

RESULTADOS

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

INTRODUCCIÓN



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



Existen dos elementos importantes en el ámbito laboral: el **clima** y la **cultura** organizacional; mientras que el **clima** es el ambiente interno de la organización, es decir, el estado de ánimo, la **cultura** es la personalidad, identidad o forma de ser de la Institución, misma que está conformada por valores, principios, códigos, así como su Misión y Visión, lo cual define a una organización y lo guía en su funcionamiento.

Ahora bien, en cuanto al **clima** laboral, un factor de vital importancia a considerar es el factor de *Liderazgo*, ya que son los líderes, quienes deben promover la enseñanza de los valores compartidos, asimismo son impulsores de mejorar el estado de ánimo de la Institución.

En el **IMPI**, dada la importancia de conocer el clima y la cultura organizacional, cada año se participa en la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)**, cuyos resultados dan origen a las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)**, cuya programación siempre es con tendencia a mejorar el ambiente y la identidad Institucional.

A continuación se revisarán los resultados de la ECCO 2022.



I. OBJETIVO DE LA ECCO

Conocer la percepción de las personas servidoras públicas sobre el ambiente laboral de la Administración Pública Federal



OBJETIVO DE LOS RESULTADOS ECCO

Mejorar el Clima y la Cultura Organizacional con mayor énfasis en desarrollar procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garantizando la austeridad y los Derechos Humanos, la Igualdad de Género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

II. MARCO NORMATIVO

Numerales 59 al 62 Sección III del Clima y Cultura Organizacional del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.

Cuarto objetivo prioritario del Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.

Compromiso de Bases de Colaboración. Art. 61 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Compromiso Recursos Humanos.

Numeral 3. Acción a realizar: Control e implementación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional derivadas de los resultados de la ECCO, manteniendo niveles de participación.

III. INSTRUMENTO ECCO

A partir del 2022, en un esfuerzo de la Secretaría de la Función Pública, se elabora un nuevo instrumento, que incorpora además de los factores que miden el Clima y la Cultura Organizacional, el sondeo de ética, en este nuevo instrumento de la ECCO, la encuesta estará conformada por:

- 9 Cuadrantes
- 18 Factores Generales
- 90 Reactivos Generales



ECCO
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Sondeo de Percepción del cumplimiento del Código de Ética








Te invitamos a participar en la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022.**
Incluye el Sondeo de Percepción del cumplimiento del Código de Ética

Tu participación es anónima y confidencial.
<https://ecco.rhnet.gob.mx/>

¡PARTICIPA EN LA ECCO 2022!
Del 7 de noviembre al 18 de noviembre

En caso de dudas, comunícate a tu área de Recursos Humanos.

 **GOBIERNO DE MÉXICO** | **FUNCIÓN PÚBLICA**
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	<p>C1 Política de gobierno</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Normativa y austeridad • Derechos humanos 	<p>C4 Tareas y responsabilidades</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Organización • Reconocimiento laboral 	<p>C7 Profesionalización y desarrollo</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Evaluación del desempeño • Servicio Profesional de Carrera
Sistema político	<p>C2 Gestión pública y transparencia</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Gestión pública • Transparencia 	<p>C5 Integridad e igualdad de género</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de género • Integridad y no discriminación 	<p>C8 Seguridad en el trabajo</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Emergencias • Calidad de vida laboral y estrés
Sistema cultural	<p>C3 Filosofía organizacional</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Balance trabajo – familia • Valores 	<p>C6 Relaciones laborales</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Trabajo en equipo 	<p>C9 Servicio a la sociedad</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Identidad con la institución • Orientación a la ciudadanía

MÉTODO: ESCALA DE LIKERT



Se utiliza una escala de Likert para evaluar la percepción de las personas servidoras públicas, que responden con base en el nivel de su acuerdo o desacuerdo con diversas situaciones.

Rango	(+) Positivo			(-) Negativo		
Respuesta	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo	No aplica
Valor de la respuesta	5	4	3	2	1	0

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

RESULTADOS ESTADÍSTICOS DATOS
SOCIODEMOGRÁFICOS



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

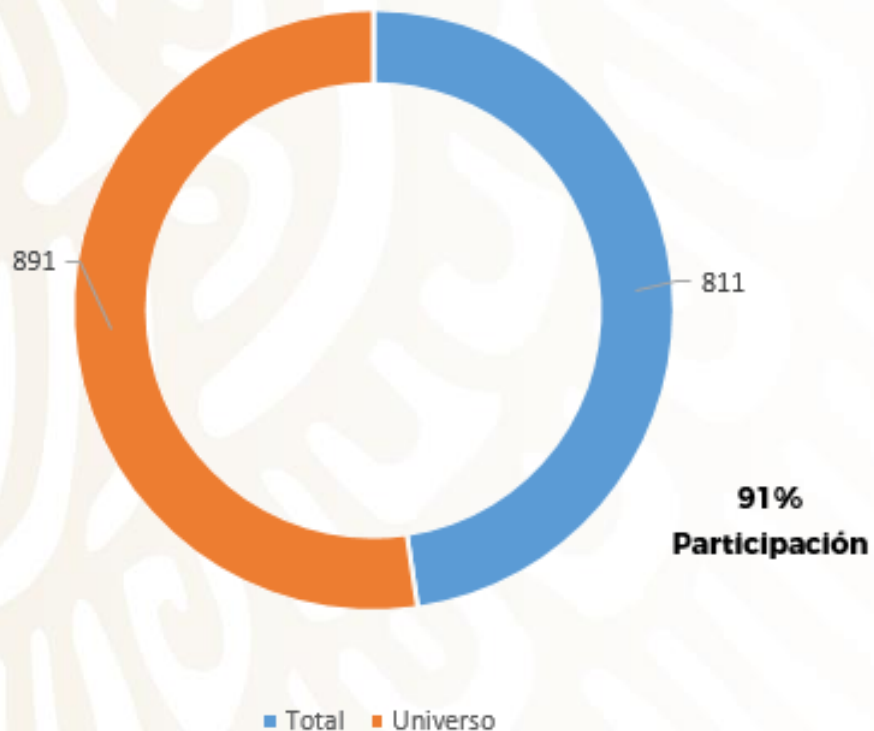


ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL

En el IMPI de un universo de 891 personas que lo conforman el 91% participó, lo que equivale a que 811 personas servidoras públicas participaron en la ECCO.



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

De las 811 personas servidoras públicas, 423 fueron mujeres, lo que equivale al 52% de la población, mientras que los hombres fueron 388, equivale al 48% de participación.

¿La persona entrevistada es? / 2022



48 %

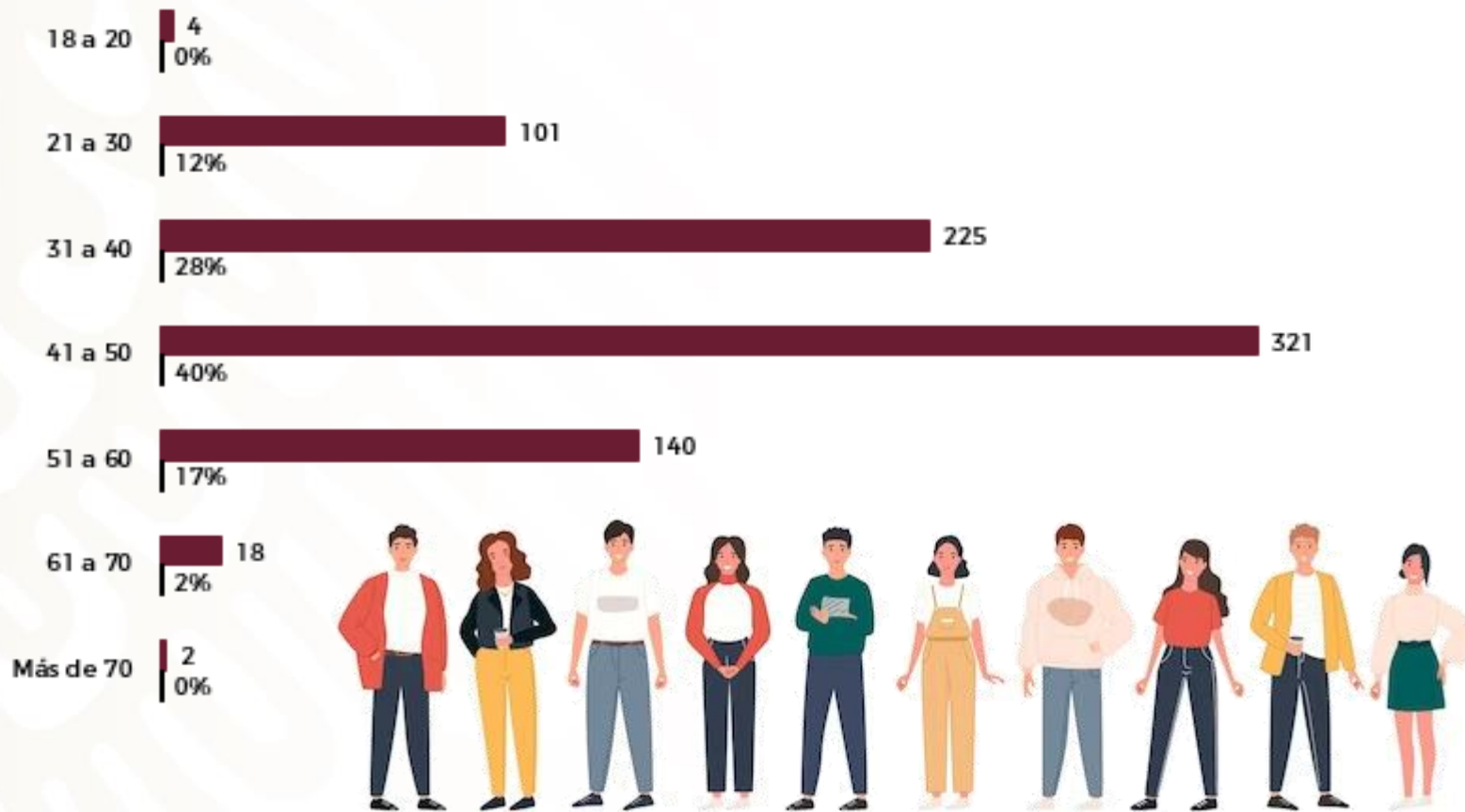


52 %

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

En el IMPI la mayor parte de la población se trata de personas adultas de 41 a 50 años de edad, que equivale al 40% general.

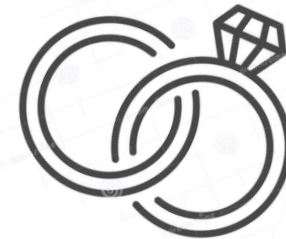
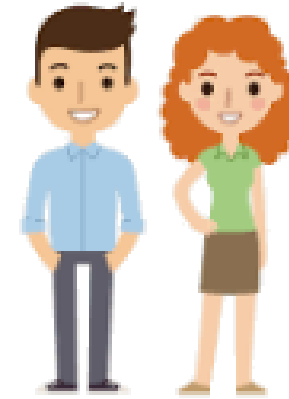
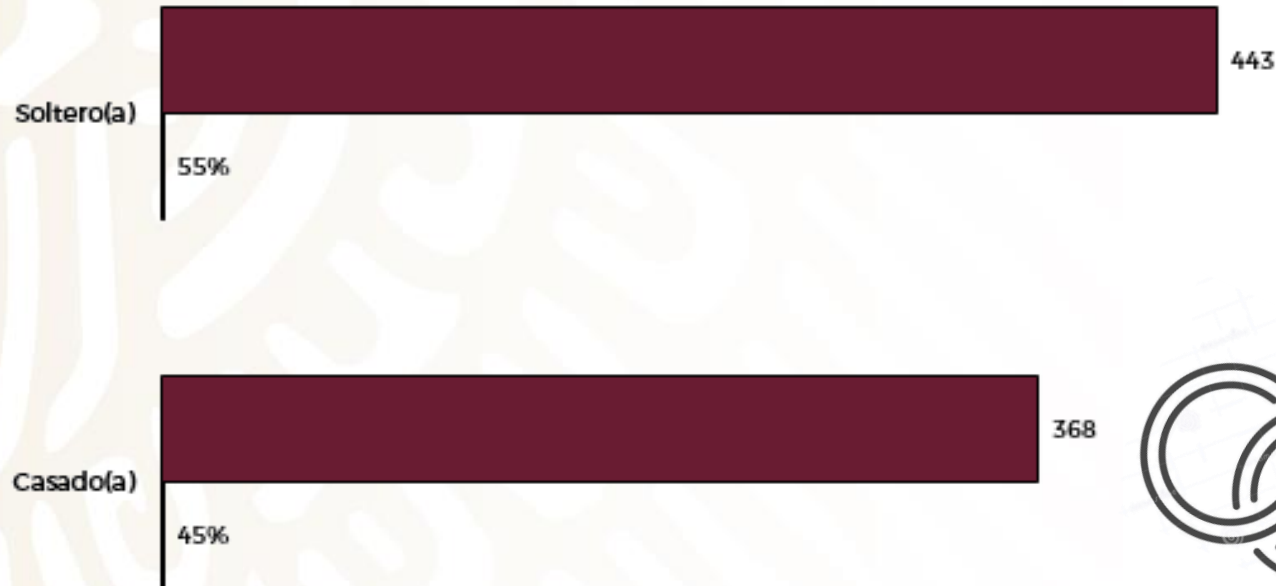
¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2022



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

De las 811 personas servidoras públicas, 443 son personas solteras lo que equivale a 55%, mientras que las personas casadas fueron 368, lo que equivale al 45% de la población.

¿Su estado civil es? / 2022



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

En el IMPI, el 66% de la población, cuenta con estudios profesionales completos, lo cual significa que se trata de un instituto preparado, con un adecuado bagaje cultural.

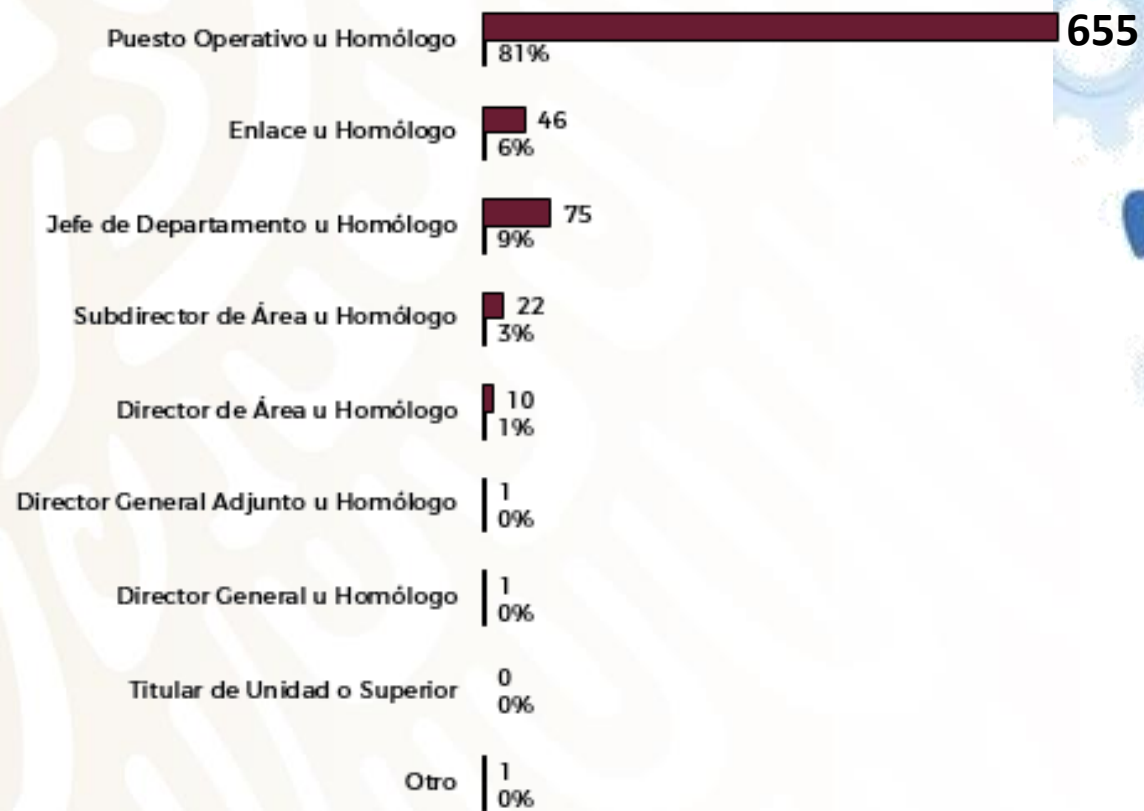
¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2022



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

El 81% de la población que participó en la ECCO, pertenece a puestos operativos.

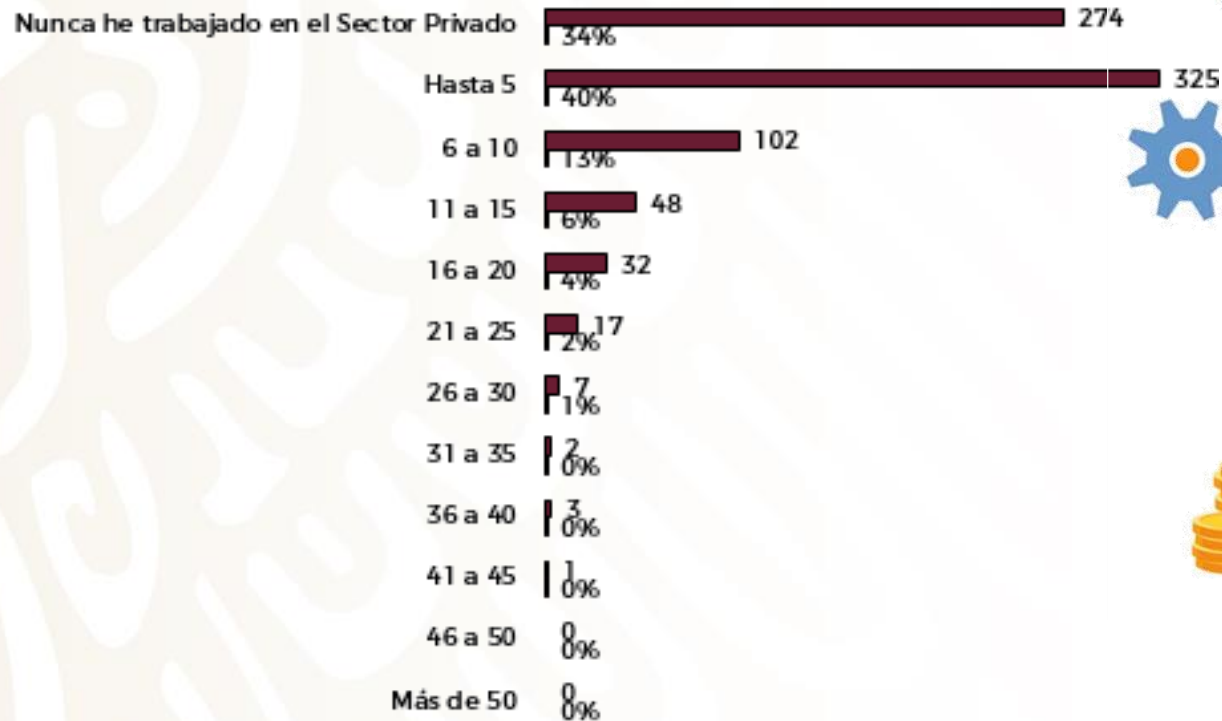
¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2022



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

40% de la población que equivale a 325 personas servidoras públicas, trabajaron hasta 5 años en el sector privado, mientras que el 34% solo ha trabajado en el sector público.

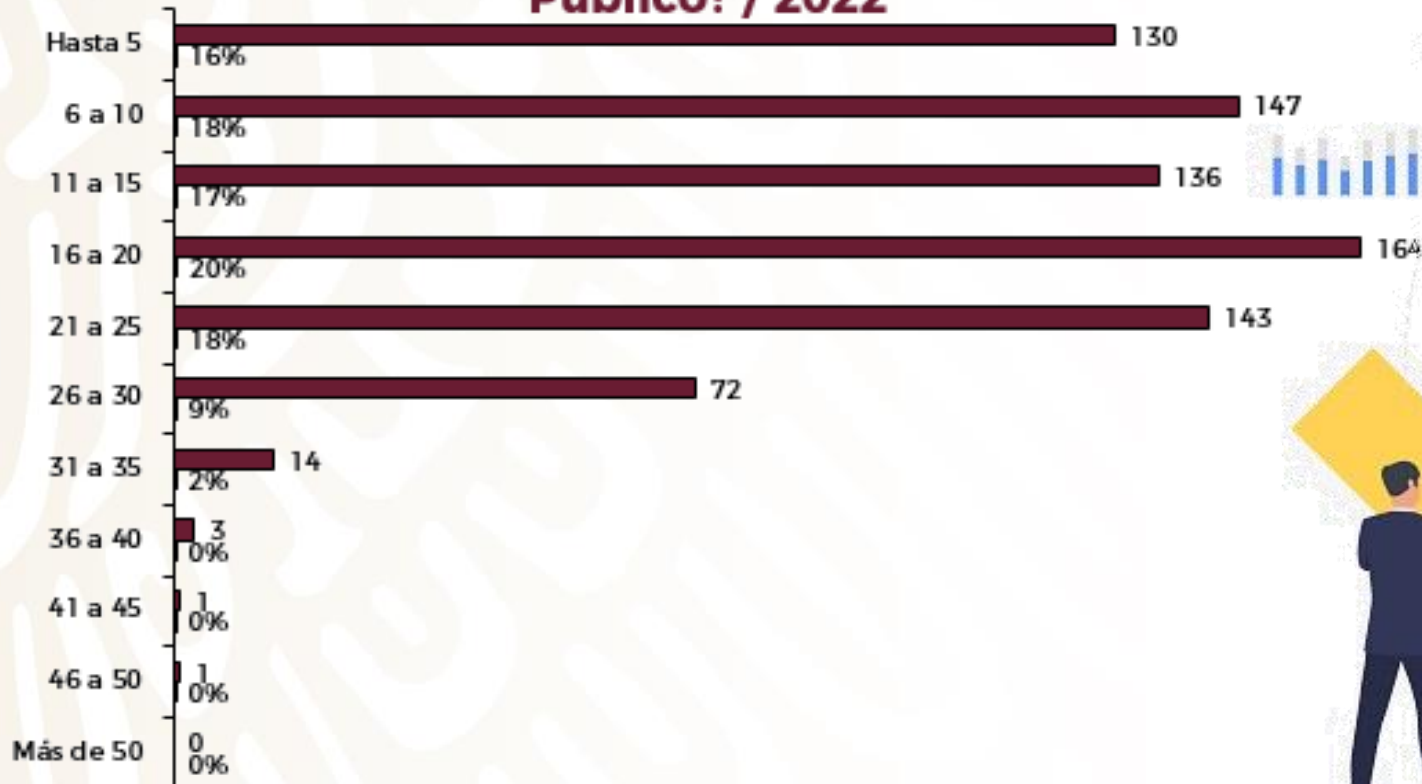
En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2022



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

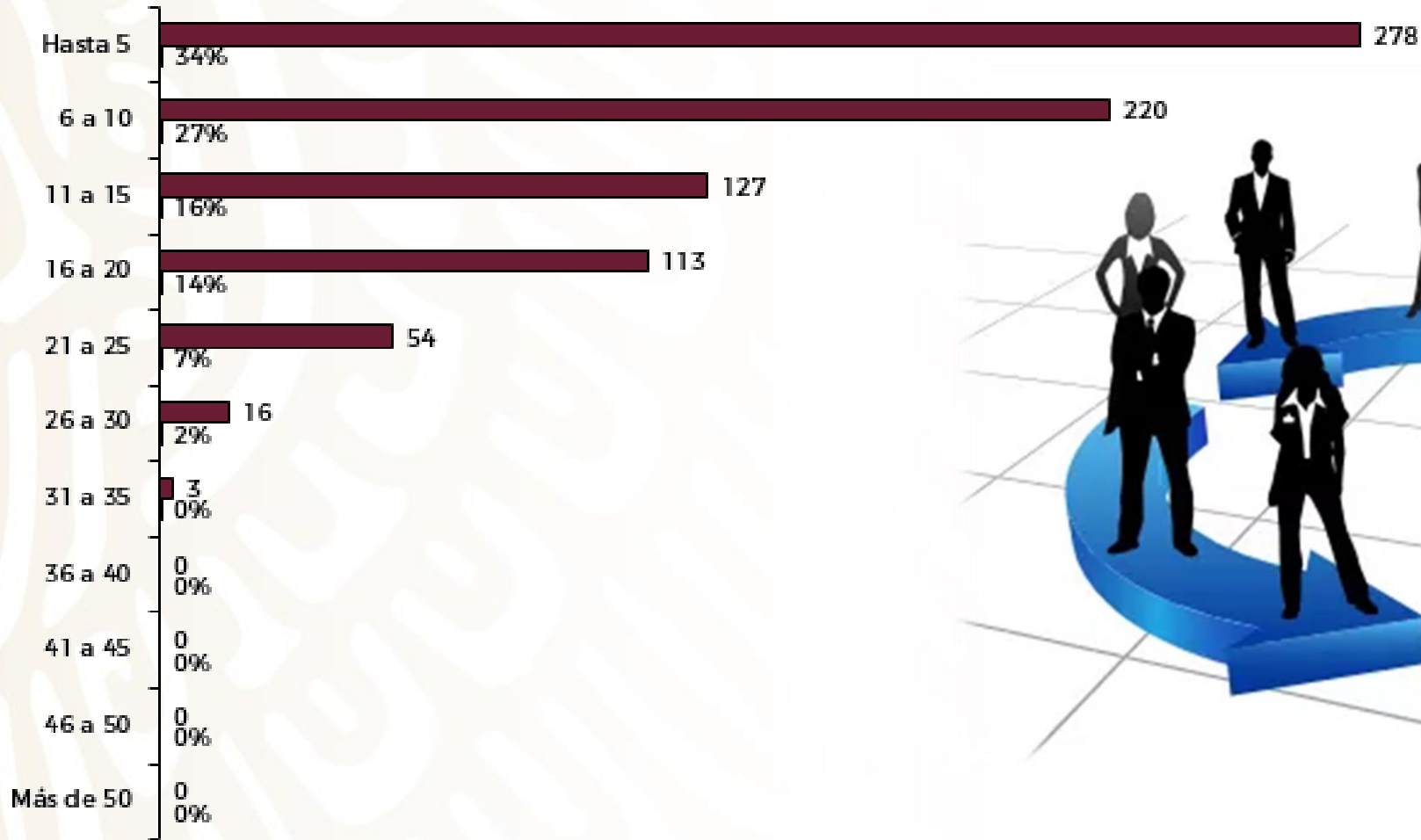
La mayor parte de la población ha permanecido en el sector público, contando con una antigüedad de 5 hasta 30 años, denotando la estabilidad laboral y el profesionalismo del personal.

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2022



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2022

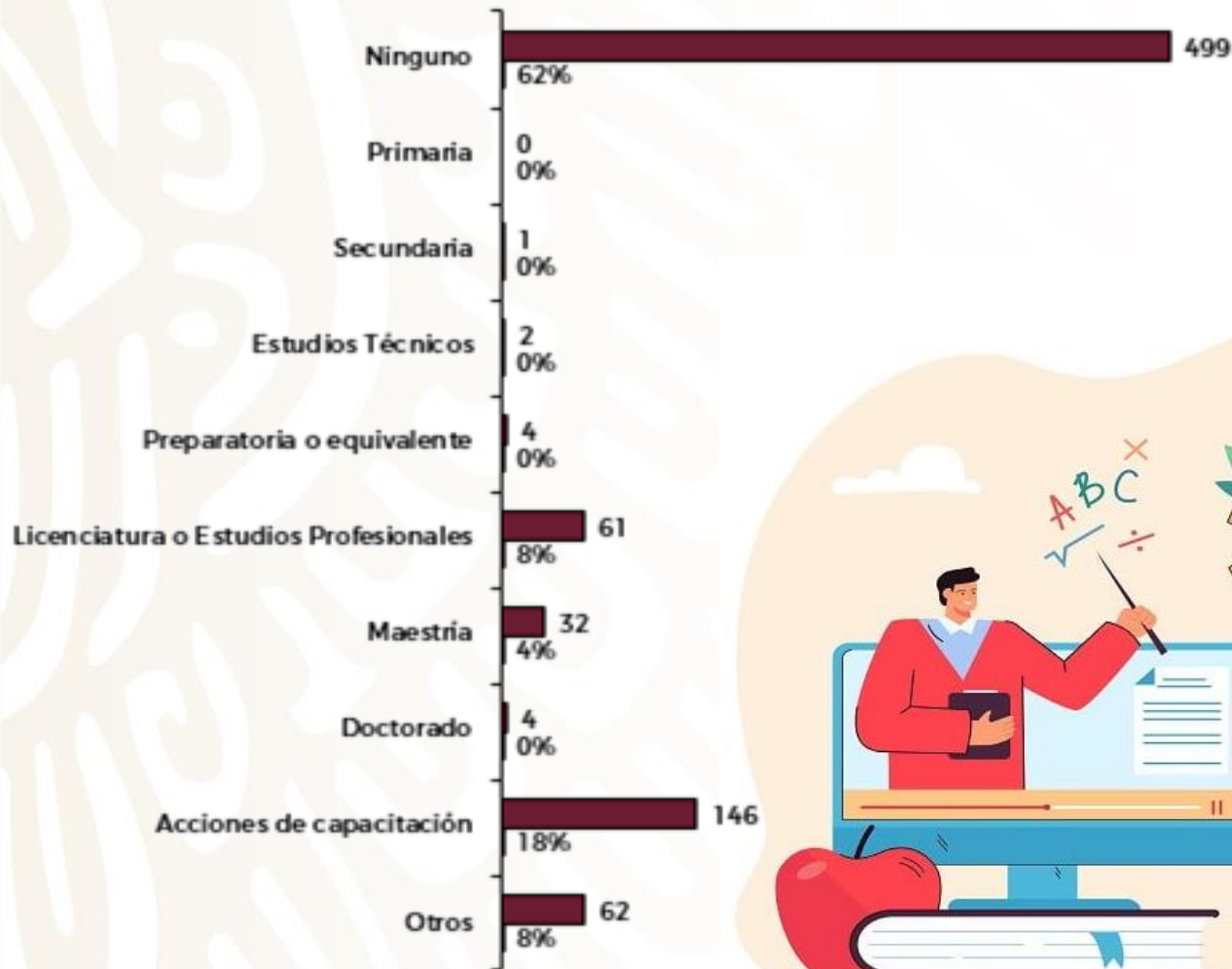


El 34% de la población ha permanecido en su puesto actual, reiterando la estabilidad de las personas servidoras públicas del IMPI.



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2022



El 62% de la población actualmente no realiza estudios, sin embargo el 18% de la población, si realiza acciones de capacitación.



2. ANÁLISIS CUALITATIVO

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS







COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



FELICITACIÓN	QUEJAS	SUGERENCIAS	OTROS
<p>28 Felicitaciones 3.4%</p>  <ul style="list-style-type: none">• Por implementar la ECCO• Por ser el IMPI una buena institución• Por trabajar en el y con el Gobierno actual	<p>12 Quejas 1.4%</p>  <ul style="list-style-type: none">• Se requiere mayor reconocimiento laboral• Existencia de una mala distribución de las cargas de trabajo• Se requiere homologar salarios• Mejorar el clima laboral• Mitigar la percepción de favoritismo	<p>24 Sugerencias 2.9%</p>  <ul style="list-style-type: none">• Mejorar los salarios de acuerdo a funciones y preparación académica• Considerar el Home Office como una forma permanente de trabajar• Homologar plazas eventuales como estructura• Personal insuficiente en el IMPI	<p>9 Comentarios 1.1%</p>  <ul style="list-style-type: none">• Se requiere que la capacitación sea más especializada• El personal necesita mayor reconocimiento laboral• Revisión salarial a todos los niveles

73 personas
emitieron sus
comentarios

9%

De la población



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARACIÓN DE RESULTADOS

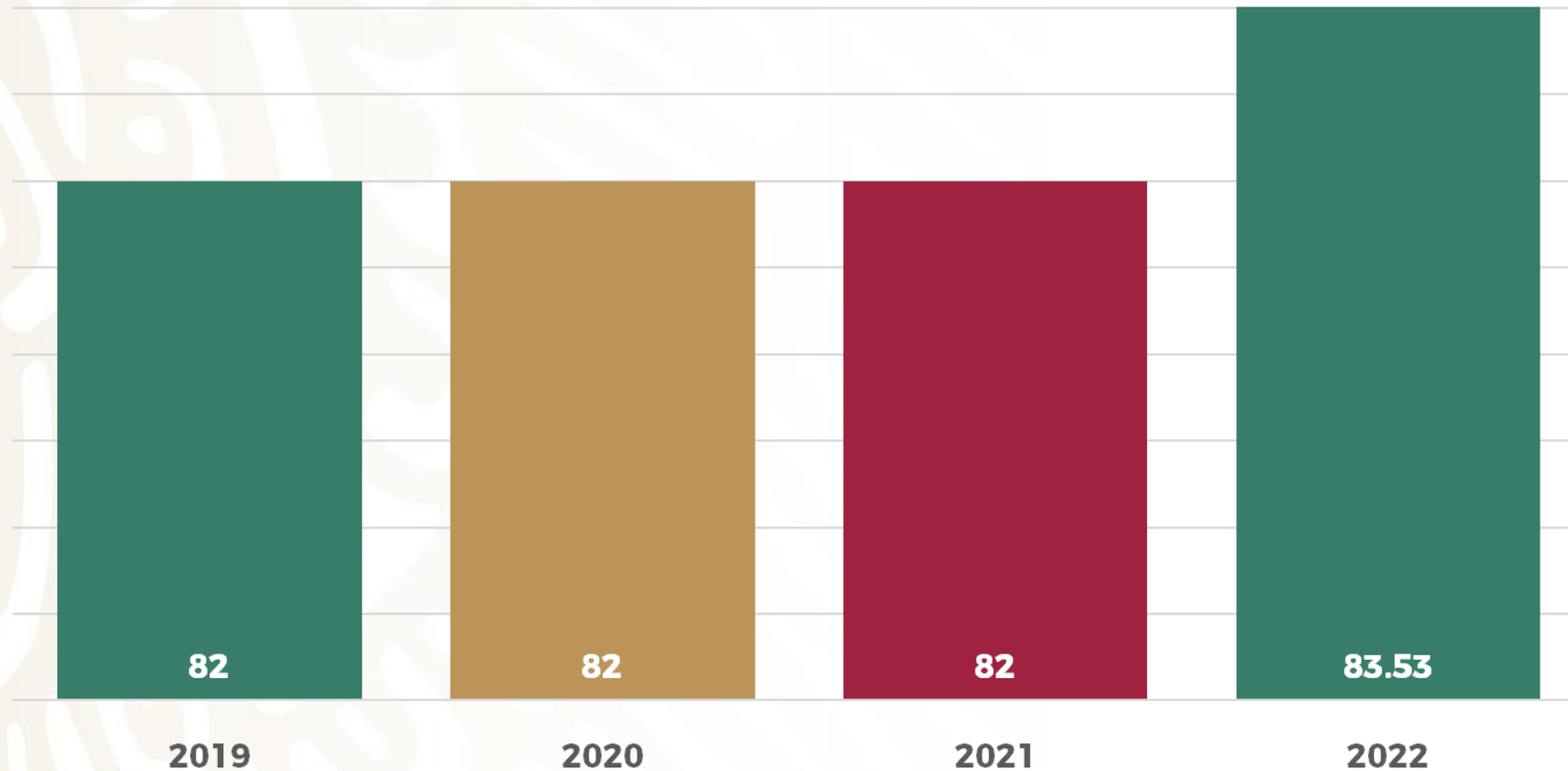
RESULTADOS: ÍNDICE GLOBAL



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL



APF
81.98

ECONOMÍA
80.76

INSTITUTO MEXICANO DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL (IMPI)



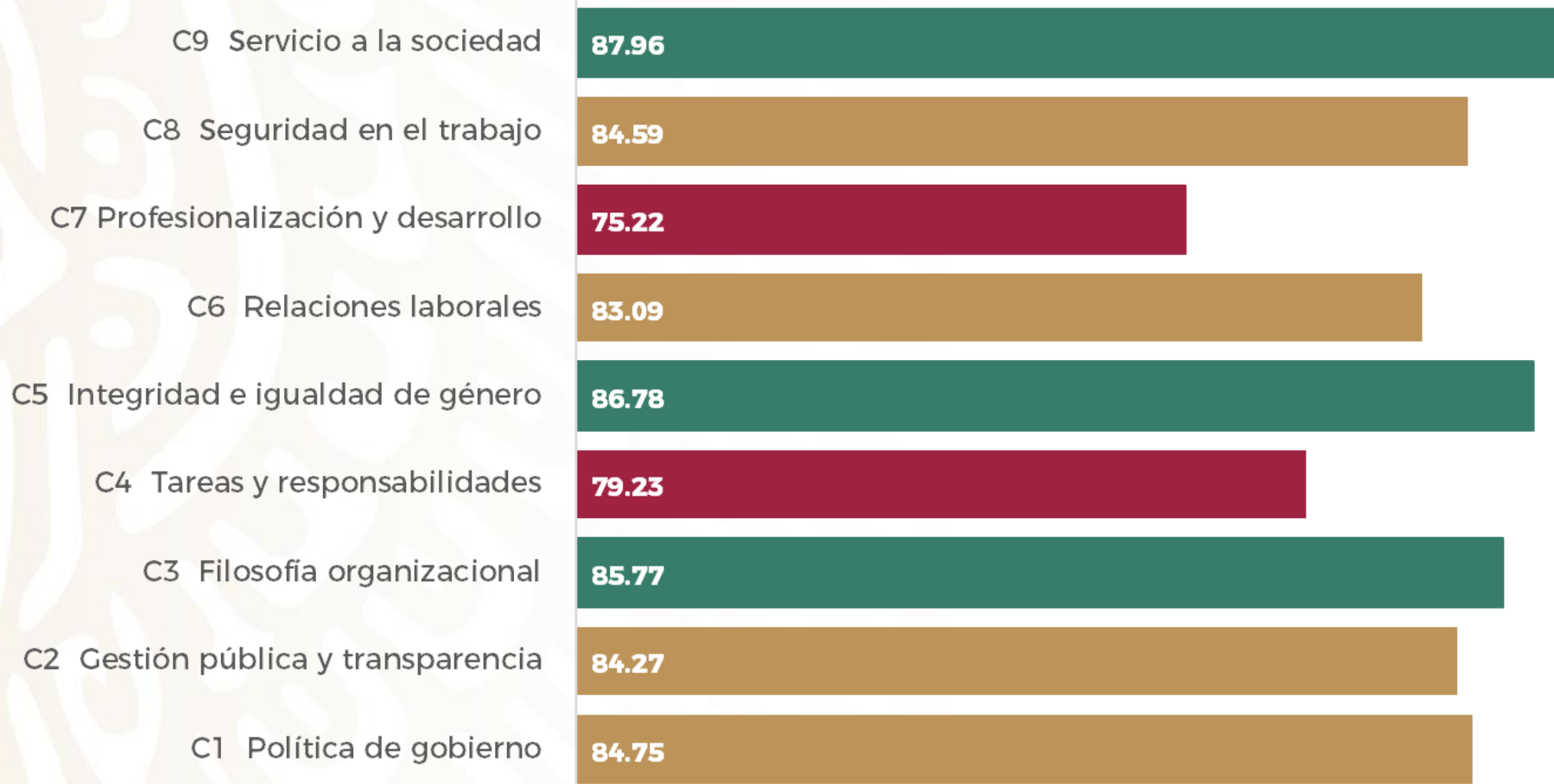
RESULTADOS: ÍNDICE POR CUADRANTE



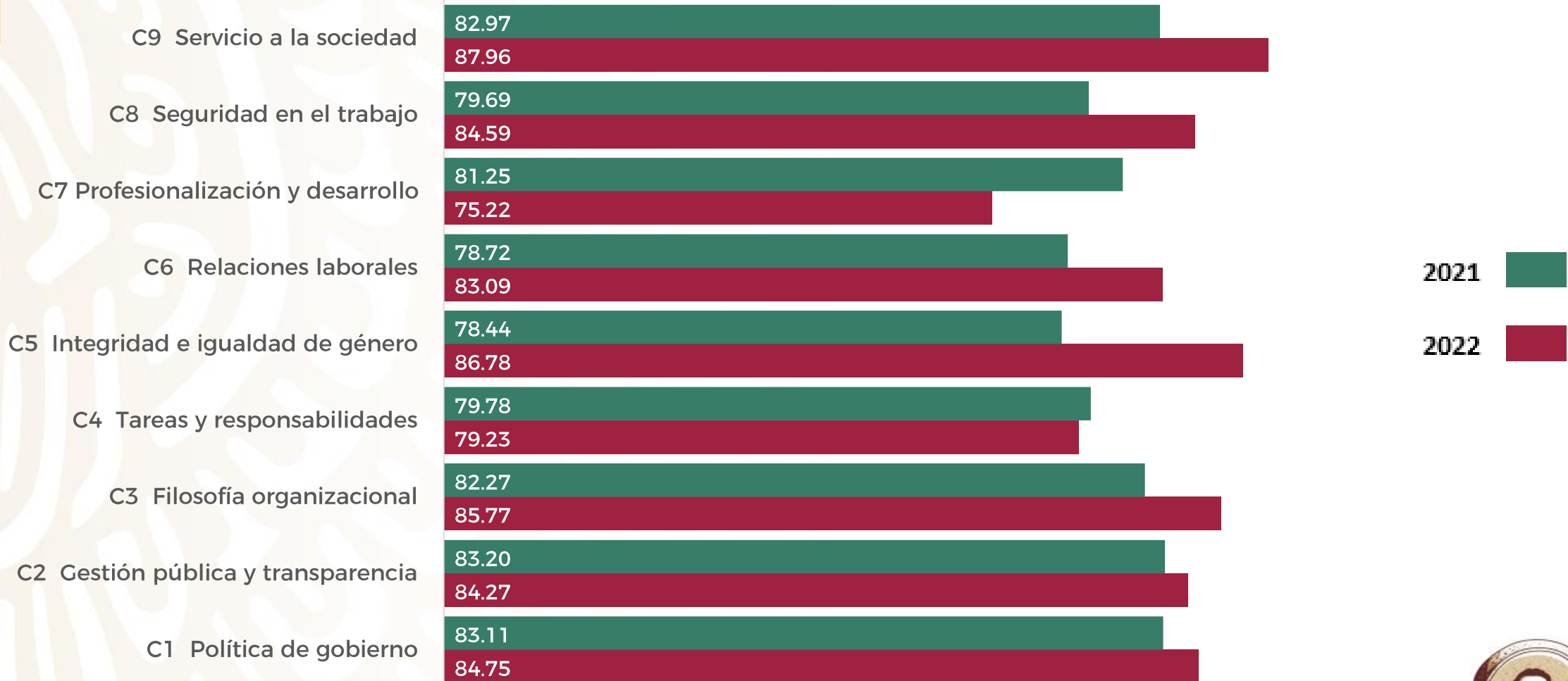
ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL



RESULTADOS: ÍNDICE POR CUADRANTE COMPARADO CON EL AÑO ANTERIOR



RESULTADOS: ANÁLISIS POR CUADRANTE COMPARADO CON EL AÑO ANTERIOR

	Misión Estratégica	Estructura de la Organización	Administración de Recursos Humanos
Sistema Técnico	C1 Política de Gobierno	C4 Tareas y Responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	2022 84.75 2021 83.11 ↑ 1.64	2022 79.23 2021 79.78 ↓ 0.55	2022 75.22 2021 81.25 ↓ 6.03
Sistema Político	C2 Gestión Pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de Género	C8 Seguridad en el Trabajo
	2022 84.27 2021 83.20 ↑ 1.07	2022 86.78 2021 78.44 ↑ 8.34	2022 84.59 2021 79.69 ↑ 4.9
Sistema Cultural	C3 Filosofía Organizacional	C6 Relaciones Laborales	C9 Servicio a la sociedad
	2022 85.77 2021 82.27 ↑ 3.5	2022 83.09 2021 78.72 ↑ 4.37	2022 87.96 2021 82.97 ↑ 4.9

4. ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARACIÓN DE RESULTADOS A NIVEL
INSTITUCIONAL Y POR FACTOR

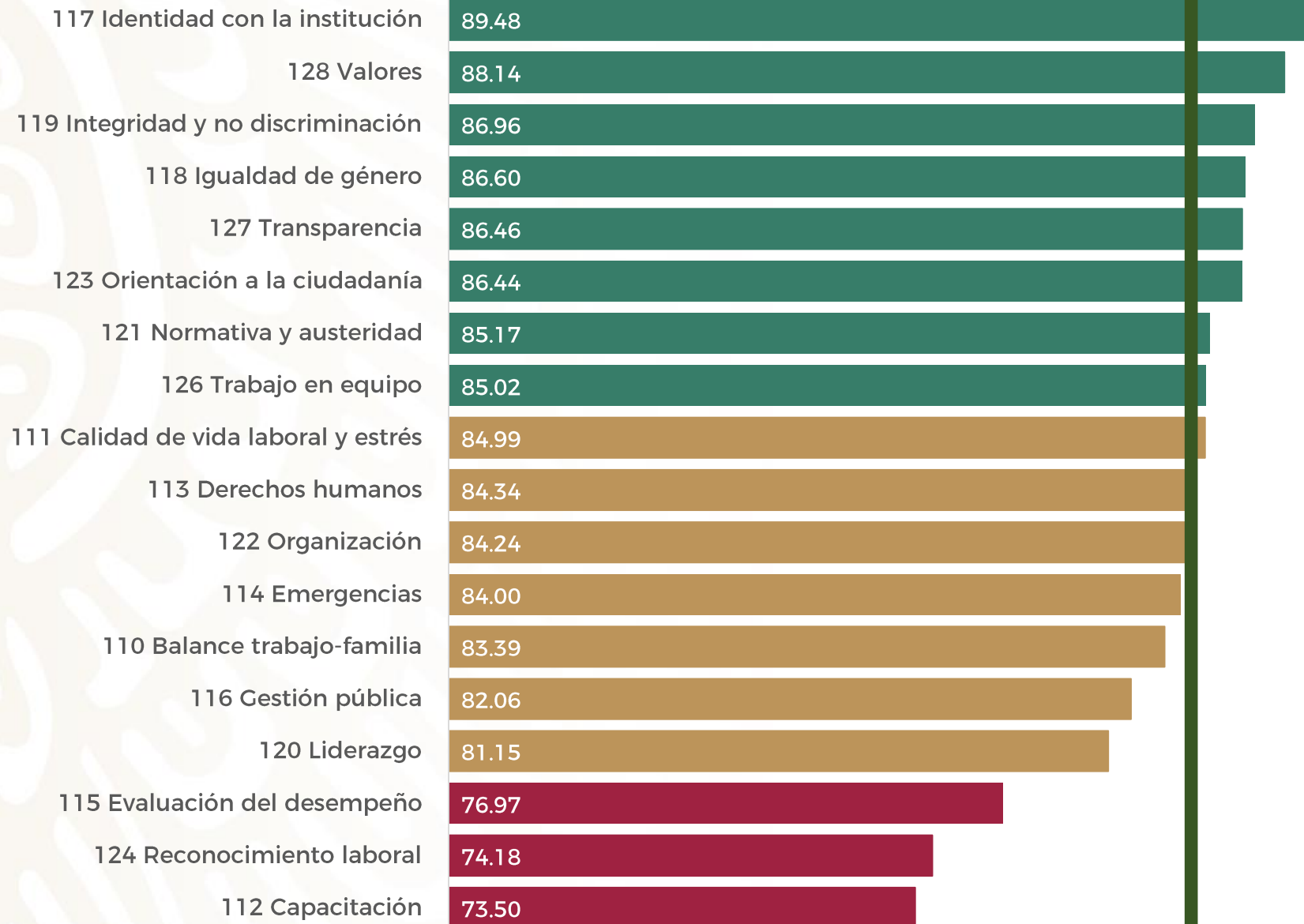
RESULTADOS: ÍNDICE POR FACTOR



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL



IMPI 83.53



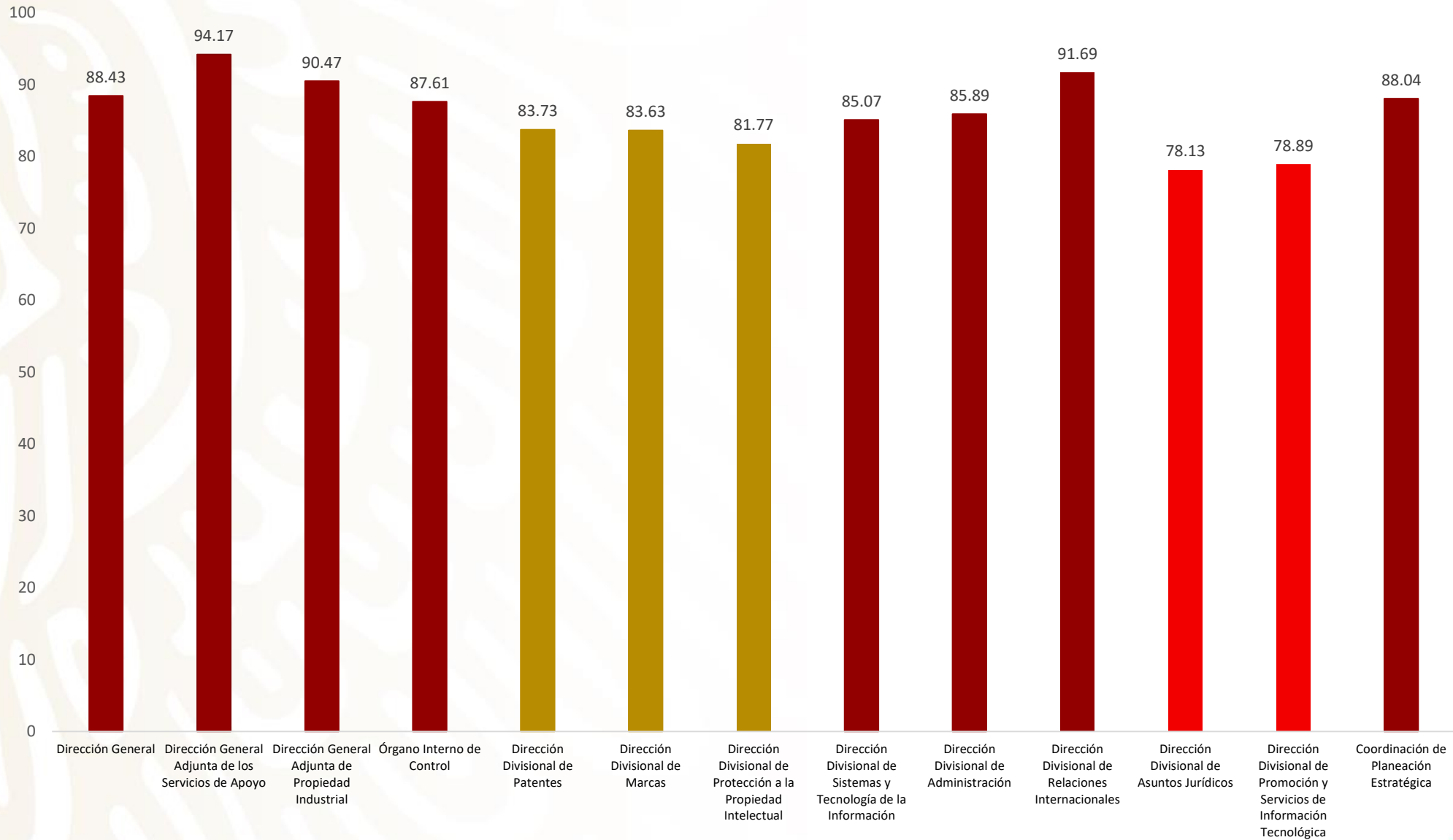
RESULTADOS: ÍNDICE POR ÁREA



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

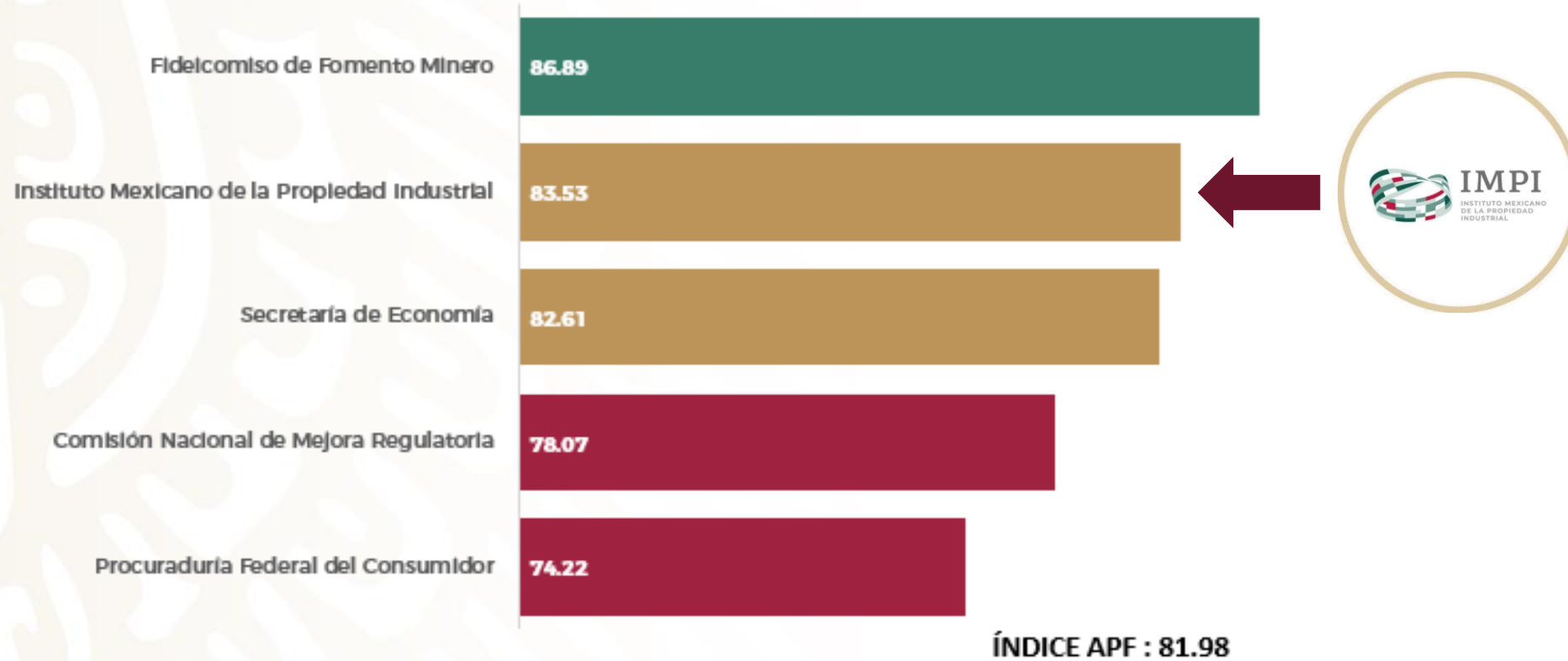


IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

RESULTADOS: COMPARATIVO ENTRE INSTITUCIONES



RESULTADOS: POR FACTOR

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022

Global APF 2022

81.98

Promedio factor 2022

83.39

438 En mi institución generalmente se procura que mujeres y hombres accedan con igualdad de...

86.00

437 Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho.

81.50

436 La Jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y...

79.39

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

85.81

434 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares...

84.25



En el IMPI, al contar con un horario “corrido”, ha sido una manera de procurar el Balance Trabajo-Familia entre el personal.

RESULTADOS: POR FACTOR



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

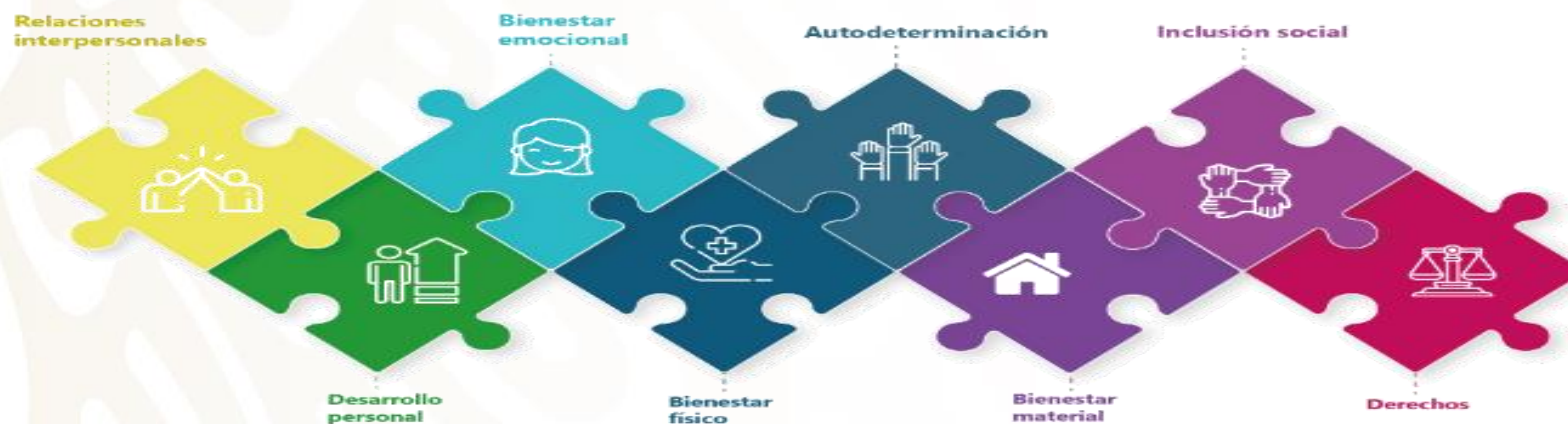


IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



Una de las fortalezas institucionales es su Identidad: El personal tiene bien puesta “la camiseta”, lo cual impacta favorablemente en la consecución de metas institucionales.



RESULTADOS: POR FACTOR



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



Factor 112 CAPACITACIÓN

Global APF 2022

81.98

Promedio factor 2022

73.50

398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.

73.21

397 La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño.

75.11

396 La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.

71.31

395 Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.

71.88

394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo...

76.03



En el IMPI todas las acciones de capacitación, tienen un origen y un objetivo; por lo que se busca que las personas servidoras públicas que lo integran, posean mayor conocimiento en sus ámbitos de competencia.



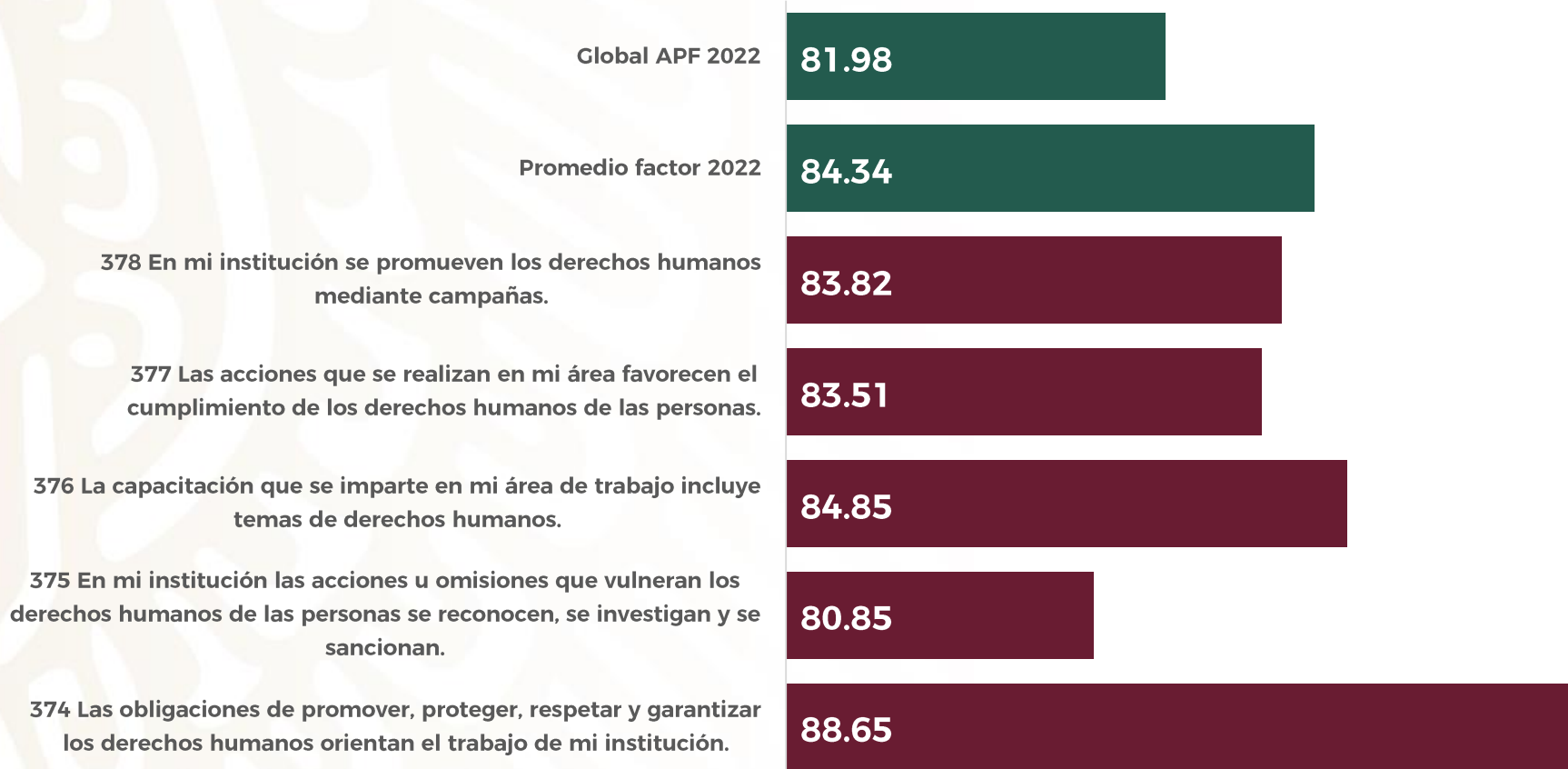
RESULTADOS: POR FACTOR



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



Factor 113 DERECHOS HUMANOS



En el IMPI se garantiza siempre el apego y respeto a los Derechos Humanos.



RESULTADOS: POR FACTOR

En el IMPI, se protege al personal siguiendo las pautas de seguridad e higiene en el trabajo.

Factor 114 EMERGENCIAS



RESULTADOS: POR FACTOR

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



El Sistema de Evaluación del Desempeño, sirve para evaluar al personal con igualdad y no discriminación, considerando su experiencia técnica, englobada en metas institucionales, en el IMPI, dicho mecanismo se aplica anualmente, fomentando la retroalimentación, para la mejora continua.

RESULTADOS: POR FACTOR

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA



En el IMPI la gestión pública se realiza con eficiencia y eficacia.

RESULTADOS: POR FACTOR

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN



En el IMPI la identidad laboral, además de una fortaleza, es un elemento esencial para alcanzar efectivamente las metas institucionales.



RESULTADOS: POR FACTOR

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO



En el IMPI, se promueve el respeto a la igualdad de género, buscando garantizar un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de violencia.

RESULTADOS: POR FACTOR

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



En el IMPI se promueve la igualdad y la no discriminación en cada una de las áreas que lo integran, garantizando la dignidad de todas las personas.



RESULTADOS: POR FACTOR

Factor 120 LIDERAZGO

Global APF 2022

81.98

Promedio factor 2022

81.15

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

80.86

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

76.40

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

80.58

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

81.67

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

86.16

En el IMPI con el liderazgo se busca transformar el ambiente de trabajo, impulsando la mejora continua.



RESULTADOS: POR FACTOR

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD



En el IMPI las personas servidoras públicas que lo integran, realizan sus funciones en estricto apego a las normas y principio de austeridad.



RESULTADOS: POR FACTOR

Factor 122 ORGANIZACIÓN

Global APF 2022

81.98

Promedio factor 2022

84.24

388 En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y...

74.31

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

93.75

386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.

92.15

385 En mi área de trabajo el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.

79.22

384 Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son claros y...

81.47

La organización en el IMPI, contribuye a los objetivos y metas institucionales.

RESULTADOS: POR FACTOR



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA



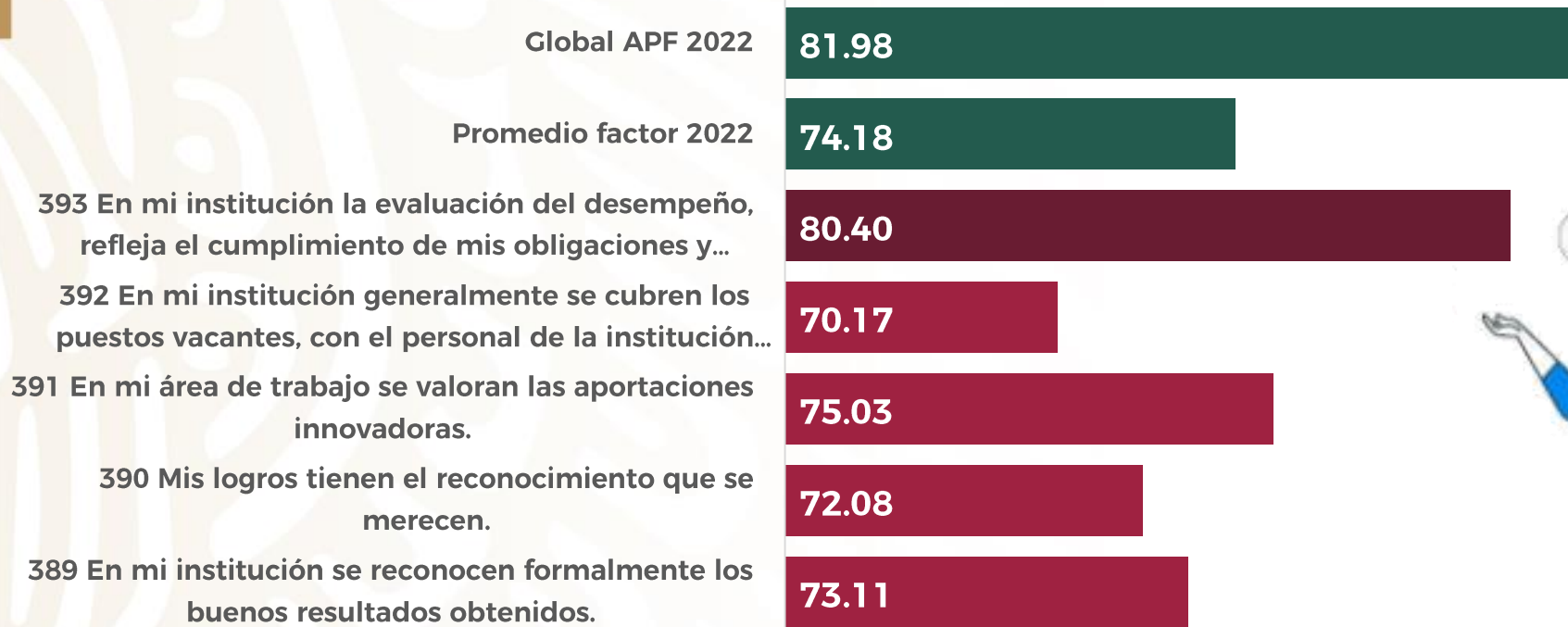
En el IMPI, se mantiene el compromiso con una cultura de servicio orientada a resultados y alcanzar las metas institucionales.



2023
AÑO DE
Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

RESULTADOS: POR FACTOR

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL



En el IMPI, se valora el trabajo de cada una de las personas servidoras públicas, así como aquellas acciones que contribuyan al crecimiento institucional.

RESULTADOS: POR FACTOR



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



En el IMPI todas las personas servidoras públicas, participan activamente en la prosecución de metas institucionales.

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO



RESULTADOS: POR FACTOR



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL

Factor 127 TRANSPARENCIA

Global APF 2022

81.98

Promedio factor 2022

86.46

413 En mi área de trabajo se actúa con transparencia.

86.68

412 En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera, excepto...

88.82

411 En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

87.59

410 En mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

83.59

409 En mi institución la asignación y uso de los recursos es racional (telefonía, fotocopiado, energía...

85.61

En el IMPI, se garantiza el acceso a la información y se salvaguarda, la protección de datos personales.



RESULTADOS: POR FACTOR

Factor 128 VALORES



En el IMPI, se fomenta el apego de principios y valores institucionales, para lograr con éxito las metas organizacionales.



5. ANÁLISIS FODA

IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS
DE OPORTUNIDAD





Fortalezas

- Adecuada identidad con la Institución
- Personal técnico experto
- Personal con antigüedad que se traduce en estabilidad laboral

Oportunidades



- Capacidad para innovar
- Formación de personal laboral
- Mejorar el reconocimiento laboral
- Mejorar la comunicación interinstitucional

FODA



Debilidades

- Miedo al cambio
- Cargas de trabajo desiguales
 - Trabajar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal

Amenazas



- Incertidumbre por la estabilidad laboral
 - Ansiedad
 - Estrés



6 y 7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

DEFINICIÓN Y PROGRAMACIÓN PRÁCTICAS
DE TRANSFORMACIÓN



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Núm.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fechas			Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
					Registro	Inicio	Fin					
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023	1- Estratégica	Publicar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023.	1- Todo el personal	28/03/2023	31/03/2023	15/12/2023	Informar a todo el personal, mediante los medios de comunicación, los resultados de la ECCO 2022 y las PTCCO 2023.	6 - Comunicación	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto
2	Promover el liderazgo del personal de Mando con perspectiva de género y respeto a los Derechos Humanos.	1- Estratégica	Fortalecer las competencias necesarias para lograr las metas y objetivos planteados en sus áreas de trabajo.	3- Mandos Medios	28/03/2023	31/03/2023	15/12/2023	Difundir y brindar capacitación dirigida al personal de mando enfocado al Liderazgo Transformacional para lograr las metas institucionales.	105 - Igualdad y no discriminación C5	120 - Liderazgo	133 - Integridad e igualdad de género	Medio
3	Fomentar la adaptabilidad y resiliencia entre el personal, para mejorar el Clima y la Cultura de la Organización.	2- Operativa	Brindar a las personas servidoras públicas del Instituto, acciones de difusión y capacitación, útiles para sortear las adversidades y adaptarse a los nuevos escenarios, cambiando la visión de la vida laboral, moldeando una nueva realidad.	1- Todo el personal	28/03/2023	31/03/2023	15/12/2023	Trabajar la adaptabilidad y resiliencia en el personal, para sortear las adversidades y adaptarse a nuevos escenarios, cambiando la visión de la vida laboral, moldeando una nueva realidad, mediante la implementación de acciones de difusión y capacitación.	107 - Profesionalización C7	126 - Trabajo en equipo	3 - Mejora y cambio	Medio
4	Promover la motivación y reconocimiento laboral en el personal para cohesionar los grupos de trabajo, apegándose a valores y principios institucionales.	1- Estratégica	Brindar al personal herramientas para fortalecer a los grupos de trabajo a través de la motivación y el reconocimiento laboral, apegándose a valores y principios institucionales.	1- Todo el personal	28/03/2023	31/03/2023	15/12/2023	Brindar al personal reconocimiento y técnicas para potencializar su motivación laboral, logrando con ello, grupos de trabajo cohesionados y motivados en apego a principios y valores institucionales.	104 - Tareas y responsabilidades C4	115 - Evaluación del desempeño	124 - Reconocimiento laboral	Alto
5	Impulsar la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral, con el fin de transformar la desigual distribución de las tareas domésticas y cuidado socialmente asignado a mujeres.	2- Operativa	Construir espacios laborales con igualdad y sin discriminación entre mujeres y hombres, para fomentar la corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida personal, impactando en la mejora del desempeño del personal.	1- Todo el personal	28/03/2023	31/03/2023	15/12/2023	Mediante acciones de difusión y capacitación, se fomentará entre el personal, la importancia de la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal, impactando en la mejora de su desempeño.	110 - Balance trabajo-familia	111 - Calidad de vida laboral y estrés	118 - Igualdad de género	Medio



8. PTCCO

PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



	Ramo	10- Economía
	UR Siglas	*K8V
	UR Nombre	K8V - Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial
	Códigos de Ramo - UR	10 - K8V
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Reporte de PTCCO			Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
					Fechas							
					Registro	Inicio	Fin					
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023	1- Estratégica	Publicar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023.	1- Todo el personal	28/03/2023	31/03/2023	15/12/2023	Informar a todo el personal, mediante los medios de comunicación, los resultados de la ECCO 2022 y las PTCCO 2023.	6 - Comunicación	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto
2	Promover el liderazgo del personal de Mando con perspectiva de género y respeto a los Derechos Humanos.	1- Estratégica	Fortalecer las competencias necesarias para lograr las metas y objetivos planteados en sus áreas de trabajo.	3- Mandos Medios	28/03/2023	31/03/2023	15/12/2023	Difundir y brindar capacitación dirigida al personal de mando enfocado al Liderazgo Transformacional para lograr las metas institucionales.	105 - Igualdad y no discriminación C5	120 - Liderazgo	133 - Integridad e igualdad de género	Medio
3	Fomentar la adaptabilidad y resiliencia entre el personal, para mejorar el Clima y la Cultura de la Organización.	2- Operativa	Brindar a las personas servidoras públicas del Instituto, acciones de difusión y capacitación, útiles para sortear las adversidades y adaptarse a los nuevos escenarios, cambiando la visión de la vida laboral, moldeando una nueva realidad.	1- Todo el personal	28/03/2023	31/03/2023	15/12/2023	Trabajar la adaptabilidad y resiliencia en el personal, para sortear las adversidades y adaptarse a nuevos escenarios, cambiando la visión de la vida laboral, moldeando una nueva realidad, mediante la implementación de acciones de difusión y capacitación.	107 - Profesionalización C7	126 - Trabajo en equipo	3 - Mejora y cambio	Medio
4	Promover la motivación y reconocimiento laboral en el personal para cohesionar los grupos de trabajo, apegándose a valores y principios institucionales.	1- Estratégica	Brindar al personal herramientas para fortalecer a los grupos de trabajo a través de la motivación y el reconocimiento laboral, apegándose a valores y principios institucionales.	1- Todo el personal	28/03/2023	31/03/2023	15/12/2023	Brindar al personal reconocimiento y técnicas para potencializar su motivación laboral, logrando con ello, grupos de trabajo cohesionados y motivados en apego a principios y valores institucionales.	104 - Tareas y responsabilidades C4	115 - Evaluación del desempeño	124 - Reconocimiento laboral	Alto
5	Impulsar la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral, con el fin de transformar la desigual distribución de las tareas domésticas y cuidado socialmente asignado a mujeres.	2- Operativa	Construir espacios laborales con igualdad y sin discriminación entre mujeres y hombres, para fomentar la corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida personal, impactando en la mejora del desempeño del personal.	1- Todo el personal	28/03/2023	31/03/2023	15/12/2023	Mediante acciones de difusión y capacitación, se fomentará entre el personal, la importancia de la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal, impactando en la mejora de su desempeño.	110 - Balance trabajo-familia	111 - Calidad de vida laboral y estrés	118 - Igualdad de género	Medio

Fecha : 28 de Marzo de 2023

Firma:

Miguel Castellanos

Director Divisional de Administración



2023
AÑO DE
Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2023



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL

2023	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M				
Abril						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
								INICIA DIFUSIÓN ECCO PROTOCOLO SANITARIO							DIFUSIÓN LIDERAZGO							DIFUSIÓN PROFESIONALIZACIÓN							DIFUSIÓN RECONOCIMIENTO Y MOT. LABORAL												
Mayo																																									
	CURSO EN MATERIA DE PREVENCIÓN HYAS							DIFUSIÓN BALANCE TRABAJO-FAMILIA							DIFUSIÓN DENUNCIAS							DIFUSIÓN LIDERAZGO							DIFUSIÓN PROFESIONALIZACIÓN							DIFUSIÓN RECONOCIMIENTO Y MOT. LABORAL					
Junio																																									
								DIFUSIÓN BALANCE TRABAJO-FAMILIA							DIFUSIÓN DENUNCIAS							CURSO EN MATERIA DE COMUNICACIÓN							CURSO EN MATERIA DE CONFLICTOS DE INTERESES												
Julio																																									
								DIFUSIÓN LIDERAZGO							CURSO EN MATERIA IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO							CURSO EN MATERIA DE COMUNICACIÓN							CURSO EN MATERIA DE CONFLICTOS DE INTERESES												
Agosto																																									
	DIFUSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							DIFUSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							DIFUSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							DIFUSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							DIFUSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO												
Septiembre																																									
								DIFUSIÓN PROFESIONALIZACIÓN							CURSO EN MATERIA DE IGUALDAD							CURSO EN MATERIA DE PREVENCIÓN HYAS																			
Octubre																																									
								DIFUSIÓN RECONOCIMIENTO Y MOT. LABORAL							CURSO EN MATERIA DE PRINCIPIOS Y VALORES							CURSO EN MATERIA DE PREVENCIÓN HYAS																			
Noviembre																																									
								DIFUSIÓN BALANCE TRABAJO-FAMILIA							DIFUSIÓN DENUNCIAS							DIFUSIÓN DENUNCIAS																			
Diciembre																																									
								TERMINA DIFUSIÓN ECCO PROTOCOLO SANITARIO							DIFUSIÓN DENUNCIAS							DIFUSIÓN DENUNCIAS																			





9. EFECTIVIDAD PTCCO

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022

 	Ramo	10- Economía
	UR Siglas	KBV
	UR Nombre	KBV - Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial
	Códigos de Ramo - UR	10 - KBV
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)
		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

Núm.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	Factores relacionados	Impacto
1	1 - Difundir los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2022.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2022.	1- Todo el personal	25/05/2022	04/04/2022	31/12/2022	Informar a todo el personal, mediante los medios de comunicación interna	6. Comunicación 13. Transparencia y combate a la corrupción 17. Impacto de la Encuesta en mi institución	Alto
2	2 - Fortalecer el liderazgo positivo en el personal de Mando Medio con perspectiva de género y respeto a los Derechos Humanos	1- Estratégica	Fortalecer el Liderazgo positivo, mediante el desarrollo integral de las personas servidoras públicas, con la finalidad de impactar en el desempeño del equipo de trabajo.	3- Mandos Medios	25/05/2022	01/07/2022	30/11/2022	Mediante acciones de capacitación se fomentará la adecuada comunicación y el fortalecimiento de un liderazgo positivo para impactar de manera propositiva al equipo de trabajo.	10 - Colaboración y trabajo en equipo 11 - Liderazgo y participación 3 - Mejora y cambio	Medio
3	3 - Proveer al personal de herramientas para alcanzar el bienestar laboral, con un buen adecuado manejo de la salud mental y emocional	2- Operativa	Brindar al personal herramientas prácticas, consiguiendo un adecuado manejo de la salud mental y emocional para alcanzar el bienestar laboral y con ello, impactar a un buen servicio a la ciudadanía.	1- Todo el personal	25/05/2022	01/07/2022	30/11/2022	Mediante la implementación de un curso-taller, se dotará al personal de herramientas que conduzcan al bienestar laboral, con el manejo adecuado de la salud mental y emocional.	6. Comunicación 3. Mejora y cambio 18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	Medio
4	4 - Potencializar el desarrollo del personal a través de la gestión del cambio y la cultura del compromiso	1- Estratégica	Proveer a las personas servidoras públicas de conocimientos y técnicas que, permitan potencializar su desarrollo a través de la gestión del cambio y la cultura del compromiso.	1- Todo el personal	25/05/2022	01/07/2022	30/11/2022	Brindar al personal conocimientos y técnicas para potencializar su desarrollo con la gestión al cambio y fortaleciendo la cultura del compromiso, apegándose a principios y valores institucionales.	12 - Identidad con la Institución y valores 14 - Enfoque a resultados y productividad 8 - Calidad de vida laboral	Alto
5	5 - Fomentar la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral, como una estrategia de desarrollo organizacional	2- Operativa	Fomentar mediante acciones de capacitación y difusión la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral, cuya finalidad es mejorar el desarrollo organizacional.	1- Todo el personal	25/05/2022	01/07/2022	30/11/2022	Mediante acciones de capacitación y difusión, se fomentará entre el personal, la importancia de la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal, impactando en la evaluación del desempeño.	9. Balance trabajo-familia 5. Equidad y género	Medio
6	6 - Fortalecer el Protocolo Sanitario para mitigar el impacto de la contingencia sanitaria producida por el SARS-CoV2 (COVID-19)	1- Estratégica	Mitigar el embate de contagios por COVID-19 en el IMPI, mediante acciones de capacitación y difusión.	1- Todo el personal	25/05/2022	01/07/2022	30/11/2022	Mediante la plataforma de CLIMSS se fomentará la participación de personal en temas alusivos a la prevención y atención del COVID-19, así como en otros temas relevantes para su desarrollo integral, asimismo a través de acciones de difusión, se fortalecerá el Protocolo Sanitario para la estricta observancia del mismo.	92. COVID-19 6. Comunicación	Alto

Fecha : 25 de Mayo de 2022

Firma:

Ing. Víctor Manuel Terán Arista
Director Divisonal de Administracion



2023
AÑO DE
Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022



Objetivo Estratégico	Acciones Realizadas	Atención de Factores
<p>1. Difundir los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021 y el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2022.</p>	<p>Se difundió a través de los medios de comunicación interna los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021 y el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022, cumpliendo con el objetivo estratégico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación ✓ Transparencia y combate a la corrupción ✓ Impacto de la Encuesta en la Institución
<p>2. Fortalecer el liderazgo positivo en el personal de Mando Medio con perspectiva de género y respeto a los Derechos Humanos.</p>	<p>Se fomentó en el personal de Mando Medio una adecuada comunicación y un liderazgo positivo para impactar en el desempeño del equipo de trabajo, a través de acciones de capacitación, con perspectiva de género y respeto a los Derechos Humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Colaboración y trabajo en equipo ✓ Liderazgo y participación ✓ Mejora y cambio
<p>3. Proveer al personal de herramientas para alcanzar el bienestar laboral, con un buen adecuado manejo de salud mental y emocional.</p>	<p>Al personal se le brindaron herramientas prácticas, mediante acciones de capacitación, consiguiendo un adecuado manejo de la salud mental y emocional para alcanzar el bienestar laboral y con ello, impactar a un buen servicio de la ciudadanía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación ✓ Mejora y cambio ✓ Profesionalización de la Administración Pública Federal



EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



Objetivo Estratégico	Acciones Realizadas	Atención de Factores
4. Potencializar el desarrollo del personal a través de la gestión del cambio y la cultura del compromiso.	Se le brindó al personal conocimientos y técnicas para potencializar su desarrollo en la gestión del cambio y fortaleciendo la cultura del compromiso, en apego a principios y valores institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identidad con la institución y valores ✓ Enfoque a resultados y proactividad ✓ Calidad de vida laboral
5. Fomentar la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral, como una estrategia de desarrollo organizacional.	Mediante acciones de capacitación y difusión, se fomentará en el personal la importancia de la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal, impactando en la evaluación del desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Balance trabajo-familia ✓ Equidad y género
6. Fortalecer el Protocolo sanitario para mitigar el impacto de la contingencia sanitaria producida por el SARS-CoV2 (COVID-19).	Mediante acciones de capacitación y difusión, se fomentó en el personal su participación en temas alusivos a la prevención y atención del COVID-19, así como de otros temas relevantes para su desarrollo integral.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ COVID-19 ✓ Comunicación

En el IMPI, conforme a las acciones de mejora programadas fueron implementadas todas y cada una de ellas, por lo que, la efectividad del PTCCO 2022, fue del **100%**

$$\text{Efectividad del PAM} = \frac{6 \text{ acciones programadas}}{6 \text{ acciones cumplidas}} \times 100 = 100 \% \text{ Efectividad}$$

En el IMPI, con las acciones realizadas en el PTCCO del 2022, se logró mejorar el índice Global de 82 a **83.53**



10. DIFUSIÓN

RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LAS PTCCO





Resultados de la ECCO 2022



FACTORES	ÍNDICE
110. Balance trabajo-familia	83.39
111. Calidad de vida laboral y estrés	84.99
112. Capacitación	73.5
113. Derechos Humanos	84.34
114. Emergencias	84
115. Evaluación del Desempeño	76.97
116. Gestión Pública	82.06
117. Identidad con la Institución	89.48
118. Igualdad de género	86.6
119. Integridad y no discriminación	86.96
120. Liderazgo	81.15
121. Normativa y austeridad	85.17
122. Organización	84.24
123. Orientación a la ciudadanía	86.44
124. Reconocimiento Laboral	74.18
126. Trabajo en Equipo	85.02
127. Transparencia	86.46
128. Valores	88.14

*Factor 125. Servicio Profesional de Carrera, no aplica al IMPI.

Gracias por participar

Visita la siguiente liga para más información

<https://www.gob.mx/impi/documentos/encuesta-de-clima-y-cultura-organizacional-ecco-195816>



2023



2023
AÑO DE
Francisco VILLA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



2022

DIFUSIÓN SONDEO DE PERCEPCIÓN AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...		Administración Pública Federal	Secretaría de Economía	IMPI
Principio	Respeto a los Derechos Humanos	8.29	8.24	8.65
	Fracción I	8.4	8.47	8.99
	Fracción II	8.27	8.23	8.67
	Fracción III	8.38	8.25	8.57
	Fracción IV	8.26	8.28	8.52
	Fracción V	8.04	7.88	8.14
	Fracción VI	7.53	7.08	7.19
	Legalidad	8.23	8.12	8.55
	Honradez	8.15	8.11	8.52
	Lealtad	8.15	8.09	8.52
	Imparcialidad	7.99	7.79	8.19
	Eficiencia	8.08	8.1	8.46
	Eficacia	8.32	8.46	8.9
	Transparencia	8.32	8.46	8.82
Valor	Respeto	8.29	8.27	8.61
	Liderazgo	7.92	7.7	7.97
	Cooperación	8.08	7.92	8.23
	Entorno Cultural y Ecológico	8.37	8.46	8.76
Promedio de todos los principios y valores		8.18	8.14	8.51

Resultados para la pregunta sobre el Código de Conducta:

"Conozco el Código de Conducta.."	8.19	8.44	8.75
-----------------------------------	------	------	------



¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!



2023



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

CONCLUSIONES

La mejora del clima y la cultura organizacional, es un trabajo arduo que, involucra a todas las personas servidoras públicas que conforman el IMPI.

Dado que se trata de un compromiso institucional y normativo, la atención de factores se encontrarán contemplados en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), siendo estas un conjunto de acciones que permitirán la mejora de la Administración Pública Federal; con la construcción de espacios laborales igualitarios y libres de cualquier tipo de violencia que permitan el desarrollo profesional y personal de las personas servidoras públicas del IMPI.

Con el cumplimiento de las PTCCO, se reforzarán estrategias de combate a la corrupción y a la impunidad, para lograr la consolidación de un ambiente laboral que permita servir más y mejor a todo el pueblo de México.

Por lo que, para este 2023 se estará trabajando en los factores que obtuvieron menos puntajes, tales como:

- **Capacitación**
- **Reconocimiento Laboral**
- **Evaluación del Desempeño**

Además de reforzar, aquellos factores estratégicos como:

- **Liderazgo**
- **Balance Trabajo - Familia**
- **Gestión Pública**
- **Identidad Institucional**

Las pautas a trabajar en este año, serán también la adaptación al cambio, la resiliencia y la cohesión grupal, así como mantener grupos de trabajo consolidados y fortalecidos para dar cumplimiento a las metas institucionales.





2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL