

# RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

2023



**ECONOMÍA**  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



**IMPI**  
INSTITUTO MEXICANO  
DE LA PROPIEDAD  
INDUSTRIAL



# ÍNDICE

1

## Planeación y aplicación

- Objetivo
- Normatividad
- Instrumento / Método
- Modelo Tichy

2

## Análisis

- Análisis Cuantitativo (Sociodemográficos)
- Análisis Cualitativo (Comentarios y sugerencias)
- Análisis Comparativo
- Análisis por Factor
- Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad (FODA)

3

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2024

- Definición de Objetivos Estratégicos y actividades PTCCO
- Programación PTCCO 2024

4

## Efectividad de las PTCCO 2023

- Efectividad de las PTCCO 2023
- Difusión

5

## Conclusiones





# 1. PLANEACIÓN Y APLICACIÓN

---



## OBJETIVO

Fortalecer el clima y la cultura organizacional, implementando acciones que garanticen la austeridad, que incidan en el combate a la corrupción, que promuevan los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

01

## DISPOSICIONES EN MATERIA DE RH

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.

02

## PNCCIMGP

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

03

## COMPROMISO RH

Compromiso de Bases de Colaboración, artículo 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.

9 Cuadrantes

18 Factores Generales

90 Reactivos Generales

1 Reactivo autoadscripción (nuevo)

1 Reactivo discapacidad (nuevo)

1 Reactivo de identidad sexual y género no binario

## MÉTODO

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

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

# MODELO TICHY



## Misión estratégica

## Estructura de la organización

## Administración de recursos humanos

### Sistema técnico

#### C1 Política de gobierno



- Normativa y austeridad
- Derechos humanos

#### C4 Tareas y responsabilidades



- Organización
- Reconocimiento laboral

#### C7 Profesionalización y desarrollo



- Capacitación
- Evaluación del desempeño
- Servicio Profesional de Carrera

### Sistema político

#### C2 Gestión pública y transparencia



- Gestión pública
- Transparencia

#### C5 Integridad e igualdad de género



- Igualdad de género
- Integridad y no discriminación

#### C8 Seguridad en el trabajo



- Emergencias
- Calidad de vida laboral y estrés

### Sistema cultural

#### C3 Filosofía organizacional



- Balance trabajo – familia
- Valores

#### C6 Relaciones laborales



- Liderazgo
- Trabajo en equipo

#### C9 Servicio a la sociedad



- Identidad con la institución
- Orientación a la ciudadanía



# 2. ANÁLISIS

---

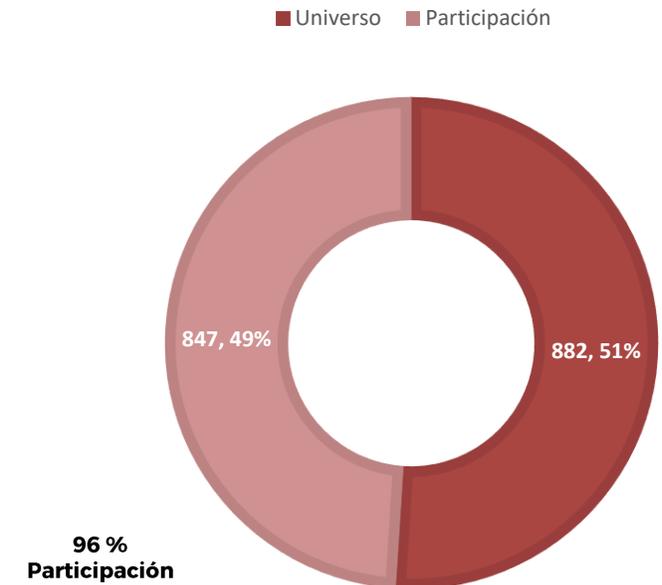


## ¿La persona encuestada es? / 2023



De las 882 personas servidoras públicas, 443 fueron mujeres, lo que equivale al 52.3% de la población, mientras que los hombres fueron 389, equivalente al 45.9%; así mismo, 15 personas se señalaron como no binarias, lo que equivale al 1.8% de participación. El IMPI está constituido en su mayoría por mujeres, logrando con ello, la paridad de género y fomentando la igualdad de oportunidades.

De un universo de 882 personas servidoras públicas, en la ECCO 2023, participaron 847 personas, logrando el 96% de participación; lo cual se ve reflejado en la obtención de resultados fehacientes.



## ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2023



Ahora bien, la población del IMPI se ubica en la etapa de adultez, es decir, 324 personas tienen de 41 a 50 años, lo que equivale al 38.3% de la población. Lo que se traduce en contar con una población en etapa productiva, comprometida y responsable, en donde, no solo se trata de conservar el empleo, sino más bien amar la vocación de servir al IMPI.

## ¿Su estado civil es? / 2023



Soltero(a)

55.4%

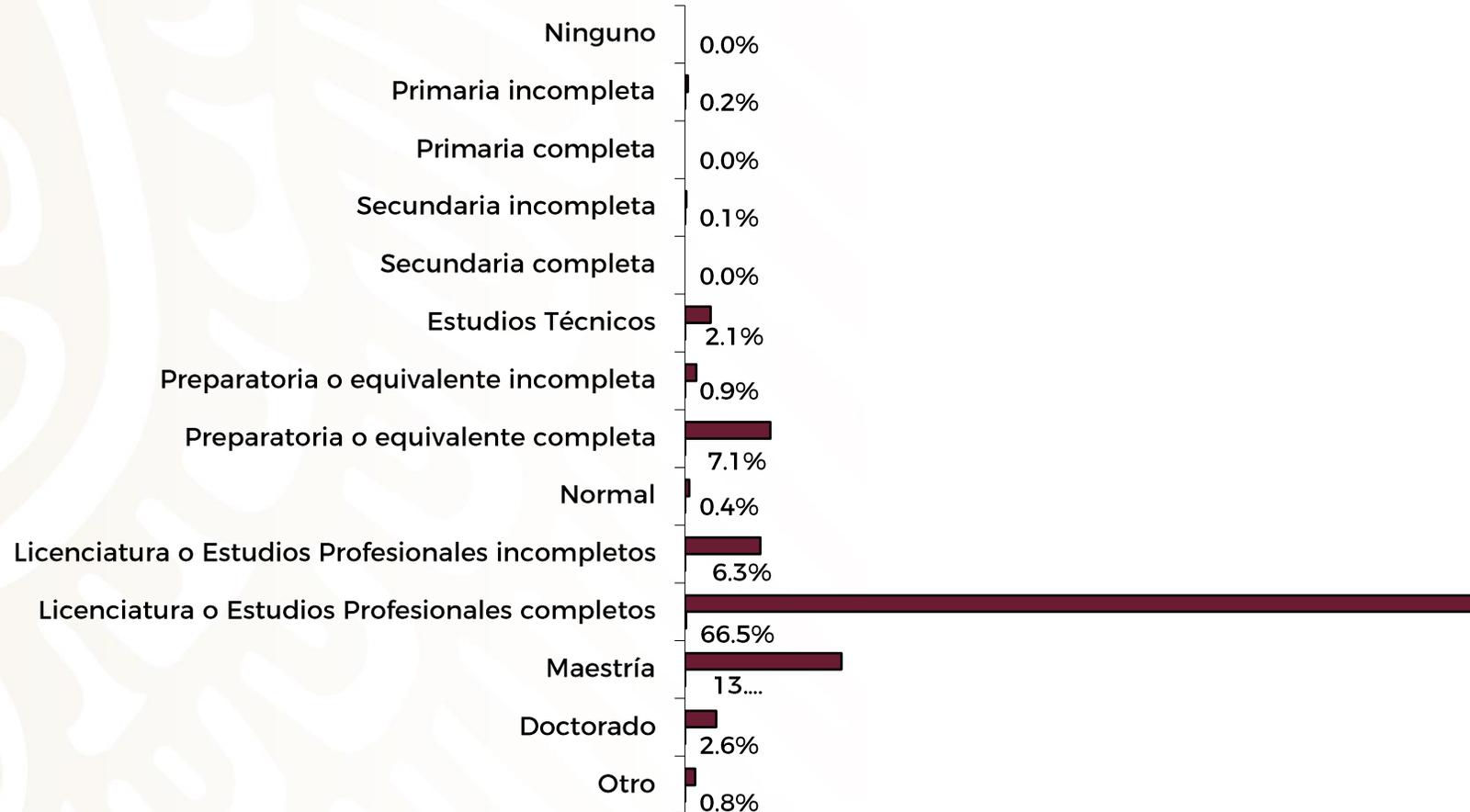
Casado(a)

44.6%



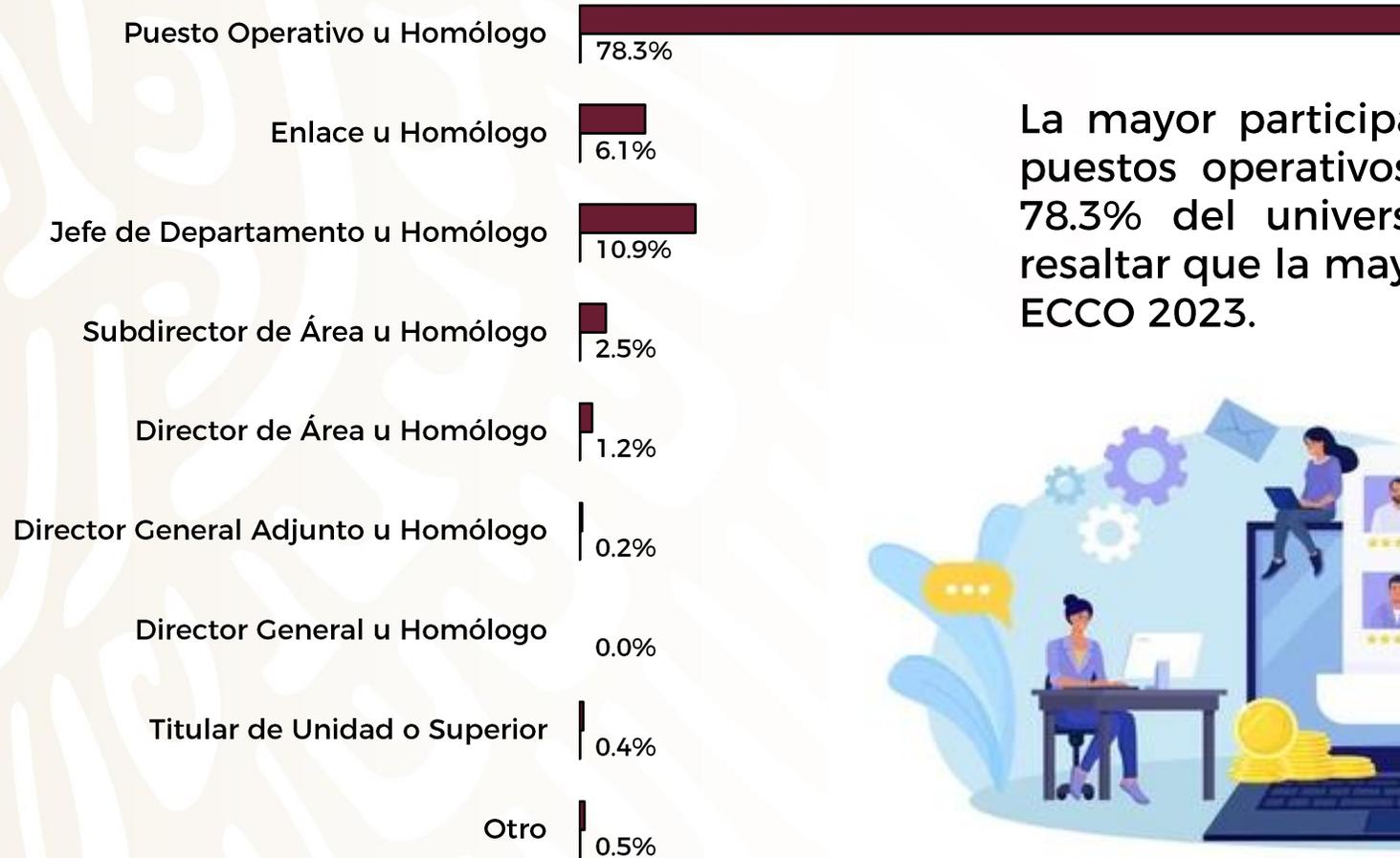
En el IMPI 469 personas permanecen solteras lo que equivale al 55.4% de la población; mientras que 378 personas son casadas, lo que equivale al 44.6% restante.

## ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023



En el IMPI, 563 personas, que equivale al 66.5% de la población cuenta con estudios profesionales concluidos, lo que implica que las personas servidoras públicas del Instituto poseen un alto nivel de profesionalización, lo que permite el desarrollo de sus actividades con eficiencia y calidad.

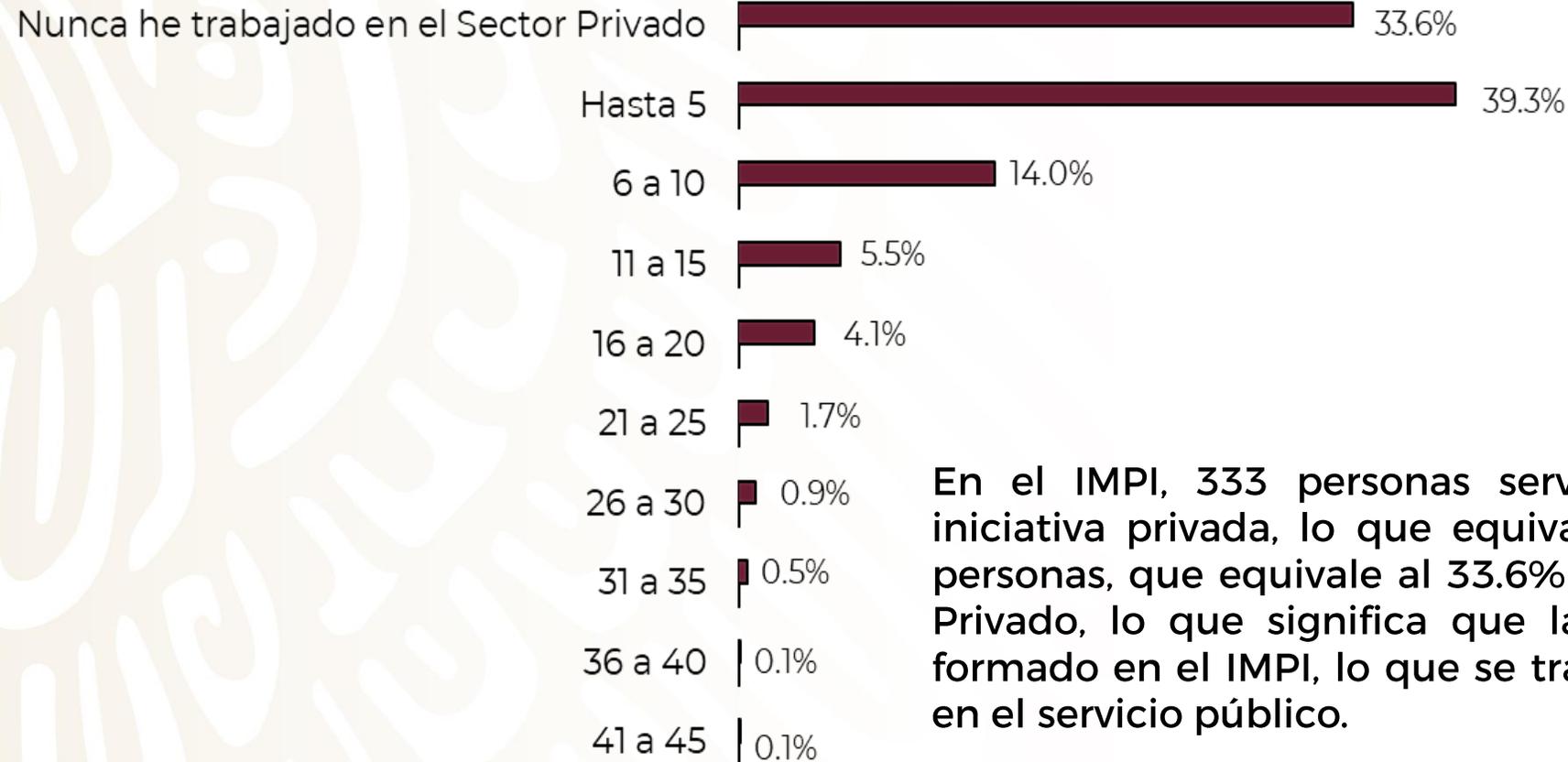
## ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2023



La mayor participación en la ECCO de la población ocupa puestos operativos, siendo 663 personas, el equivalente al 78.3% del universo, no obstante, también es importante resaltar que la mayoría del personal de Mando participó en la ECCO 2023.

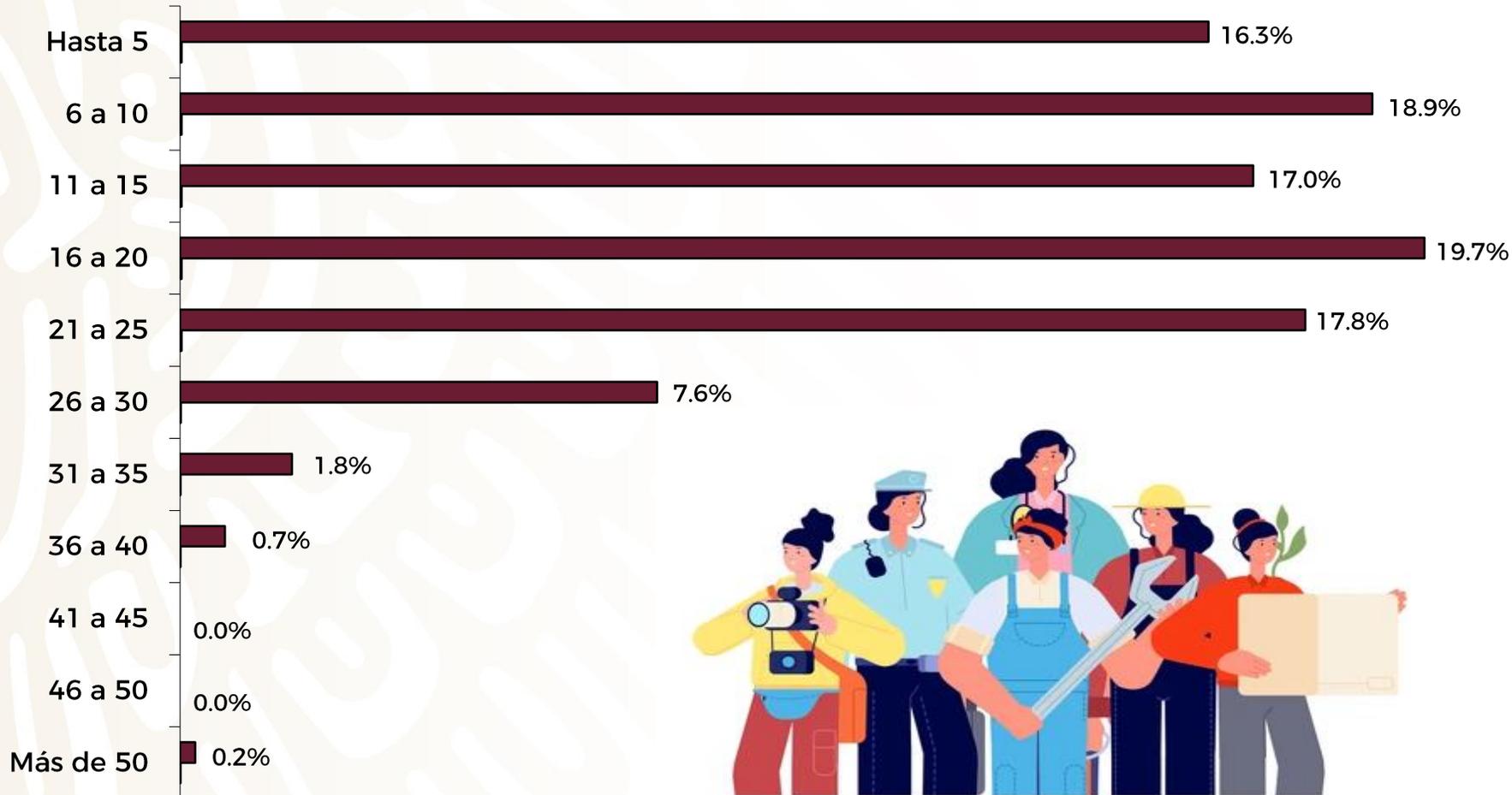


## En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2023



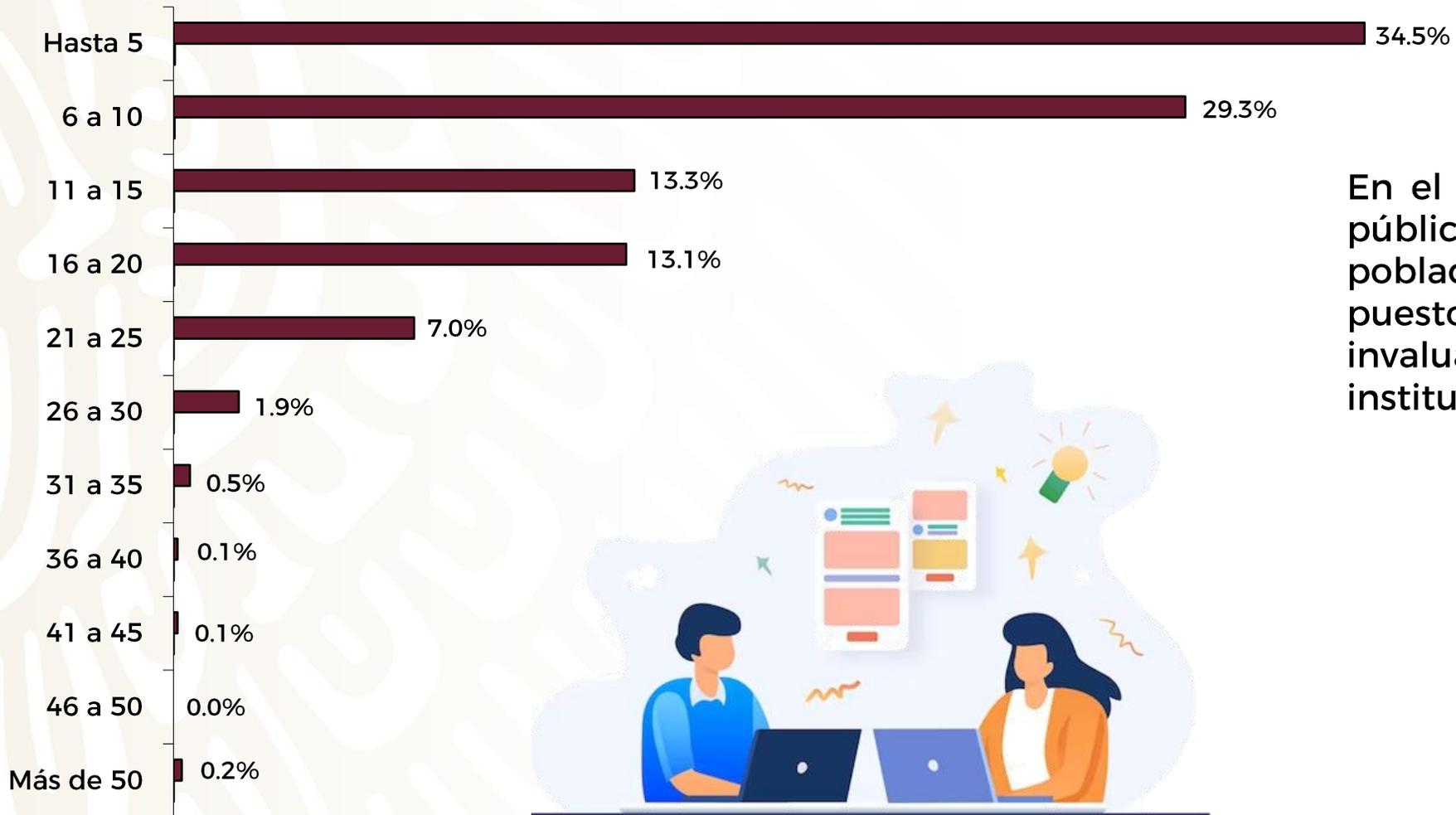
En el IMPI, 333 personas servidoras públicas, laboraron en la iniciativa privada, lo que equivale al 39.3% de la población; 285 personas, que equivale al 33.6% nunca han trabajado en el Sector Privado, lo que significa que la mayoría de la población se ha formado en el IMPI, lo que se traduce en mayor profesionalización en el servicio público.

## En total ¿Cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2023



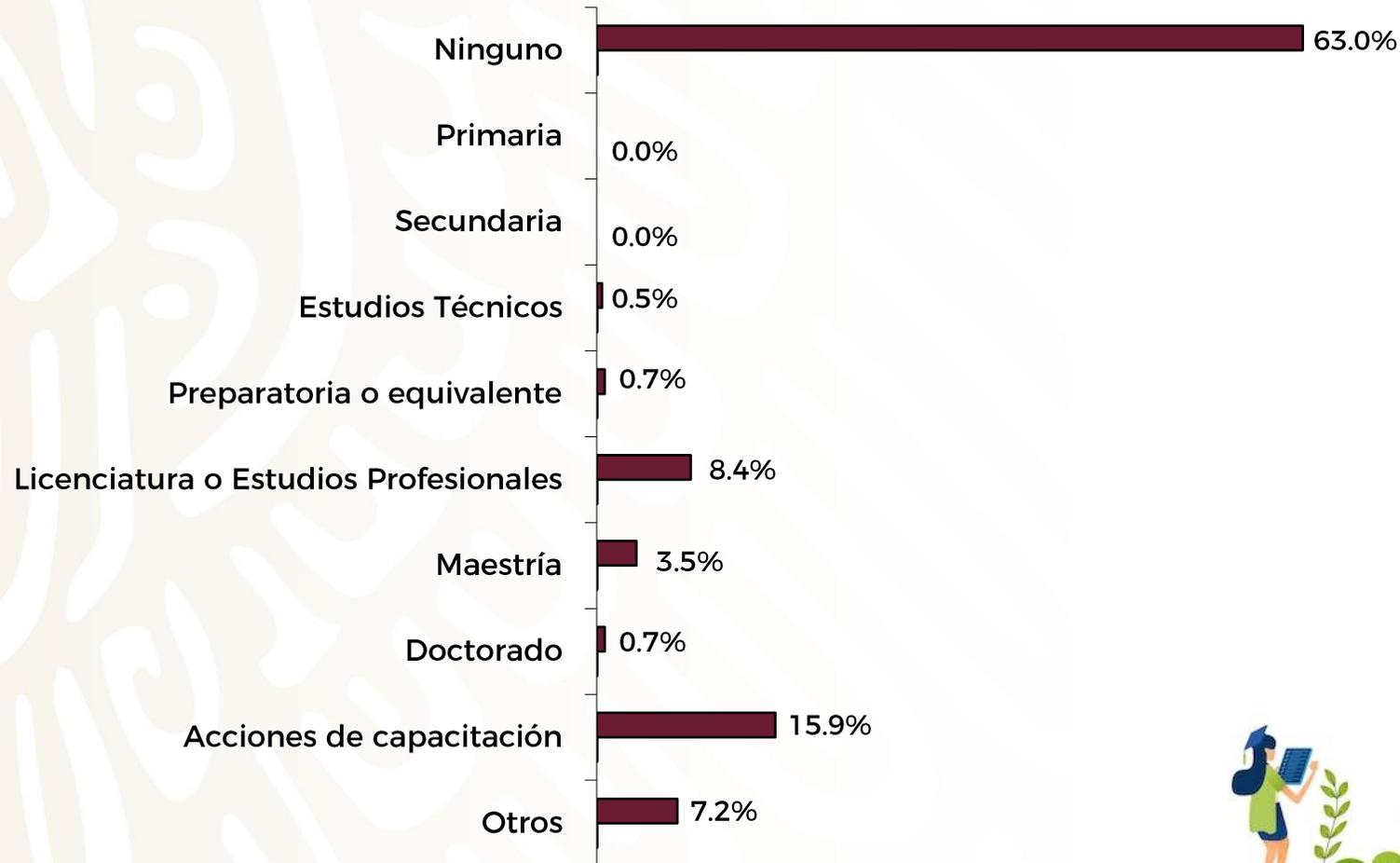
La mayor parte de la población ha permanecido en el sector público, resaltando que 167 personas servidoras públicas, que equivale al 19.7% cuenta con una antigüedad de 16 a 20 años; denotando la estabilidad laboral y el compromiso del personal con la Administración Pública Federal.

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



En el IMPI 292 personas servidoras públicas, equivalente a 34.5% de la población ha permanecido en su puesto actual, cuya expertise resulta invaluable y denota el compromiso institucional.

## ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2023



En el IMPI, 534 personas servidoras públicas, equivalente al 63%, no realizan estudios, sin embargo, 135 personas, equivalente al 15.9%, efectúan acciones de capacitación.



# ANÁLISIS CUALITATIVO

## (Comentarios y sugerencias)



**ECONOMÍA**  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



FELICITACIÓN	QUEJAS	SUGERENCIAS	OTROS
<b>28 Felicitaciones (Equivalente al 33%)</b>	<b>19 Quejas (Equivalente al 23%)</b>	<b>24 Sugerencias (Equivalente al 29%)</b>	<b>13 Emitieron otros comentarios (Equivalente al 15%)</b>
*Consideran que la ECCO es una excelente herramienta	*Falta mantenimiento a mobiliario, así como deficiente suministro de agua potable	*Considerar el trabajo de forma Híbrida, como una estrategia en el logro de objetivos	* Reforzar un sistema de escalafón efectivo, así como igualar los sueldos conforme a las funciones
* Reconocen a la ECCO como una oportunidad para fortalecer desarrollo organizacional	* Homogeneizar salarios, conforme al puesto y funciones	*Reforzar el mantenimiento de mobiliario y servicios	*Permitir el trabajo a distancia o bien, que sea un sistema híbrido
* El personal se siente comprometido por trabajar en el IMPI, tienen "bien puesta la camiseta"	* Respetar el sistema de escalafón	*Homogeneizar los salarios conforme al puesto y funciones	*Existencia de Gente sin vocación de servicio, escudada en el SPC
* Se consolida el compromiso por trabajar en el IMPI	* Reforzar el cumplimiento al Código de Conducta y/o Código de Ética por parte de los Jefes Inmediatos	*Flexibilidad de horario, para poder realizar más actividades	*Solicitud que los Mandos Medios participen en acciones de capacitación que fortalezcan el Clima y la Cultura Organizacional
	*Implementar el trabajo de forma híbrida, considerando que se alcanzaban las metas institucionales en el Teletrabajo	*Capacitación especializada	
	*Fortalecer el Liderazgo para fomentar un ambiente laboral adecuado		
	*Fomentar la cultura de la denuncia en casos de hostigamiento, acoso sexual y bullying		
	* Respetar los 30 minutos de descanso efectivo, así como evitar la revisión de pertenencias en la entrada y salida del Instituto		



**84 personas emitieron sus comentarios**

**9.9%**

De la población



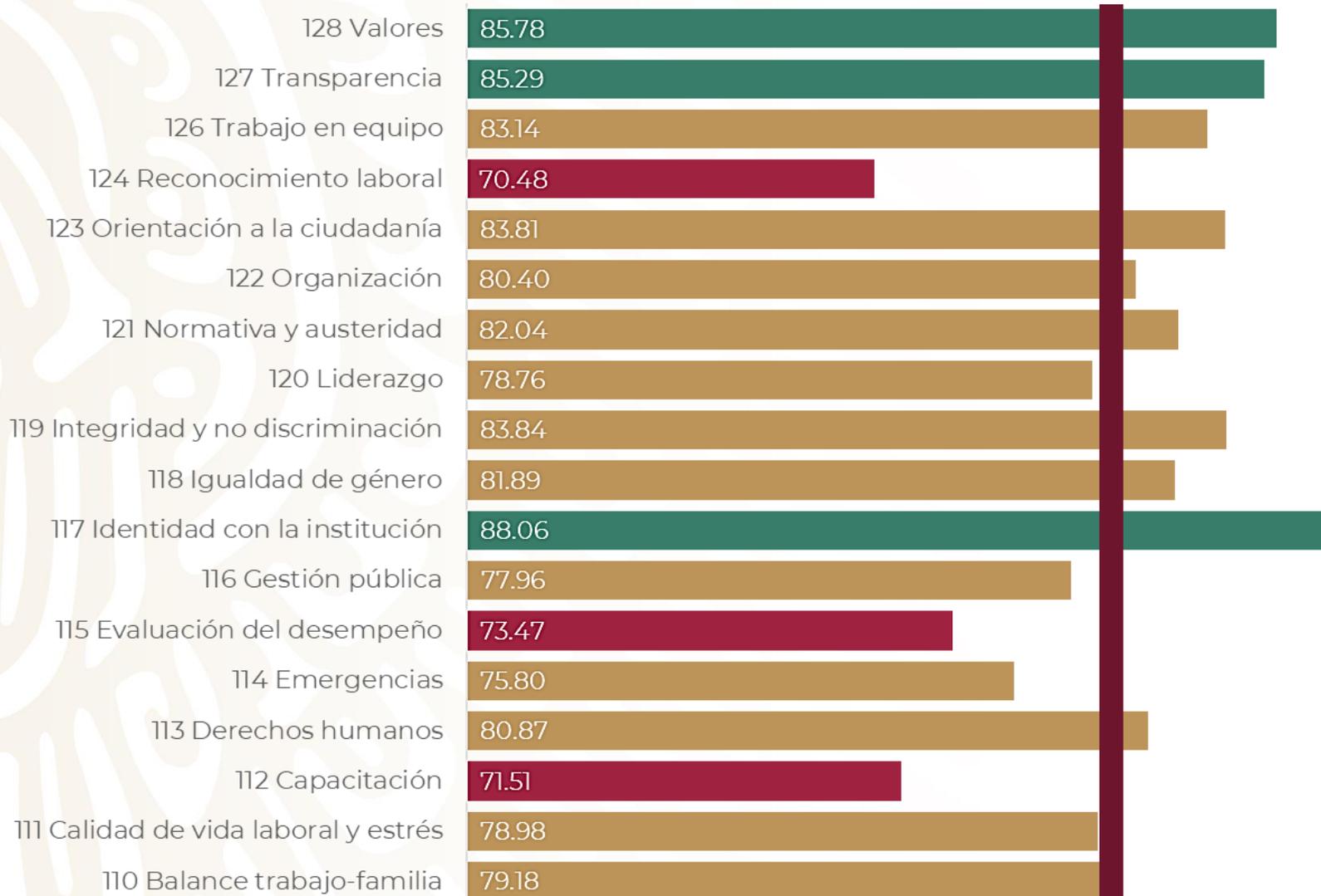
# ANÁLISIS COMPARATIVO



**ECONOMÍA**  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



## RESULTADOS DE ÍNDICE POR FACTOR 2023



**IMPI: 80.1**

En los resultados de índice por factor, se puede observar que prevalece la identidad con la institución, el personal lleva “puesta la camiseta”, lo que se traduce en general, en el apego de principios y valores institucionales. Por otro lado, es importante considerar que se debe continuar trabajando en el fortalecimiento de factores tales como: Reconocimiento laboral, evaluación del desempeño, gestión pública, capacitación, balance trabajo-familia y calidad de vida laboral y estrés.

Con la implementación de acciones (PTCCO) se espera que los puntajes de la ECCO mejoren.



## MODELO TICHY



Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	81.5	75.5	72.5
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	81.7	82.9	77.7
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	82.5	81.0	85.9

En el IMPI se debe continuar trabajando en la alineación de los Sistemas Técnico y Político, para poder hacer frente a las demandas del medio, en específico trabajar con la asignación de tareas y responsabilidades, la profesionalización y desarrollo del personal, así como en la seguridad en el trabajo; al mejorar los puntajes se tendrá un IMPI más fortalecido, sobre todo si continua con una buena identificación con los principios y valores institucionales, lo que llevaría sin duda a una eficiente y eficaz gestión pública.

## MODELO TICHY IMPI vs APF

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF)			
Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo
	<b>-0.9</b>	<b>-3.6</b>	<b>-5.8</b>
Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo
	<b>1.1</b>	<b>0.4</b>	<b>-1.8</b>
Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional	<b>C6</b> Relaciones laborales	<b>C9</b> Servicio a la sociedad
	<b>1.0</b>	<b>-0.1</b>	<b>2.7</b>

El IMPI con respecto a la Administración Pública Federal, se puede observar que se tienen diferencias considerables en los cuadrantes: Política de gobierno; Tareas y responsabilidades; Profesionalización y desarrollo; Seguridad en el trabajo y Relaciones laborales.

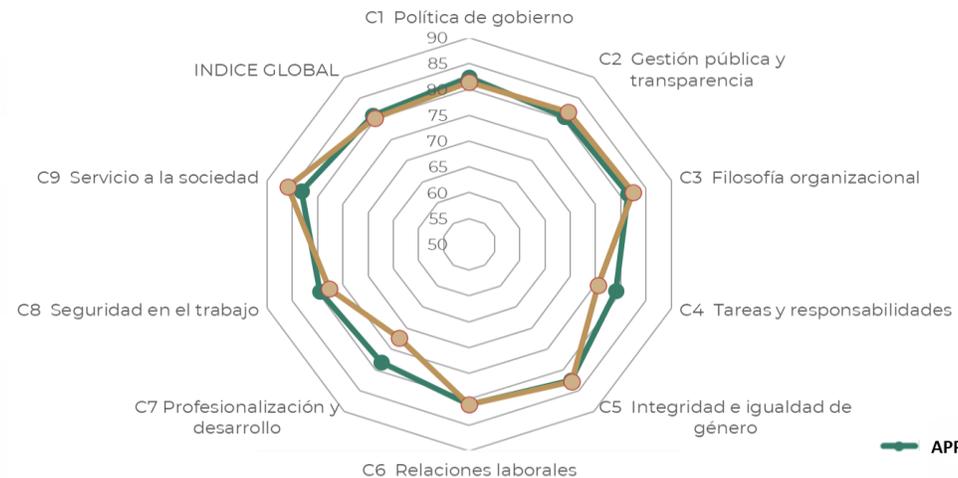
Lo cual hace evidente la necesidad de una administración del cambio estratégico, para mantener los tres sistemas alineados para enfrentar las demandas o presiones del ambiente.

## MODELO TICHY IMPI vs APF

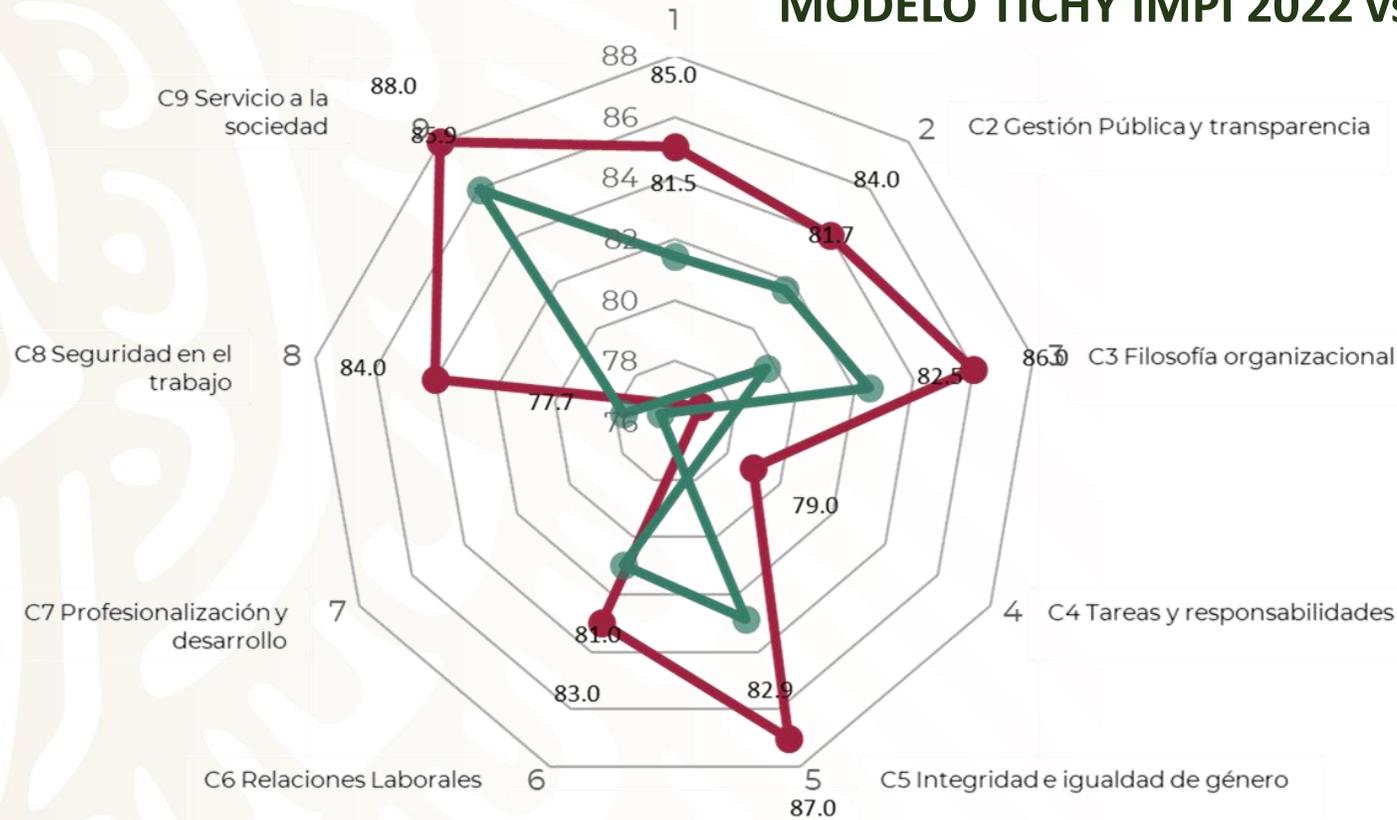


Cuadrante	ÍNDICE 2023 IMPI	ÍNDICE 2023 APF
C1 Política de gobierno	81.5	82.4
C2 Gestión pública y transparencia	81.7	80.6
C3 Filosofía organizacional	82.5	81.5
C4 Tareas y responsabilidades	75.5	79.1
C5 Integridad e igualdad de género	82.9	82.5
C6 Relaciones laborales	81.0	81.0
C7 Profesionalización y desarrollo	72.5	78.3
C8 Seguridad en el trabajo	77.7	79.5
C9 Servicio a la sociedad	85.9	83.3
<b>ÍNDICE GLOBAL</b>	<b>80.1</b>	<b>80.9</b>

En cuanto a los índices obtenidos en el 2023 en el IMPI contra los de la APF, gráficamente se observa que no hay diferencias significativas; los puntajes que prevalecen bajos son los cuadrantes de Tareas y responsabilidades; Profesionalización y desarrollo y Seguridad en el trabajo; por lo que será pertinente trabajar en específico estos cuadrantes en el PTCCO, para mantener alineados los sistemas con la Administración Pública Federal.



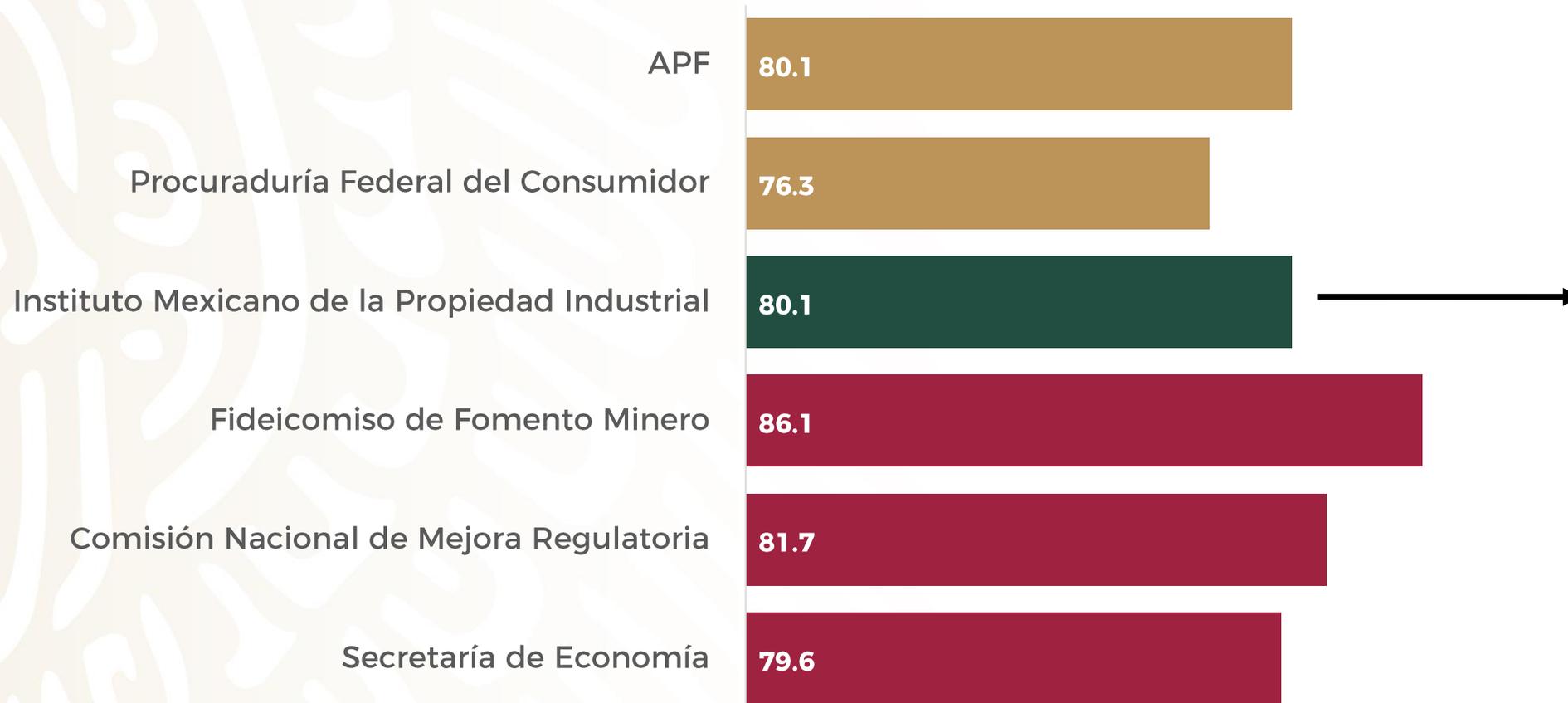
## MODELO TICHY IMPI 2022 vs 2023



Cuadrante	ÍNDICE 2022 IMPI	ÍNDICE 2023 IMPI
C1 Política de gobierno	85.0	81.5
C2 Gestión pública y transparencia	84.0	81.7
C3 Filosofía organizacional	86.0	82.5
C4 Tareas y responsabilidades	79.0	75.5
C5 Integridad e igualdad de género	87.0	82.9
C6 Relaciones laborales	83.0	81.0
C7 Profesionalización y desarrollo	75.0	72.5
C8 Seguridad en el trabajo	84.0	77.7
C9 Servicio a la sociedad	88.0	85.9

Conforme los resultados obtenidos en el IMPI en el año 2022 contra el 2023, se puede observar un desajuste en los sistemas: técnico, político y cultural; aunque el desajuste no es significativo, es importante considerar que el IMPI se encuentra en proceso de adaptación, derivado del cambio de administración; por lo que, es imprescindible continuar observando, así como implementar acciones contenidas en el PTCCO, que conduzcan a la alineación de los sistemas.

## INTERINSTITUCIONAL POR ÍNDICES



Tomando en cuenta algunas instituciones, incluida la Secretaría de Economía (cabeza de sector), así como el índice de la APF, se puede observar que el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) se sitúa por encima de la Secretaría de Economía y de PROFECO, en el mismo rango que la APF y por debajo de FIFOMI y la CONAMER, con un índice aceptable.

# ANÁLISIS COMPARATIVO



**ECONOMÍA**  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022 Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo
	85.0	79.0	75.0
Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo
	84.0	87.0	84.0
Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional	<b>C6</b> Relaciones laborales	<b>C9</b> Servicio a la sociedad
	86.0	83.0	88.0

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo
	81.5	75.5	72.5
Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo
	81.7	82.9	77.7
Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional	<b>C6</b> Relaciones laborales	<b>C9</b> Servicio a la sociedad
	82.5	81.0	85.9

## MODELO TICHY IMPI 2022 VS 2023

El IMPI en el 2022 se contaba con una alineación de sistemas: técnico, político y cultural, con lo que se hacía frente a las demandas del ambiente.

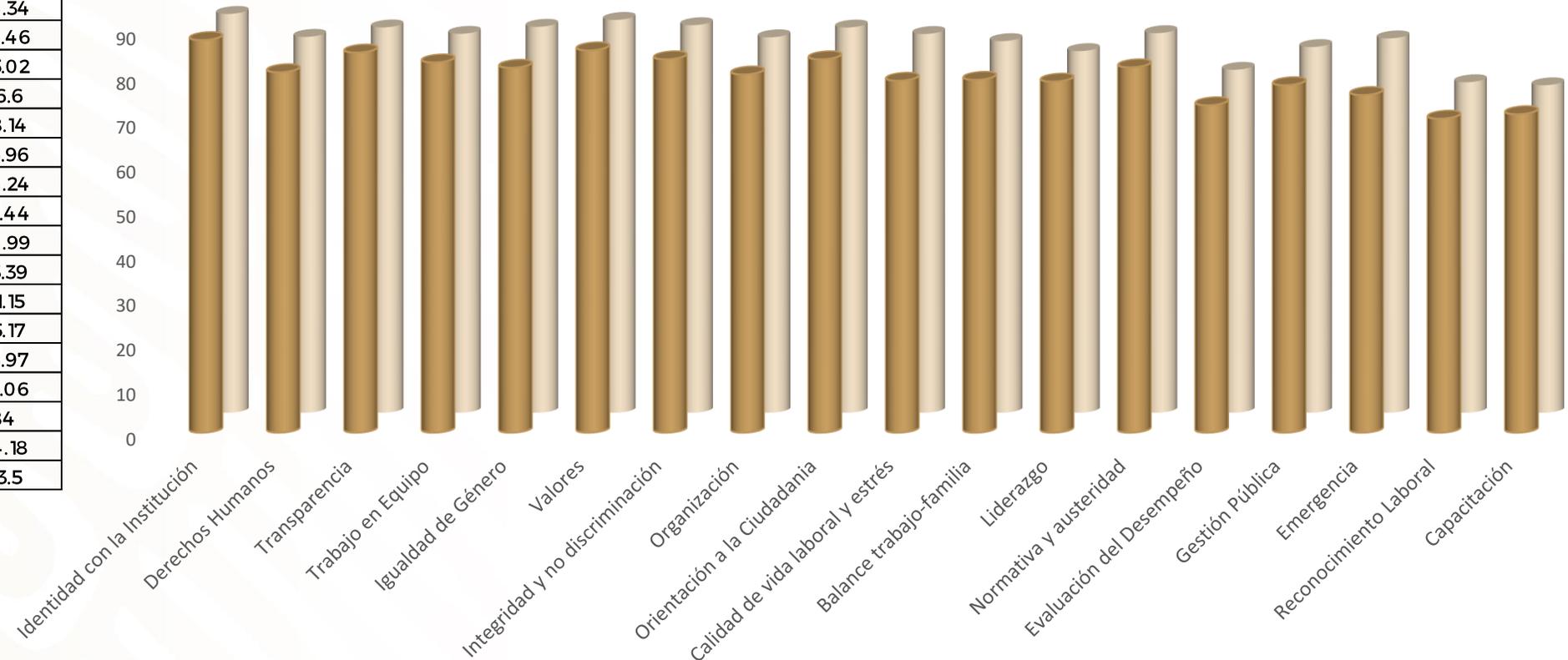
En el 2023, con el desajuste de los sistemas, se hace patente el proceso de adaptación al que se ha visto sometido el IMPI, por lo que, resulta necesario implementar acciones que conduzcan al equilibrio o alineación de los sistemas.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022 Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo
	-3.6	-3.5	-2.5
Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo
	-2.3	-4.1	-6.3
Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional	<b>C6</b> Relaciones laborales	<b>C9</b> Servicio a la sociedad
	-3.5	-2.0	-2.1



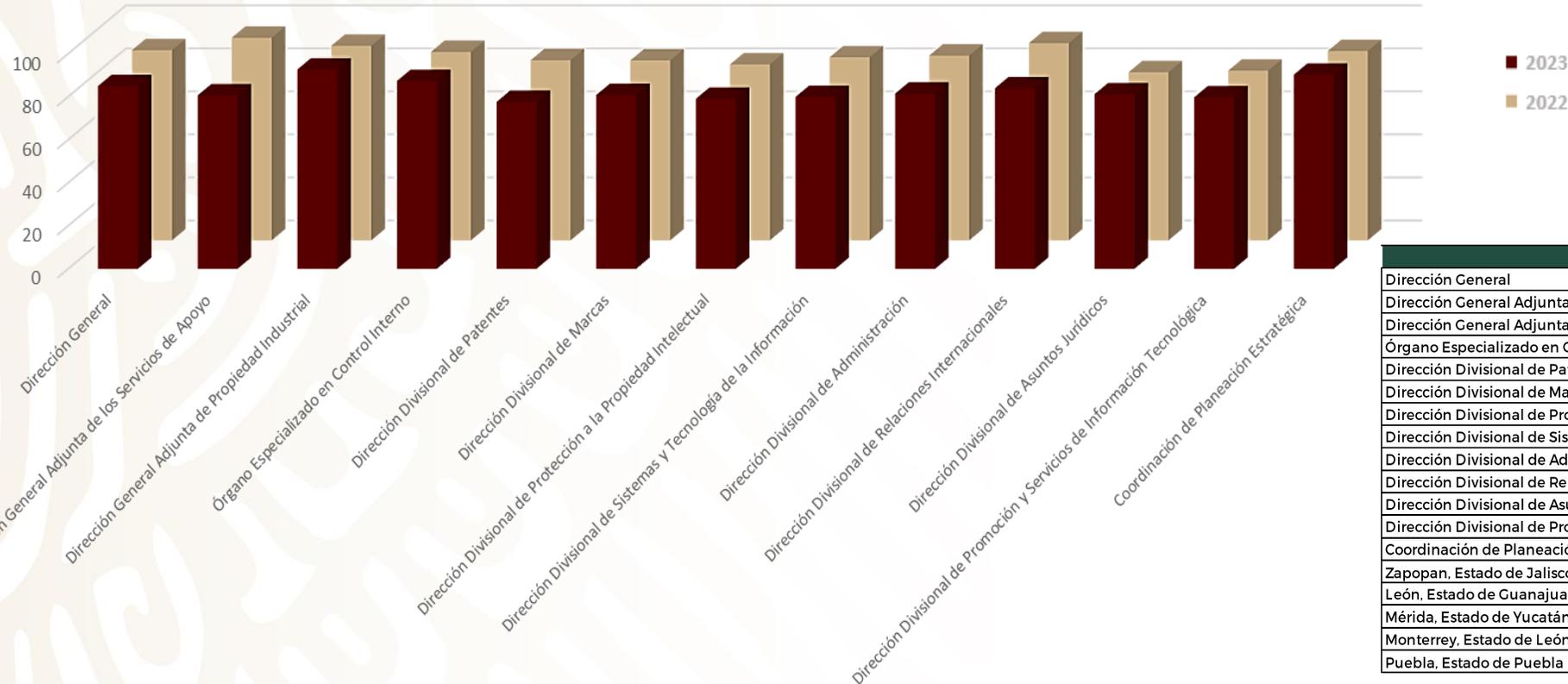
Factores	2023	2022
Identidad con la Institución	88.1	89.48
Derechos Humanos	80.9	84.34
Transparencia	85.3	86.46
Trabajo en Equipo	83.1	85.02
Igualdad de Género	81.9	86.6
Valores	85.8	88.14
Integridad y no discriminación	83.8	86.96
Organización	80.4	84.24
Orientación a la Ciudadanía	83.8	86.44
Calidad de vida laboral y estrés	79	84.99
Balance trabajo-familia	79.2	83.39
Liderazgo	78.8	81.15
Normativa y austeridad	82	85.17
Evaluación del Desempeño	73.5	76.97
Gestión Pública	78	82.06
Emergencia	75.8	84
Reconocimiento Laboral	70.5	74.18
Capacitación	71.5	73.5

## RESULTADOS POR FACTOR IMPI 2022 VS 2023



Considerando los resultados obtenidos por el IMPI en el 2022 contra los del 2023, se puede advertir una disminución no significativa en los puntajes, debido al proceso de adaptación, por lo que, la implementación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) en el 2024, serán una estrategia prioritaria para restablecer los sistemas: Técnico, Político y Cultural en el IMPI.

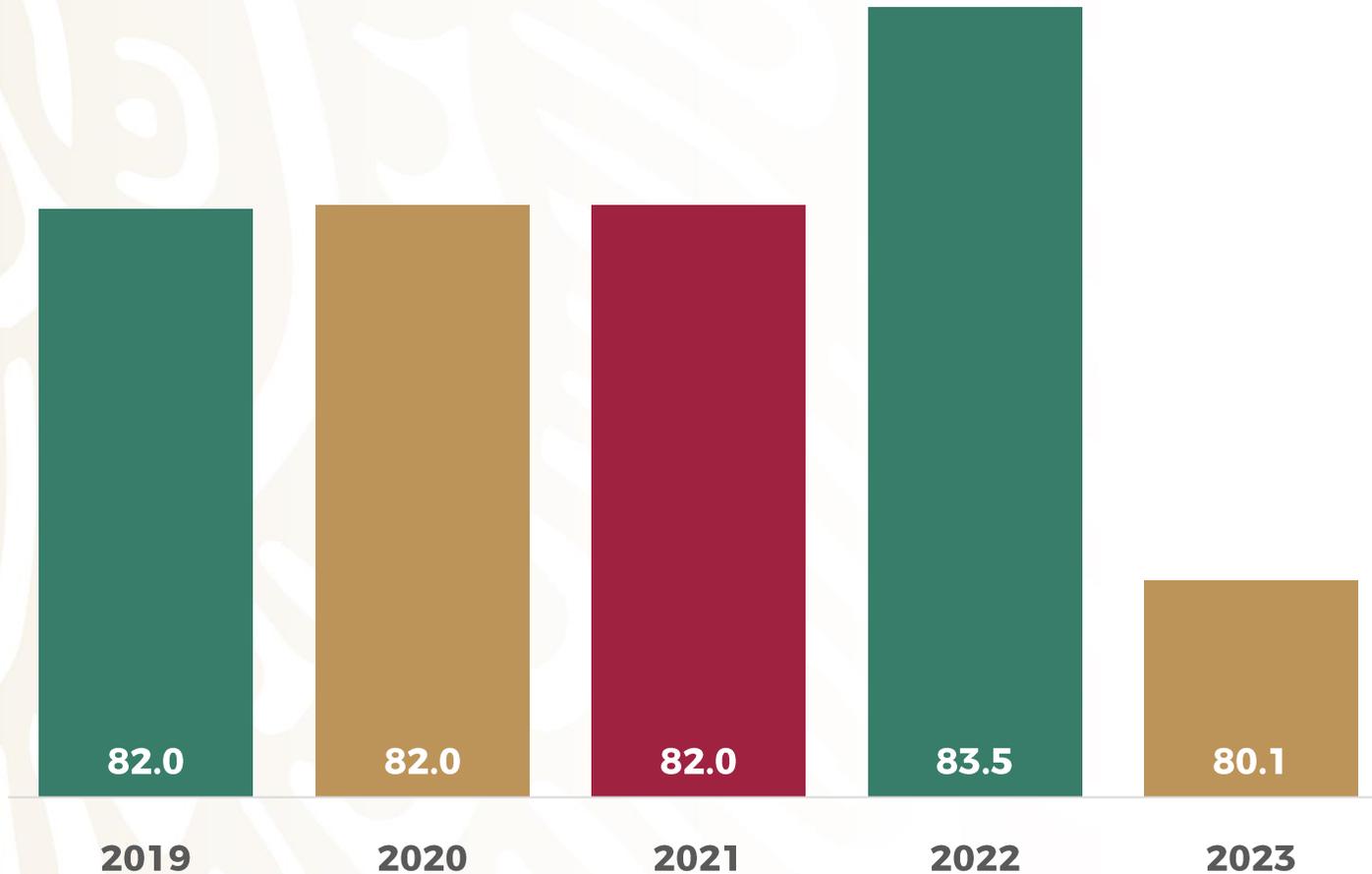
## RESULTADOS ENTRE ÁREAS 2022 VS 2023



Áreas	20 23	20 22
Dirección General	84.98	88.43
Dirección General Adjunta de los Servicios de Apoyo	80.64	94.17
Dirección General Adjunta de Propiedad Industrial	92.66	90.47
Órgano Especializado en Control Interno	87.32	87.61
Dirección Divisonal de Patentes	77.62	83.73
Dirección Divisonal de Marcas	80.8	83.63
Dirección Divisonal de Protección a la Propiedad Intelectual	79.06	81.77
Dirección Divisonal de Sistemas y Tecnología de la Información	79.93	85.07
Dirección Divisonal de Administración	81.49	85.89
Dirección Divisonal de Relaciones Internacionales	83.92	91.69
Dirección Divisonal de Asuntos Jurídicos	81.16	78.13
Dirección Divisonal de Promoción y Servicios de Información Tecnológica	79.71	78.89
Coordinación de Planeación Estratégica	90.26	88.04
Zapopan, Estado de Jalisco	76.37	
León, Estado de Guanajuato	83.08	
Mérida, Estado de Yucatán	82.32	
Monterrey, Estado de León	85.16	
Puebla, Estado de Puebla	69.04	

Observando los resultados obtenidos por área en el 2022 contra los resultados de 2023, se advierte una disminución en los puntajes, posiblemente debido al proceso de adaptación del IMPI.

## COMPORTAMIENTO HISTÓRICO DEL IMPI



El IMPI en los últimos años se había mantenido constante en el índice de comportamiento; en el 2022 hubo un incremento lo que propiciaba una sinergia en los sistemas; sin embargo, dado el reciente cambio de administración, originó una disminución en el índice, traducido en un descenso en los puntajes por factor.

El objetivo para el 2024, será restablecer la alineación de los sistemas para afrontar adecuadamente las demandas del entorno.

## Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

79.2

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

82.8

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

74.7

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

74.5

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

84.7

434 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos...

79.2

En el IMPI, si bien es cierto que se cuenta con un “horario corrido”, como estrategia para fomentar el balance trabajo-familia, también lo es, que se debe continuar trabajando para acortar las brechas de género y propiciar la participación igualitaria.



## Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023



La principal fortaleza del IMPI es que cuenta con una plantilla de personal comprometido, que lleva “bien puesta la camiseta”, así como les gusta su trabajo y se sienten motivados a realizar sus funciones, no obstante, la incertidumbre de la permanencia en su trabajo es evidente.



## Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023



La implementación de acciones de capacitación, son de vital importancia para el IMPI, todas y cada una de dichas acciones programadas tienen un objetivo y con el fin de cumplir con las metas institucionales.



## Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

80.9

378 En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas.

79.5

377 Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los derechos...

80.0

376 La capacitación que se imparte en mi área de trabajo incluye temas de derechos humanos.

81.3

375 En mi institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos de las...

77.7

374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos...

85.8

En el IMPI, la actuación de las personas servidoras públicas, siempre es con estricto apego a los derechos humanos, así como con perspectiva de género, para cumplir las metas institucionales.



## Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



En el IMPI, se tiene una apertura para la atención de emergencias personales; así mismo se cuenta con una Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como un Programa de Protección Civil, por lo que, las personas servidoras públicas se sienten tranquilas en ese aspecto; sin embargo, presentan incertidumbre en la economía, pues no se cuenta con ahorros que permitan hacer frente a una situación de desempleo.



## Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023



En el IMPI, se cuenta con un Sistema de Evaluación del Desempeño, mediante el cual se evalúa al personal con igualdad y no discriminación, considerando su desempeño y experiencia técnica, englobado con el cumplimiento de metas institucionales; fomentando la mejora continua.



## Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



En el IMPI, se reconoce la importancia de cada uno de los proyectos para la consecución de metas institucionales.

Una de las acciones programadas en el 2024, será fomentar la cultura de la denuncia, a través de la difusión.



## Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



En el IMPI la identidad institucional es una fortaleza y una estrategia, para alinear los sistemas técnico, político y cultural en el Instituto.

## Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023



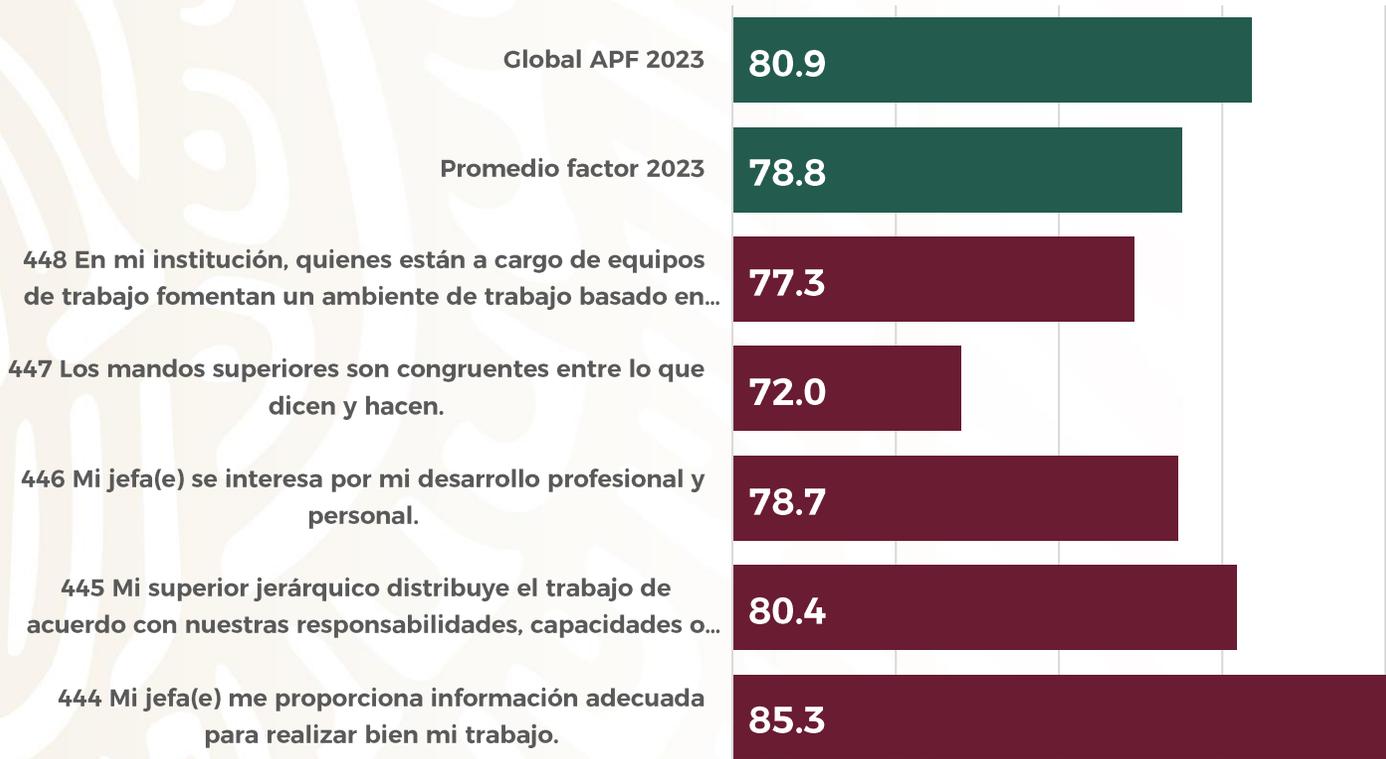
En el IMPI, alcanzar la igualdad entre los géneros, es un fundamento esencial, para construir un futuro próspero y sustentable.

## Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



En el IMPI se garantiza la integridad, con el respeto a la igualdad y la no discriminación.

## Factor 120 LIDERAZGO / 2023



En el IMPI, se fomentará el liderazgo contemporáneo, como una estrategia para guiar y motivar a las personas servidoras públicas.

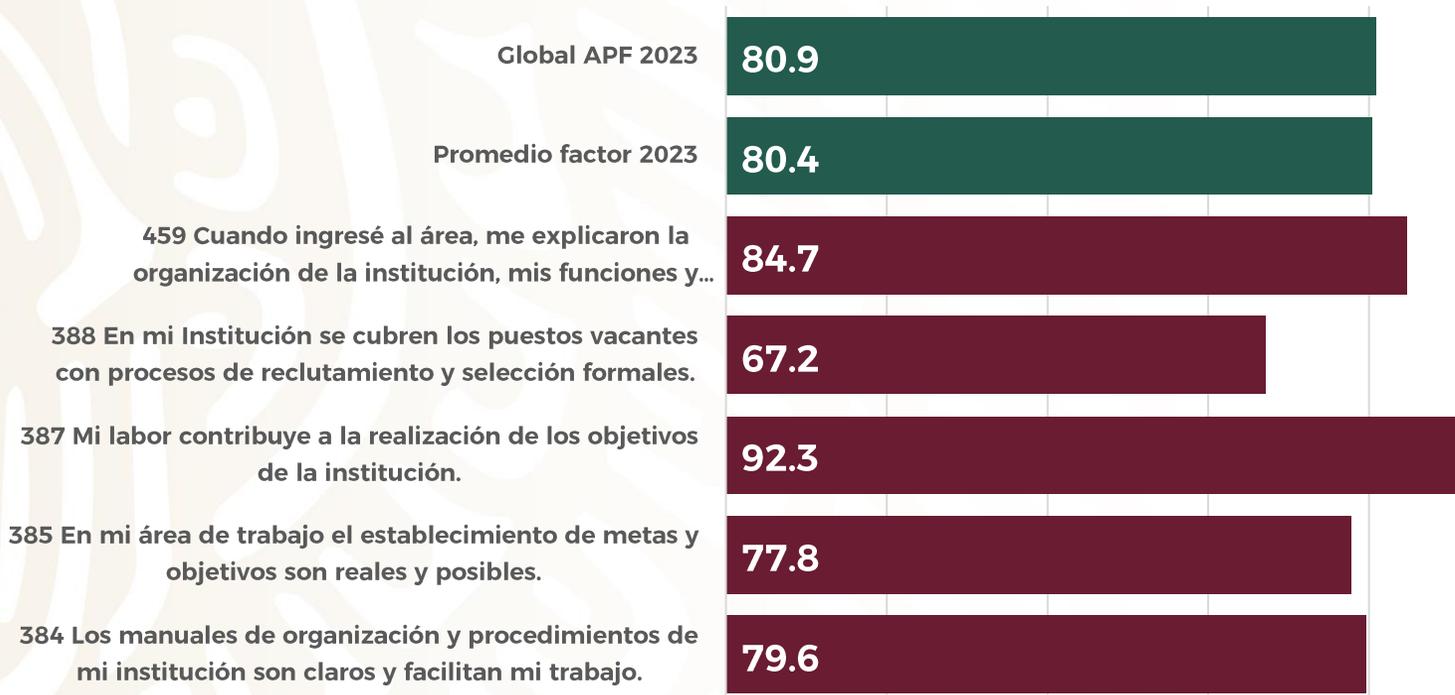
## Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023



En el IMPI, las personas servidoras públicas realizan sus labores con estricto apego a la normatividad, de forma eficiente y eficaz.

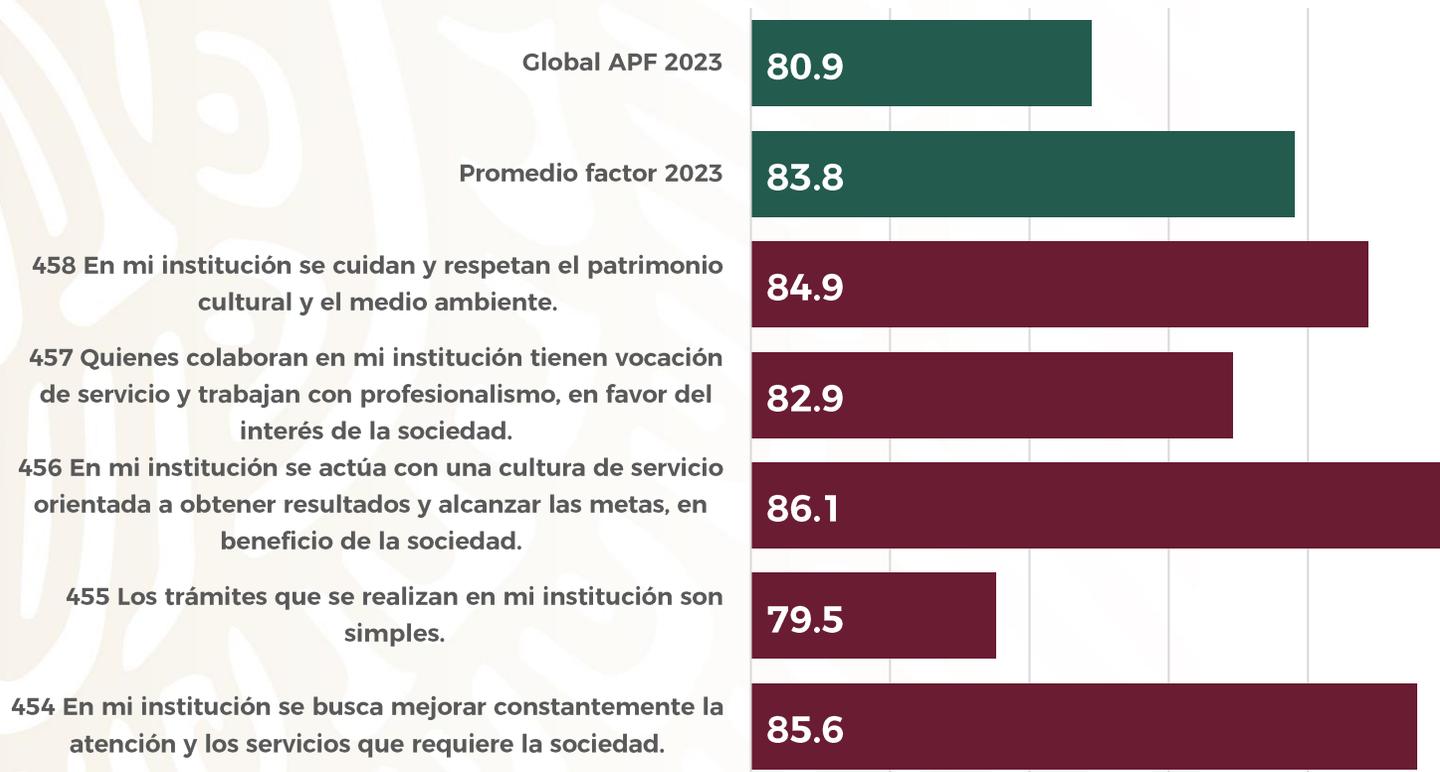


## Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023



En el IMPI, las funciones se encuentran establecidas para la realización de objetivos y se dé cumplimiento a las metas institucionales.

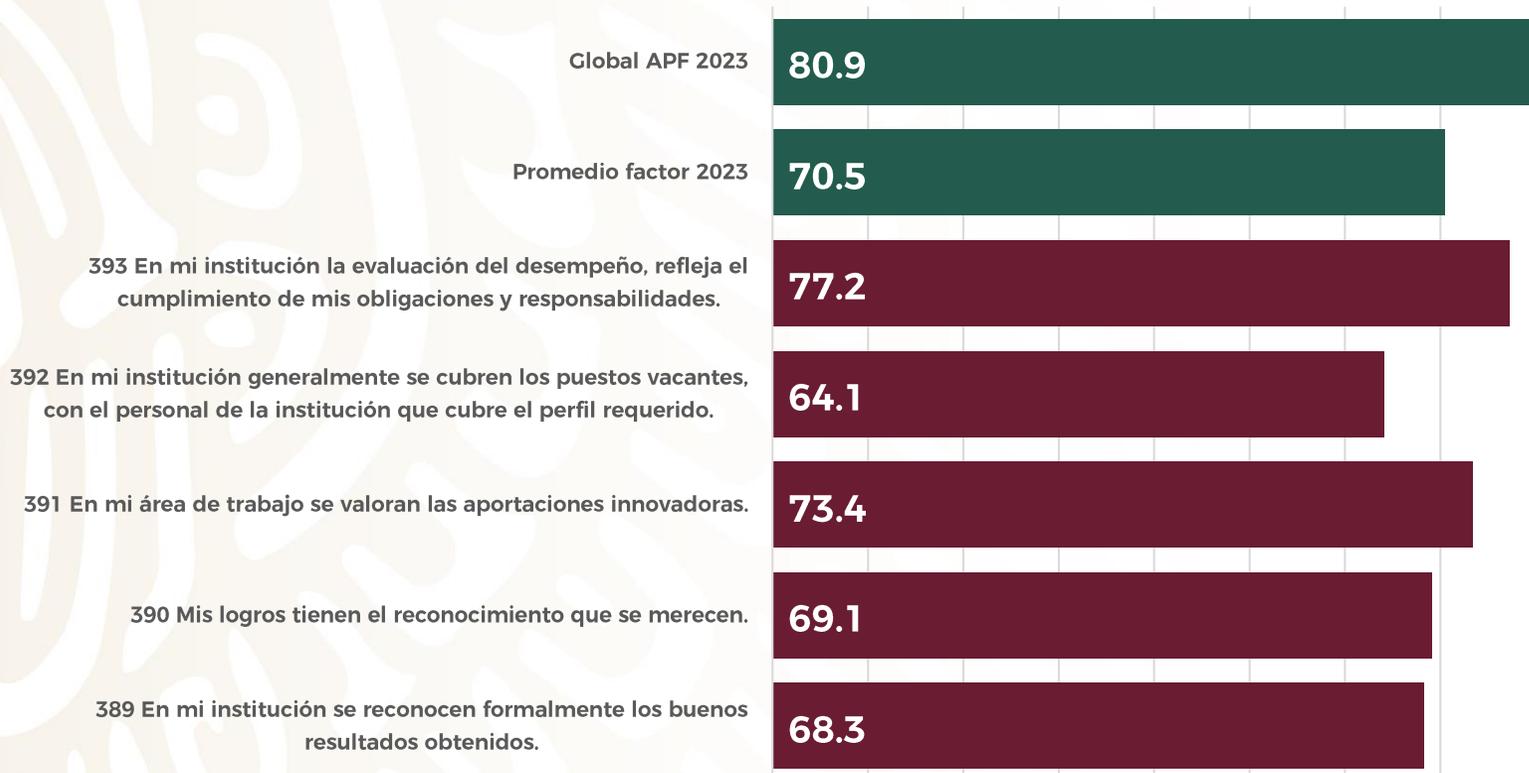
## Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



En el IMPI, se mantiene una cultura de servicio orientada a la obtención de resultados para alcanzar las metas institucionales.



## Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023



En el IMPI, se fortalecerá la evaluación del desempeño para fomentar el reconocimiento a las personas servidoras públicas.

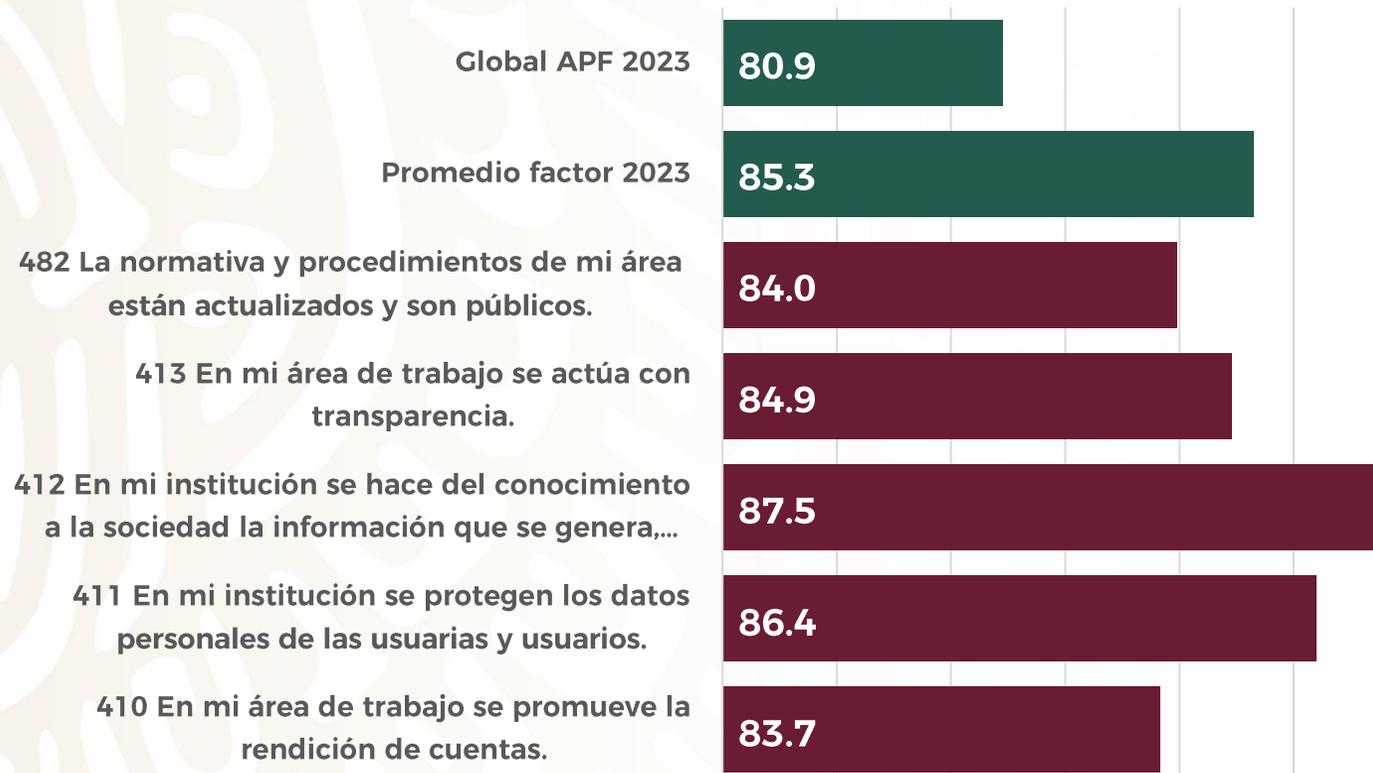


## Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023



En el IMPI, en general se mantiene un adecuado clima laboral, con un equipo de trabajo bien cohesionado para cumplir las metas institucionales.

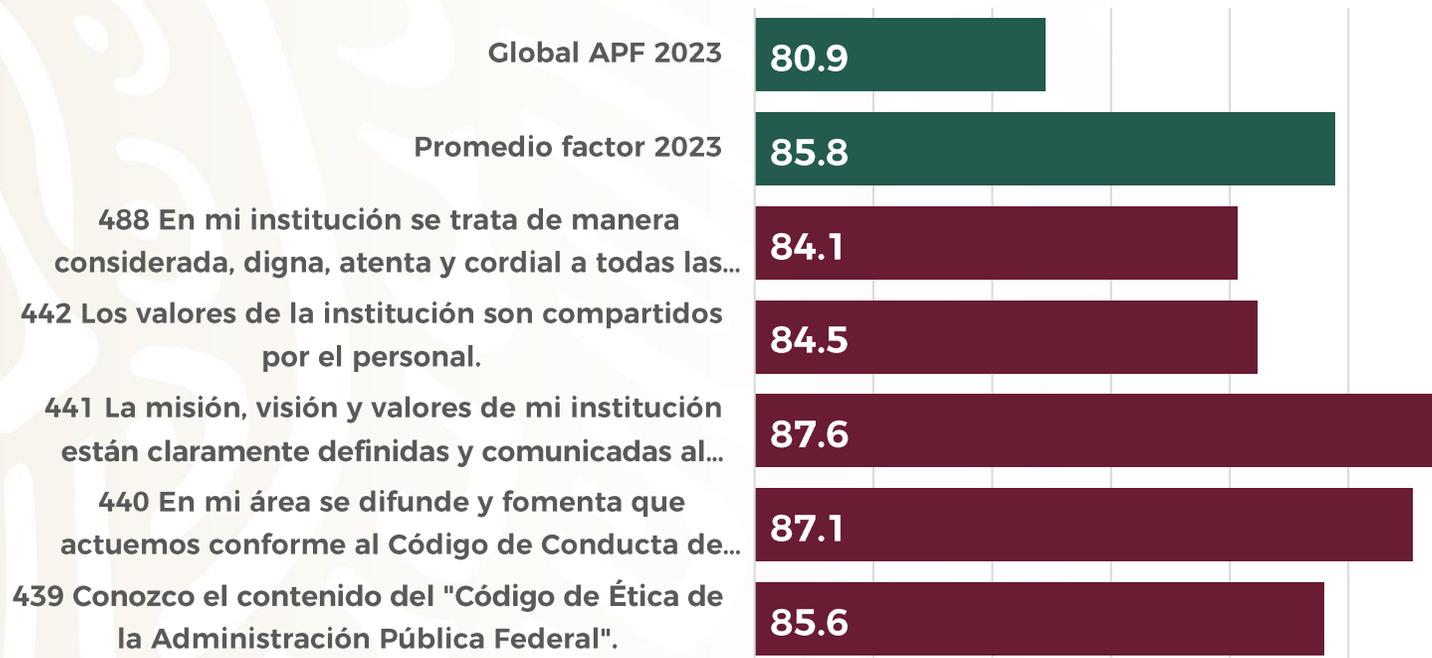
## Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023



En el IMPI, la actuación de las personas servidoras públicas se da en estricto apego a los principios y valores institucionales, promoviendo la rendición de cuentas y la transparencia.



## Factor 128 VALORES / 2023



En el IMPI, la actuación cotidiana de las personas servidoras públicas, se da en estricto apego a los principios y valores institucionales.



FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ser una entidad pública de vanguardia</li> <li>* Aprovechamiento de la tecnología</li> <li>* Contribuye a la innovación y emprendimiento de la sociedad</li> <li>* Cuenta con un personal comprometido y que mantiene "puesta la camiseta"</li> <li>* Tiene una plantilla de profesionales preparados con una invaluable <i>expertise</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Implementar un sistema de escalafón eficiente</li> <li>* Fomentar una cultura de la denuncia para casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y bullying, creando un espacio laboral libre de cualquier tipo de violencia</li> <li>* Fortalecer el Liderazgo efectivo</li> <li>* Programar capacitación especializada a más personas</li> </ul>
AMENAZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incertidumbre por la estabilidad laboral</li> <li>* Problemas de salud mental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Deficiente sistema de escalafón</li> <li>* Falta de reconocimiento laboral</li> <li>* Casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y bullying</li> <li>* Liderazgo deficiente</li> <li>* Fortalecer los equipos de trabajo</li> <li>* Capacitación especializada exclusiva a un sector</li> </ul>

En el IMPI, con las fortalezas adquiridas, se implementarán estrategias de intervención tales como:

- Promover un liderazgo contemporáneo y efectivo, para impulsar la transformación.
- Construir una corresponsabilidad entre las personas servidoras públicas para acortar las brechas de género, propiciando la participación igualitaria.
- Impulsar acciones para fortalecer el clima laboral, protegiendo el talento humano, la comunicación y el sentido de pertenencia.
- Reforzar una cultura de integridad, fortaleciendo la gestión pública y la transparencia

Con la implementación de las PTCCO que contemplarán los puntos descritos, se atenderán las debilidades, así como las oportunidades, para el cumplimiento de metas institucionales.

# 3. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2024

---

**Definición de objetivos  
Estratégicos y de PTCCO**



 	Ramo	10- Economía
	UR Siglas	K8V
	UR Nombre	K8V - Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial
	Códigos de Ramo - UR	10 - K8V
<b>Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)</b>		<b>Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)</b>
		/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	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2024	1- Estratégica	Publicar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2024.	1- Todo el personal	04/04/2024	15/02/2024	13/09/2024	Informar a todo el personal, mediante los medios de comunicación interna, los resultados de la ECCO 2023 y las PTCCO 2024.	6 - Comunicación	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto
2	Promover el liderazgo contemporáneo en el IMPI, como base para impulsar la Transformación.	1- Estratégica	Fortalecer las competencias necesarias para lograr un liderazgo contemporáneo cumpliendo las metas y los objetivos institucionales.	3- Mandos Medios	04/04/2024	16/04/2024	13/09/2024	Difundir y brindar un curso de capacitación dirigida al personal de mando, enfocada al liderazgo contemporáneo para lograr las metas institucionales.	11 - Liderazgo y participación	3 - Mejora y cambio	2 - Capacitación especializada y desarrollo	Medio
3	Construir una corresponsabilidad sólida entre la vida familiar, personal y laboral, para acortar brechas de género y propiciar la participación igualitaria en el IMPI.	2- Operativa	Construir una corresponsabilidad sólida, acortando las brechas de género y propiciando la participación igualitaria entre personas servidoras públicas del IMPI.	1- Todo el personal	04/04/2024	16/04/2024	13/09/2024	acciones de difusión y una acción de capacitación la construcción de una corresponsabilidad sólida para acortar las brechas de género y propiciar una participación igualitaria.	8 - Calidad de vida laboral	5 - Equidad y género	9 - Balance trabajo - familia	Medio
4	Buscar la mejora continua para fortalecer las relaciones y los procesos internos en el IMPI, impulsando la productividad y la competitividad del talento humano, libre de todo tipo de violencia.	2- Operativa	Fortalecer las relaciones y los procesos internos del IMPI, a través de la mejora continua, impulsando la productividad y competitividad del talento humano, libre de todo tipo de violencia.	1- Todo el personal	04/04/2024	16/04/2024	13/09/2024	acción de capacitación, así como de acciones de difusión, las relaciones y los procesos internos del IMPI, impulsando la productividad y la competitividad del talento	3 - Mejora y cambio	10 - Colaboración y trabajo en equipo	14 - Enfoque a resultados y productividad	Medio
5	Reforzar una cultura de integridad en el IMPI, enmarcado en principios y valores institucionales, fortaleciendo la gestión pública y la transparencia.	1- Estratégica	Reforzar una cultura de integridad en el IMPI, enmarcada en los principios y valores institucionales, fortaleciendo la gestión pública y la transparencia.	1- Todo el personal	04/04/2024	15/02/2024	13/09/2024	acciones de difusión y una acción de capacitación, los principios y valores institucionales, fortaleciendo la gestión pública y la transparencia en el IMPI.	12 - Identidad con la institución y valores	15 - Normatividad y procesos	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto

Firma:

  
**C.P. Miguel Castellanos**  
 Director Divisional de Administración  
 Fecha: 4 de Abril de 2024



## PROGRAMACIÓN

2024	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	
Febrero										14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29											
										DIFUSIÓN PERMANENTE EC						DIFUSIÓN DE LIDERAZGO							DIFUSIÓN PREVENCIÓN HYAS													
Marzo					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	31	
								DIFUSIÓN DESARROLLO ORGANIZACIONAL							DIFUSIÓN TRABJO EN EQUIPO							DIFUSIÓN MANEJO DE CONFLICTO							DIFUSIÓN VALORES Y PRINCIPIOS							
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	31					
								DIFUSIÓN BALANCE TRABAJO-FAMILIA							DIFUSIÓN IGUALDAD DE GÉNERO							DIFUSIÓN DERECHOS HUMANOS							DIFUSIÓN RECONOCIMIENTO Y MOT. LABORAL							
Mayo			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	31			
			DIFUSIÓN BALANCE TRABAJO-FAV					CURSO DE LIDERAZGO							CURSO DE LIDERAZGO							DIFUSIÓN HYAS							DIFUSIÓN RECONOCIMIENTO Y MOT. LABORAL							
Junio						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	
								DIFUSIÓN INTELIGENCIA EMOCIONAL							DIFUSIÓN MOBING							CURSO CORRESPONSABILIDAD							CURSO DESARROLLO ORGANIZACIONAL							
Julio	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	31					
								DIFUSIÓN INTEGRIDAD							DIFUSIÓN MANEJO DE CONFLICTO							DIFUSIÓN TRABJO EN EQUIPO							CURSO INTEGRIDAD Y GESTIÓN PÚBLICA							
Agosto				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	31		
				DIFUSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO				DIFUSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							DIFUSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							DIFUSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							DIFUSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
Septiembre	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13																								
	DIFUSIÓN CUMPLIMIENTO PTCCO							DIFUSIÓN CUMPLIMIENTO PTCCO																												

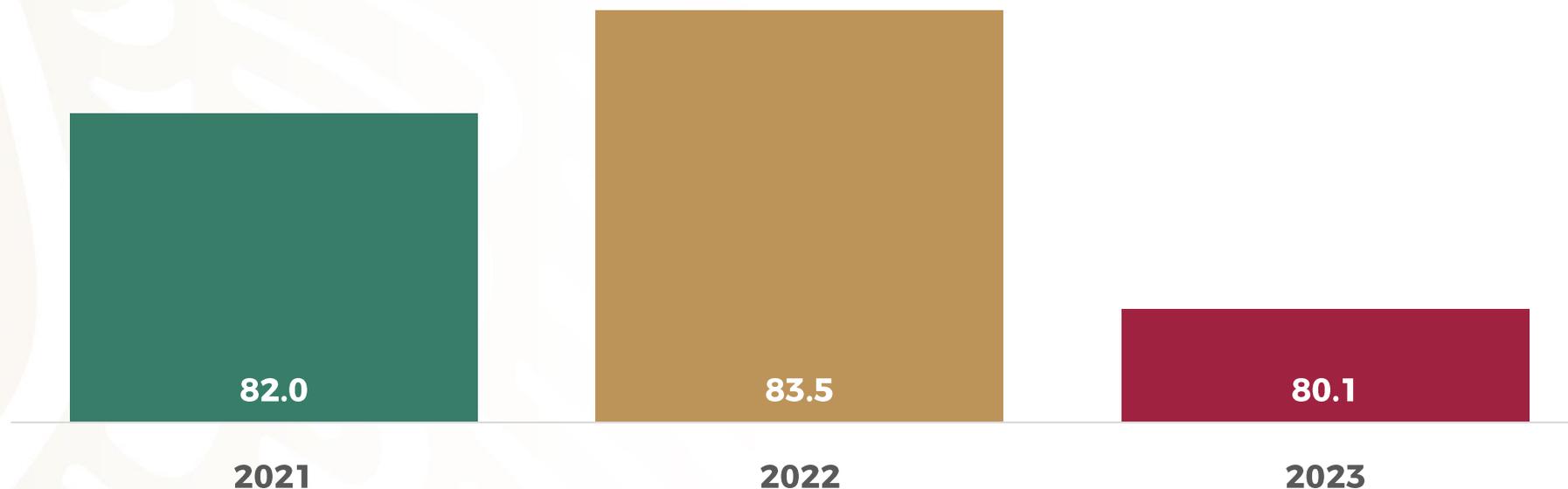
# 4. EFECTIVIDAD PTCCO

---

**2022-2023**



## ÍNDICE GLOBAL



Con el fin de fomentar el desarrollo y bienestar de nuestro país y ser una entidad de vanguardia que promueva y proteja la Propiedad Industrial a través de la honestidad, inclusión, equidad, fraternidad, solidaridad y el respeto de los derechos colectivos; se requiere optimizar los servicios que presta el Instituto, así como fortalecer y acercar los trámites y servicios a toda la población, sin importar su origen, raza, género o condiciones sociales ni económicas, por lo que fue necesario reorientar la estrategia, implicando en primera instancia el replanteamiento de la Misión, Visión y Valores institucionales.

Como resultado de lo anterior, se produjo un desajuste en los Sistemas Técnico, Político y Cultura, y por lo tanto un proceso de adaptación, mismo que se ve reflejado en una disminución del Índice Global.

## Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022

### Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial

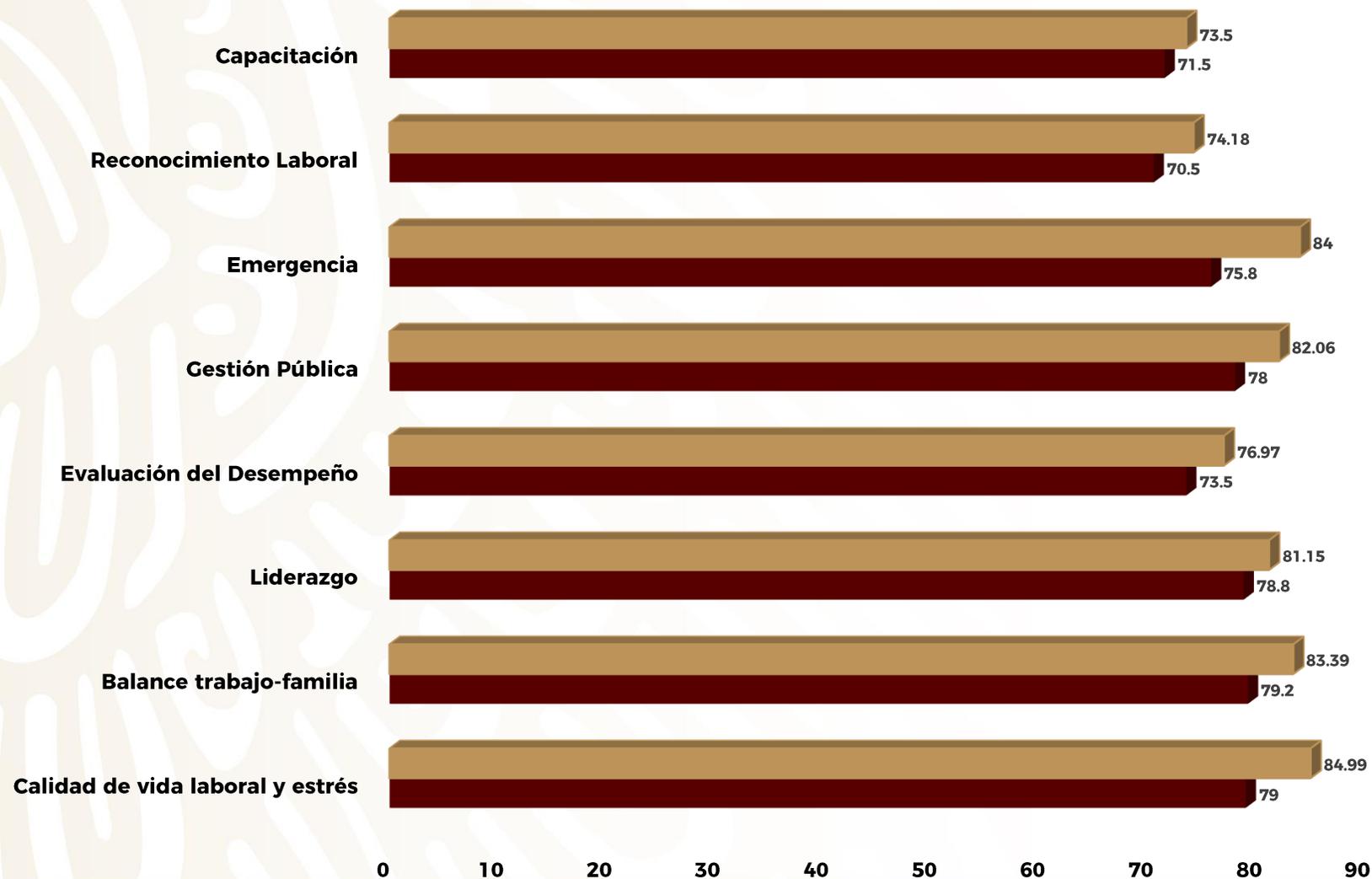
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo
	<b>-3.6</b>	<b>-3.5</b>	<b>-2.5</b>
Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo
	<b>-2.3</b>	<b>-4.1</b>	<b>-6.3</b>
Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional	<b>C6</b> Relaciones laborales	<b>C9</b> Servicio a la sociedad
	<b>-3.5</b>	<b>-2.0</b>	<b>-2.1</b>

## POR CUADRANTE

Debido a que el IMPI se encuentra en un proceso de adaptación, es comprensible que el personal perciba un ambiente organizacional con cambios no pronosticados.

Por lo que, resulta imprescindible implementar acciones que conlleven nuevamente a la alineación de los Sistemas y, de esta forma aumentar el Índice Global, el cual será traducido en una mejora del Clima Institucional.

## POR FACTOR

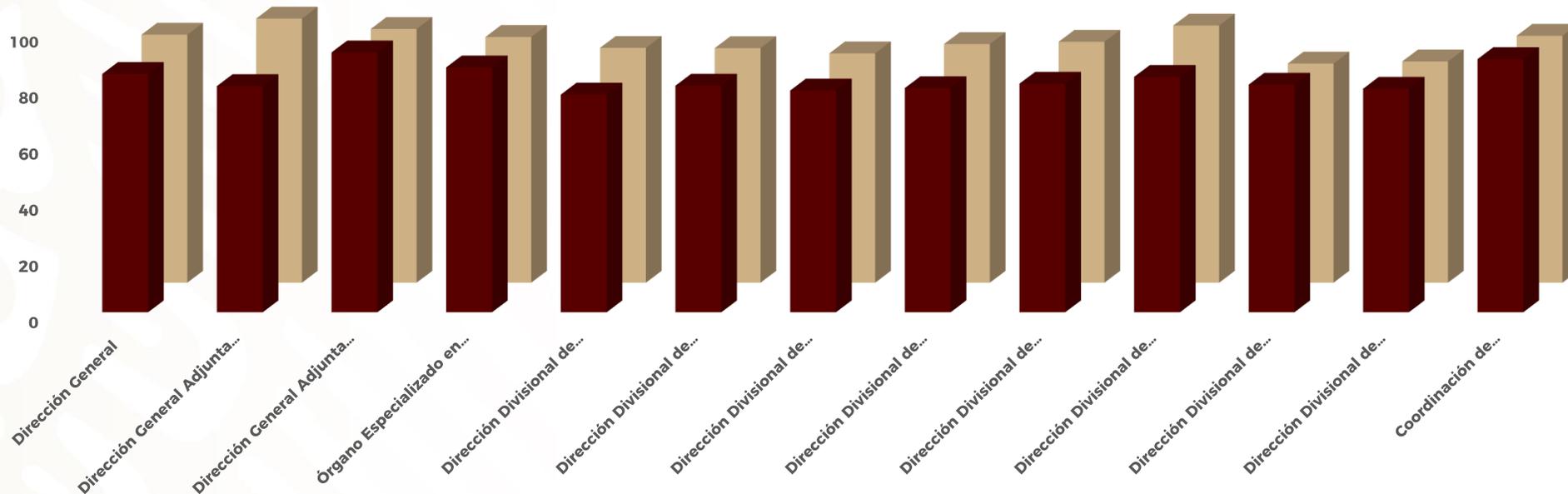


Con relación a la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), se puede observar una disminución de 5 puntos en promedio en todos los puntajes obtenidos.

Por lo que el PTCCO 2024, se enfocará a la implementación de herramientas que permitan alinear los Sistemas Técnico, Político y Cultural, haciendo énfasis en las prácticas de administración de recursos humanos, como lo es el Liderazgo. Así mismo se implementarán mecanismos que permitan aumentar el bienestar y la calidad de vida laboral.

Áreas	2023	2022
Dirección General	84.98	88.43
Dirección General Adjunta de los Servicios de Apoyo	80.64	94.17
Dirección General Adjunta de Propiedad Industrial	92.66	90.47
Órgano Especializado en Control Interno	87.32	87.61
Dirección Divisonal de Patentes	77.62	83.73
Dirección Divisonal de Marcas	80.8	83.63
Dirección Divisonal de Protección a la Propiedad Intelectual	79.06	81.77
Dirección Divisonal de Sistemas y Tecnología de la Información	79.93	85.07
Dirección Divisonal de Administración	81.49	85.89
Dirección Divisonal de Relaciones Internacionales	83.92	91.69
Dirección Divisonal de Asuntos Jurídicos	81.16	78.13
Dirección Divisonal de Promoción y Servicios de Información Tecnológica	79.71	78.89
Coordinación de Planeación Estratégica	90.26	88.04

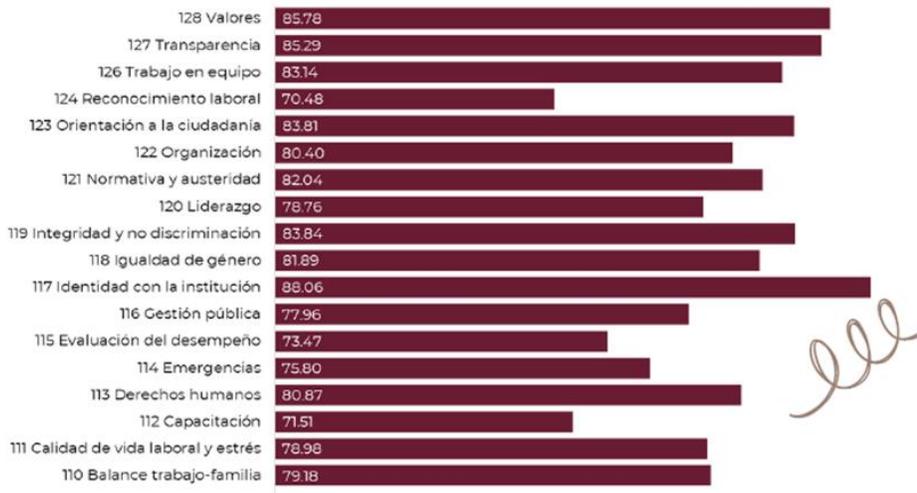
## POR ÁREA



Como se puede observar se visualiza una disminución generalizada en las áreas, sin embargo, resulta importante destacar que en las áreas que son las sustantivas se refleja un menor impacto, que es en donde se concentra el mayor número de personal, por lo que se considerarán incluir en el PTCCO 2024, estrategias que permitan impactar principalmente en estas áreas. Todo ello buscando como resultado que el Instituto cuente con personas servidoras públicas que manejen la adaptación al cambio y sean resilientes para que continúen cumpliendo con las metas y objetivos institucionales en un ambiente laboral adecuado.

# EFECTIVIDAD PTCCO

## RESULTADOS ECCO 2023

INDICE GENERAL  
80.1



RECUERDA VISITAR LA SIGUIENTE LIGA PARA MAYOR INFORMACIÓN  
[HTTPS://WWW.GOB.MX/IMPI/DOCUMENTOS/ENCUESTA-DE-CLIMA-Y-CULTURA-ORGANIZACIONAL-ECCO-195816](https://www.gob.mx/impi/documentos/encuesta-de-clima-y-cultura-organizacional-ecco-195816)

## DIFUSIÓN



### INDICADORES DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL CÓDIGO DE ÉTICA 2023

Los indicadores corresponden al procesamiento de las respuestas de las personas servidoras públicas que participaron en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2023)



## RESULTADOS IMPI

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio o Valor	Administración Pública Federal	Ramo	Ente público
Respeto a los Derechos Humanos	8.27	8.10	8.32
Fracción I	8.39	8.34	8.72
Fracción II	8.26	8.11	8.31
Fracción III	8.31	8.04	8.22
Fracción IV	8.21	8.08	7.96
Fracción V	8.07	7.88	7.96
Fracción VI	7.55	7.11	6.75
Legalidad	8.26	8.03	8.28
Honestidad	8.13	8.00	8.27
Lealtad	8.04	7.86	8.22
Imparcialidad	7.97	7.68	7.81
Eficiencia	8.09	7.99	8.06
Eficacia	8.28	8.23	8.59
Transparencia	8.37	8.41	8.73
Respeto	8.21	8.08	8.37
Liderazgo	7.91	7.60	7.60
Cooperación	8.11	7.91	8.09
Entorno Cultural y Ecológico	8.26	8.17	8.45
Promedio de todos los principios y valores	8.15	7.98	8.15

Resultados para la pregunta sobre el Código de Conducta del Ente Público:

"Conozco el Código de Conducta de mi Institución"	Administración Pública Federal	Ramo	Ente público
	8.10	8.25	8.52

Las preguntas incorporadas en la ECCO 2023, se construyeron en términos del Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 08 de febrero de 2022




2024  
AÑO DE  
Felipe Carrillo  
PUERTO  
BENEFICIO DEL PROLETARIADO, REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR DEL MAYOR



# 5. CONCLUSIONES

---

**ECCO 2023**



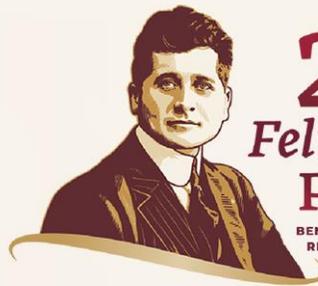
El Clima y la Cultura Organizacional, son factores que se relacionan entre sí y, cuya mejora requiere del compromiso de todas las personas servidoras públicas que conforman el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

La atención y seguimiento de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) se dará a través de la implementación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) que, son acciones, y actividades a implementarse durante el 2024, para atender las debilidades, aprovechando las oportunidades para lograr un IMPI más fortalecido.

Mediante la implementación las siguientes acciones se dará atención a los resultados de la ECCO:

- **Programa de Clima y Cultura Organizacional:** se atenderán factores como el liderazgo, la calidad de vida laboral y estrés, el balance trabajo-familia, trabajo en equipo, prevención del hostigamiento y acoso sexual, así como del mobbing, inteligencia emocional, manejo de conflictos, entre otros.
- **Programa de Integridad:** se atenderán factores como la identidad institucional, a través del apego de principios y valores contenidos en el Código de Conducta, derechos humanos, perspectiva de género, gestión pública, transparencia, entre otros.
- Programa de Difusión masivo, se llevará a cabo una ardua campaña de difusión acerca de la cultura de la denuncia, de la prevención del hostigamiento y acoso sexual, del mobbing, de los principios y valores, del balance trabajo-familia, reconocimiento laboral, así como, tendiente a fortalecer el Sistema de Evaluación del Desempeño.

Con las acciones antes descritas se fomentará un desarrollo en el IMPI, traducido en estrategias que impulsen grupos de trabajo consolidados para el cumplimiento de metas institucionales.



**2024**  
AÑO DE  
*Felipe Carrillo*  
**PUERTO**

BENEMÉRITO DEL PROLETARIADO,  
REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR  
DEL MAYAB

# Gracias



**ECONOMÍA**  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



**IMPI**  
INSTITUTO MEXICANO  
DE LA PROPIEDAD  
INDUSTRIAL