observaciones (Presión)	Impacto	Factores
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2021.	1- Estratégica	Llevar a cabo una campaña de difusión acerca de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2021.	1- Todo el personal	11/01/2021	11/01/2021	01/12/2021	Informar a través de los medios internos de comunicación	Alto	9 - Comunicación 13 - Transparencia y Cambio a la corrupción 17 - Impacto de la encuesta en mi institución
2	Fortalecer el liderazgo con perspectiva de género, impactando la mejora en el servicio público	1- Estratégica	Fomentar el liderazgo efectivo entre mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.	5- Mandos Medios	11/03/2021	01/07/2021	30/11/2021	Se certificará al personal en Liderazgo en el Servicio Público, en Comunicación efectiva en el trabajo y en Trabajo en Equipo.	Medio	67 - Género, igualdad y no discriminación 59 - Liderazgo 10 - Colaboración y trabajo en equipo
3	Dotar de mecanismos al personal, para un retorno laboral seguro y adecuado, adaptándose a la nueva normalidad en tiempos de pandemia	2- Operativa	Ofertar herramientas emocionales y psicológicas que ayuden a personas servidoras públicas a fortalecer el clima y la cultura de su entorno para un mejor aprovechamiento de recursos.	5- Operativas	11/01/2021	01/07/2021	30/11/2021	Mediante la Plataforma CLIVSS se fomentará la participación del personal en cursos virtuales para la prevención y atención del COVID-19. Mediante el Programa Integral para el fortalecimiento de la Ética Pública y el Control Interno en el ámbito laboral con perspectiva de género y no discriminación, se implementarán Talleres que permitan fortalecer las competencias psicológicas y emocionales del personal para el desarrollo individual y profesional, así como para superar el duelo de pérdidas causadas por el COVID-19.	Bajo	66 - COVID-19 76 - Mejora y Cambio 38 - Adaptable al entorno
4	Dotar de herramientas y competencias al personal para un trabajo a distancia eficaz	1- Estratégica	Dotar al personal de herramientas psico-emocionales y tecnológicas en el ámbito laboral para lograr una adaptabilidad efectiva en tiempos de contingencia, logrando el cumplimiento de metas institucionales.	1- Todo el personal	11/03/2021	01/07/2021	30/11/2021	A través del Programa Integral para el fortalecimiento de la Ética Pública y el Control Interno en el ámbito laboral con perspectiva de género y no discriminación, se brindará al personal herramientas psico-emocionales y tecnológicas para mejorar la efectividad del desempeño en cualquier ámbito laboral (Presencial, a distancia y mixto), adaptándose a las circunstancias actuales. Además se certificará a personas servidoras públicas, en: Ejecución de labores en la modalidad de trabajo a distancia mediante uso de tecnologías de información y comunicación.	Alto	68 - Trabajo a distancia 76 - Mejora y Cambio 83 - Trabajo presencial
5	Concientizar al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, así mismo coadyuvar al apego de valores y principios institucionales	2- Operativa	Fomentar la corresponsabilidad familiar, personal y laboral mediante acciones de capacitación que permitan concientizar sobre la importancia de la corresponsabilidad. Asimismo se publicará en los medios de difusión interna material que promueva esta tema.	1- Todo el personal	11/01/2021	01/07/2021	30/11/2021	Mediante el Programa Integral para el fortalecimiento de la Ética Pública y el Control Interno en el ámbito laboral con perspectiva de género y no discriminación, se implementarán Talleres dirigidos a los roles de madre y padre en la familia para fomentar la corresponsabilidad personal y laboral.	Medio	65 - Balance trabajo-familia 5 - Equidad y género 12 - Identidad con la institución y valores
6	Fortalecer la cultura institucional con perspectiva de género	1- Estratégica	Fortalecer la igualdad laboral entre mujeres y hombres, mediante acciones afirmativas que impulsen la paridad de género	1- Todo el personal	12/03/2021	01/07/2021	30/11/2021	Con el Programa Integral para el fortalecimiento de la Ética Pública y el Control Interno en el ámbito laboral con perspectiva de género y no discriminación, se llevarán talleres en materia de igualdad de Género, Derechos Humanos y no discriminación, entre otros; además se certificará a personas servidoras públicas, en la Promoción de la igualdad y no discriminación; así como continuar trabajando en mantener la certificación en Igualdad Laboral y no Discriminación.	Alto	67 - Género, igualdad y no discriminación 71 - Comunicación 62 - Respeto a los Derechos Humanos

Fecha: 3 de Junio de 2021

Firma:

Ing. Victor Manuel Terán Arista
Director Divisional de Administración

Conclusiones

La actual pandemia del COVID-19, nos ha llevado sin duda a reflexionar y a replantearnos muchas cosas, una de ellas es el aprendizaje de realizar acciones de manera digital, sin duda, ha constituido un gran reto, para todas y todos.

El aislamiento y confinación, nos ha conducido a valorar el contacto humano por encima de satisfactores materiales; las y los mexicanos hemos sacado “fuerza de flaqueza”, asumiendo el reto de salir adelante: “separados pero juntos”.

El **IMPI**, no es la excepción, continuamos aprendiendo a trabajar a distancia, una modalidad que estaba lejos de implementarse en el Gobierno Federal y que, ahora es una realidad, por supuesto que hay deficiencias, sin embargo, en el IMPI se sigue trabajando con el Protocolo Sanitario y seguimiento oportuno, para salir adelante de esta situación.

Valores como el apoyo y la solidaridad, han sido muestra constante, una de ellas, ha sido justamente tu participación en la ECCO; con los resultados se calendarizarán acciones en el formato Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021.

Se tiene la certeza que después de esta emergencia sanitaria, seremos mejores personas y lograremos edificar un **IMPI más próspero y más fortalecido**.



“NUNCA PERMITAS QUE UNA BUENA CRISIS, SE DESPERDICIE..ES UNA OPORTUNIDAD PARA HACER LAS COSAS QUE ALGUNA VEZ PENSASTE QUE ERAN IMPOSIBLES”.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL

