



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA



TELEVISIÓN METROPOLITANA, S.A. DE C.V. (CANAL 22)

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020 (ECCO-2020)

Índice

1. Introducción	3
2. Objetivo	4
3. Análisis Cuantitativo	5
3.1 Análisis de resultados estadísticos	5
3.2 Análisis de resultados de los factores.	10
4. Análisis Cualitativo	15
4.1 Análisis de resultados de comentarios y sugerencias	15
5. Análisis Comparativo	16
5.1 Análisis comparativo de resultados a nivel Administración Pública Federal	16
5.2 Análisis comparativo de resultados entre instituciones	17
5.3 Análisis de resultados de la efectividad del último PTCCO-2020	18
6. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	19



1. Introducción

El presente documento representa la aplicación de la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 (ECCO-2020)**, mismo que tiene como objetivo conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal, que laboran a distancia, de forma presencial y/o mixta, sobre las medidas y condiciones con las que cuentan o se han implementado en las instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, así como de otros aspectos que pueden afectar positiva o negativamente su desempeño, productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional.

La aplicación de esta Encuesta se da en el marco del cumplimiento en el artículo 55 fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril del 2020, y en los numerales 59 al 62 de 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 Servicios Profesional de Carrera. última reforma del 17 de mayo de 2019.

En ese sentido, **Televisión Metropolitana, S.A. de C.V. (Canal 22)**, se sumó al esfuerzo mediante la aplicación de la ECCO 2020 a mediados del mes de noviembre del año pasado, con la participación de **168 personas servidoras públicas**, entre el personal de mando, operativo de confianza y sindicalizados, como siempre salvaguardando la confidencialidad y anonimato de las personas servidoras públicas participantes de Canal 22.

Por lo antes expuesto, como cada año se registrará en el sistema Rhnet las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)**, utilizando el **Análisis de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020**, esto se logrará a través de la identificación de aquellos factores que presenten mayores áreas de oportunidad, que a su vez coadyuvarán en el desempeño de nuestros colaboradores, en su desarrollo profesional y la consecuente satisfacción de los usuarios en la calidad de los servicios, así como aquellas áreas de oportunidad que representan un área de oportunidad de mejora a fin de que estos no trasgredan en el servicio de las personas servidoras públicas, así como en la capacidad de adaptación al entorno de su clima laboral.



2. Objetivo

Evaluar la percepción o grado de satisfacción que tienen las personas servidoras públicas de Canal 22, sobre ciertos factores que inciden en el ambiente de trabajo, así como la situación de contingencia (COVID-19), por la que actualmente atraviesa el país; para atender las áreas de oportunidad detectadas en el “Análisis de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 (ECCO-2020)” para establecer un plan de “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)”.

Estas acciones de mejora formarán parte del desarrollo institucional, a través de un clima laboral efectivo dentro de las áreas que conforman la estructura orgánica de la televisora.

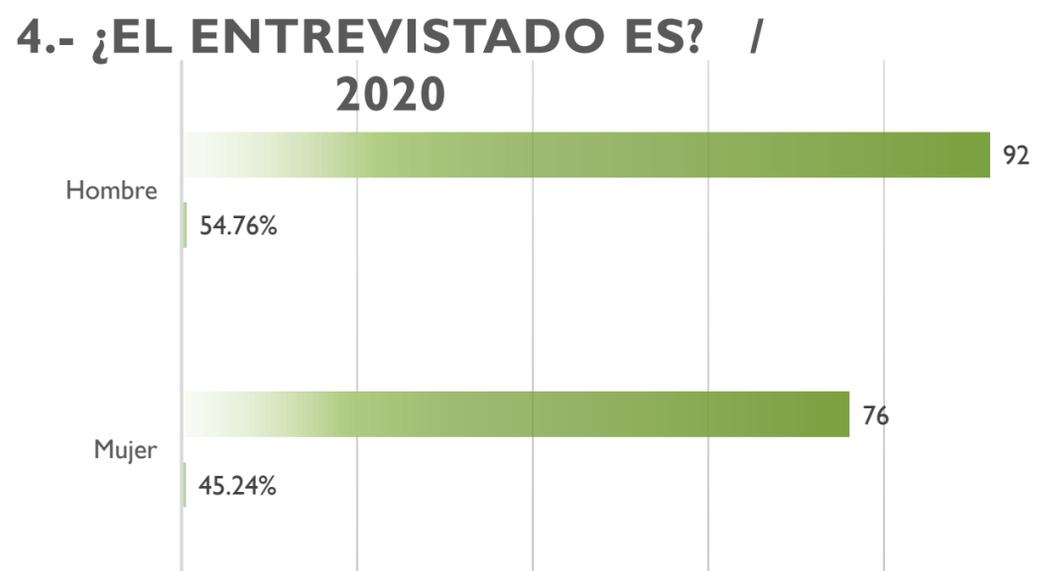


3. Análisis Cuantitativo

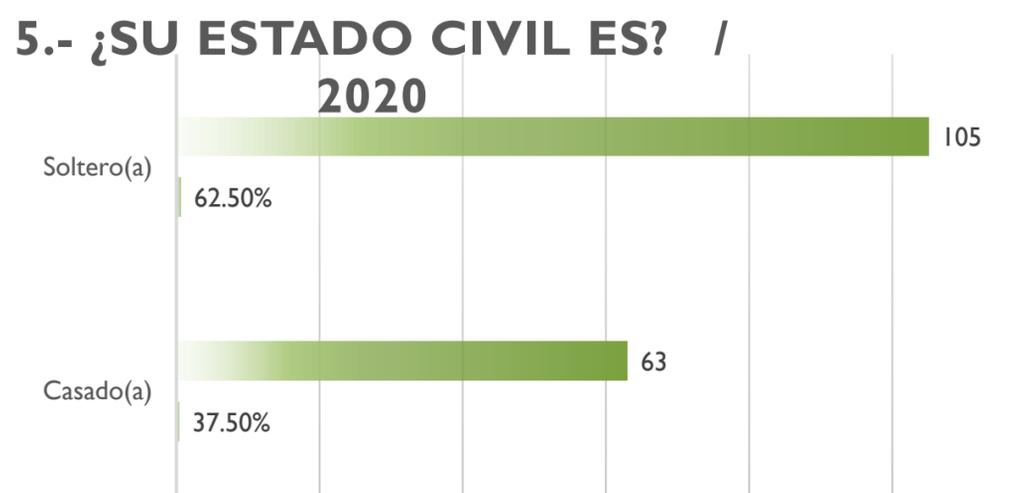
3.1. Análisis de resultados estadísticos.

De las 168 personas participantes, 45.24% corresponde a mujeres y 54.76% a hombres **(Gráfica 1)**, asimismo el 62.50% se declararon solteros y 37.50% casados. **(Gráfica 2)**.

(Gráfica 1)



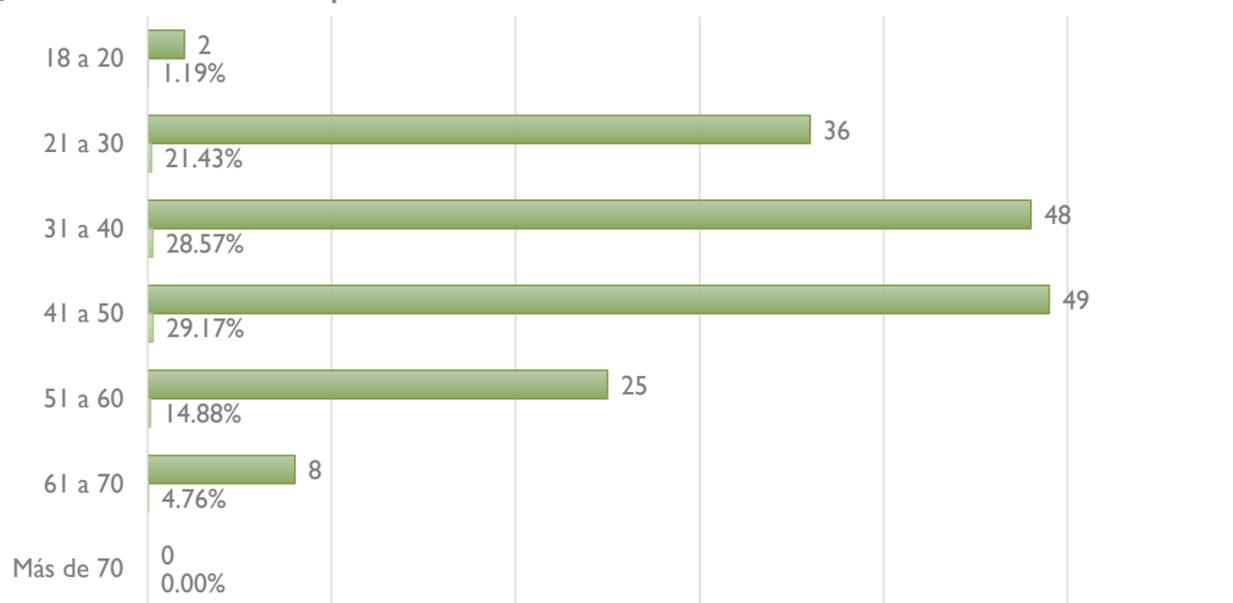
(Gráfica 2)



Con respecto a edades, la distribución poblacional es la siguiente: el **1.19%** se ubica entre los 18 a los 20 años, el **21.43%** de los 21 a los 30, el **28.57%** de los 31 a los 40 años, el **29.27%** de los 41 a los 50 años, el **14.88%** de los 51 a los 60 años y finalmente el **4.76%** de los 61 a los 70 años. **(Gráfica 3).**

Un elevado porcentaje del personal de la televisora se encuentra en edad productiva, por lo que puede ser aprovechada su energía, experiencia, madurez y conocimiento en el área, pero también representa un reto al ser necesario desarrollar estrategias de implementación progresiva de cambios.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2020



(Gráfica 3)

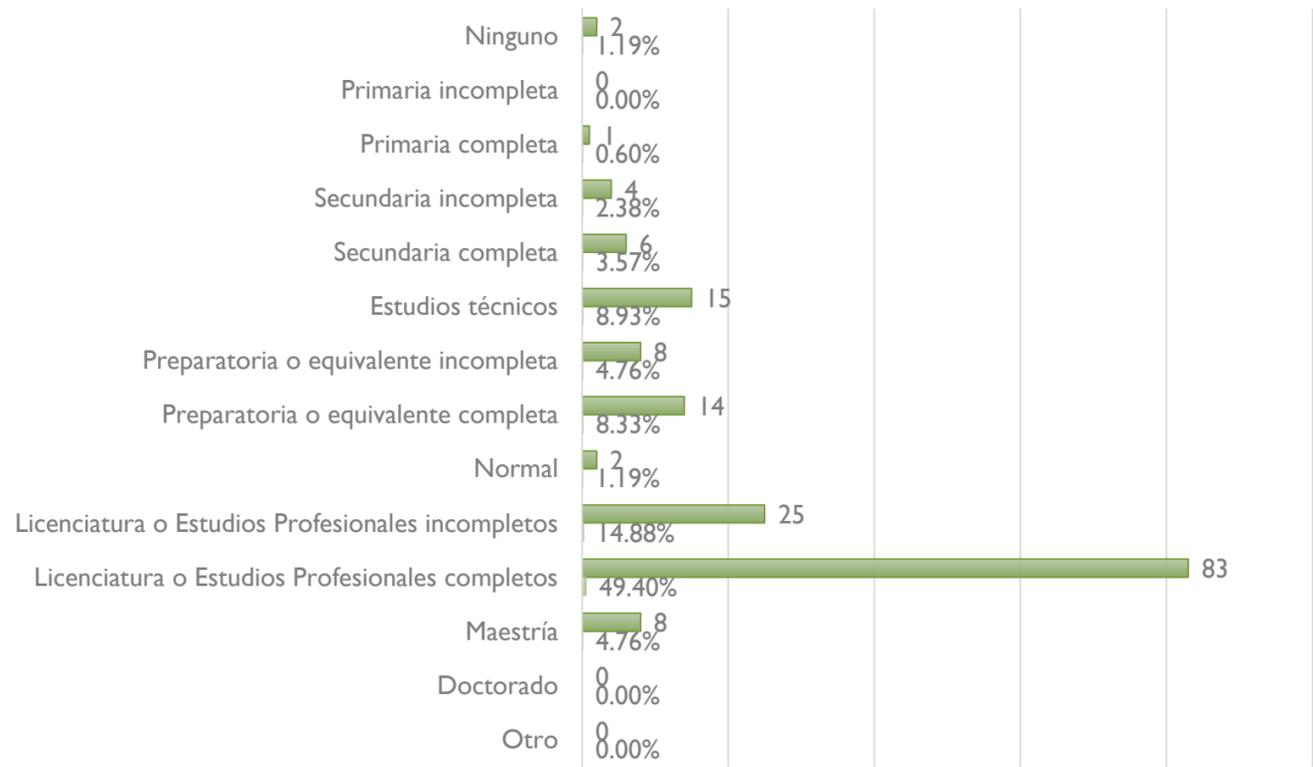
Hablando del nivel educativo, existe una proporción del **54.16%** que cuenta con estudios profesionales, de los cuales el **4.76%** cuenta con estudios de maestría, el **49.40%** cuenta con licenciatura concluida y **14.88%** sin concluir; asimismo el **8.33%** cuenta con estudios de nivel medio superior, el **8.93%** con estudios de nivel técnico y el **7.74%** con estudios de nivel básico. **(Gráfica 4).**

De igual manera, el **70.83%** manifestó no encontrarse estudiando actualmente, el **9.52%** se encuentran estudiando una licenciatura y **8.93%** sólo acciones de capacitación. **(Gráfica 5)**



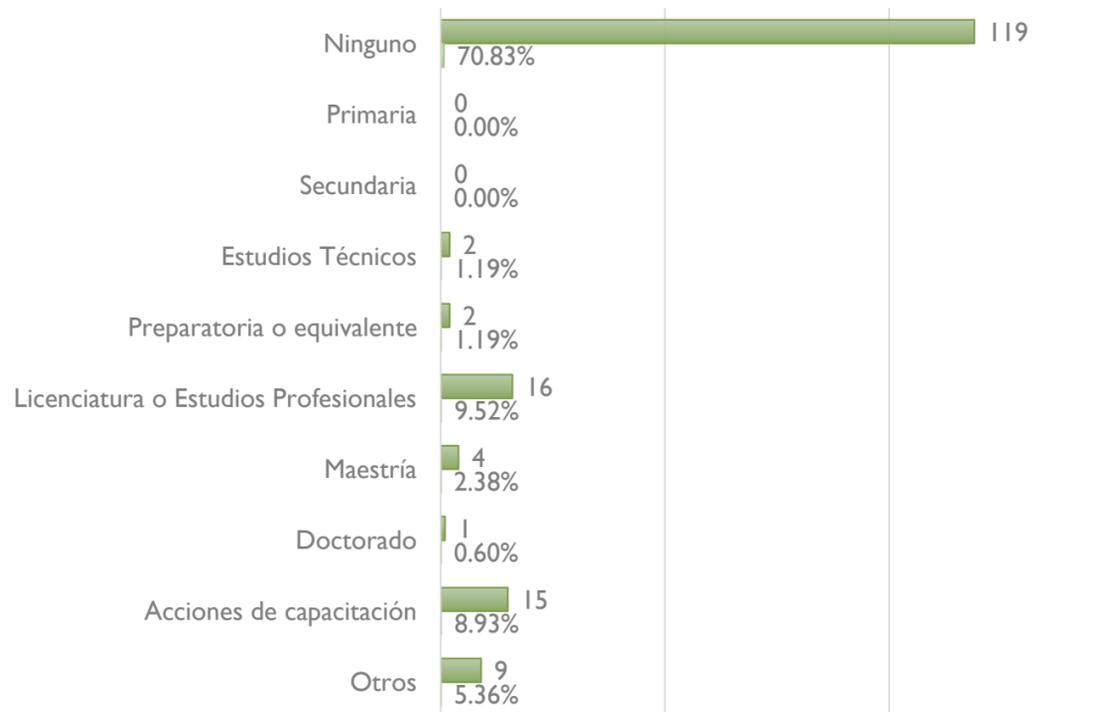
7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2020

(Gráfica 4)



8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2020

(Gráfica 5)

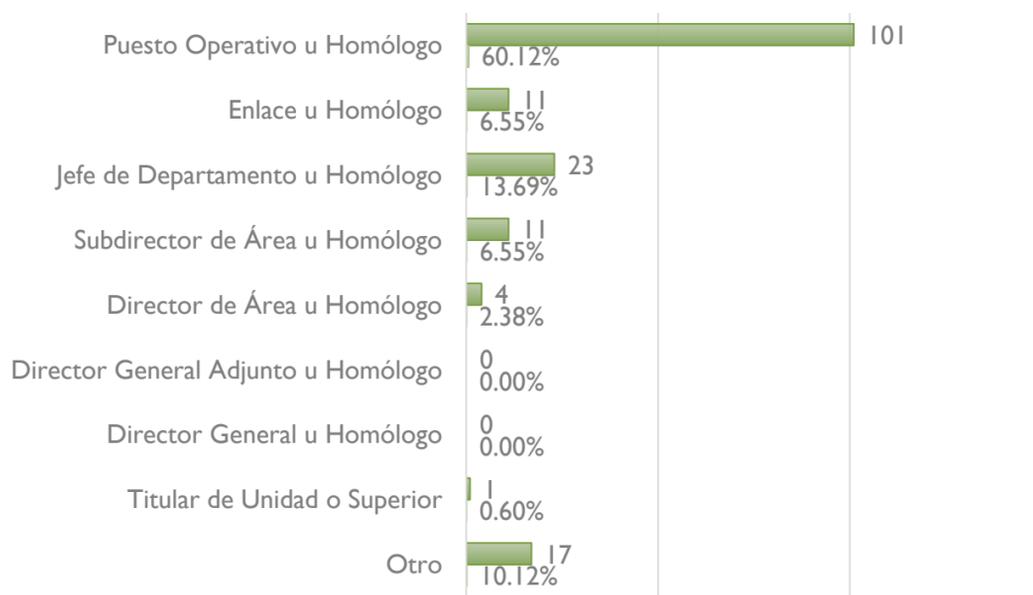


En cuanto al nivel jerárquico, **60.12%** de las personas encuestadas se encuentra ocupando un puesto operativo u homólogo, **6.55%** enlace u homólogo, **13.69%** jefe de departamento u homólogo, **6.55%** subdirector de área u homólogo, **2.38%** director de área u homólogo y el **0.60%** titular de unidad o superior. Es importante señalar que el **10.12%** de las personas encuestadas se identificó como Otro, debido a que se encuentran contratado por honorarios asimilados. **(Gráfica 6).**

En el aspecto de la antigüedad en el puesto actual, el **57.14%** tiene hasta 5 años, **16.07%** de 6 a 10 años, **9.52%** de 11 a 15 años, **7.14%** de 16 a 20 años, **5.95%** de 21 a 25 años y **3.57%** de 26 a 30 años **(Gráfica 7).**

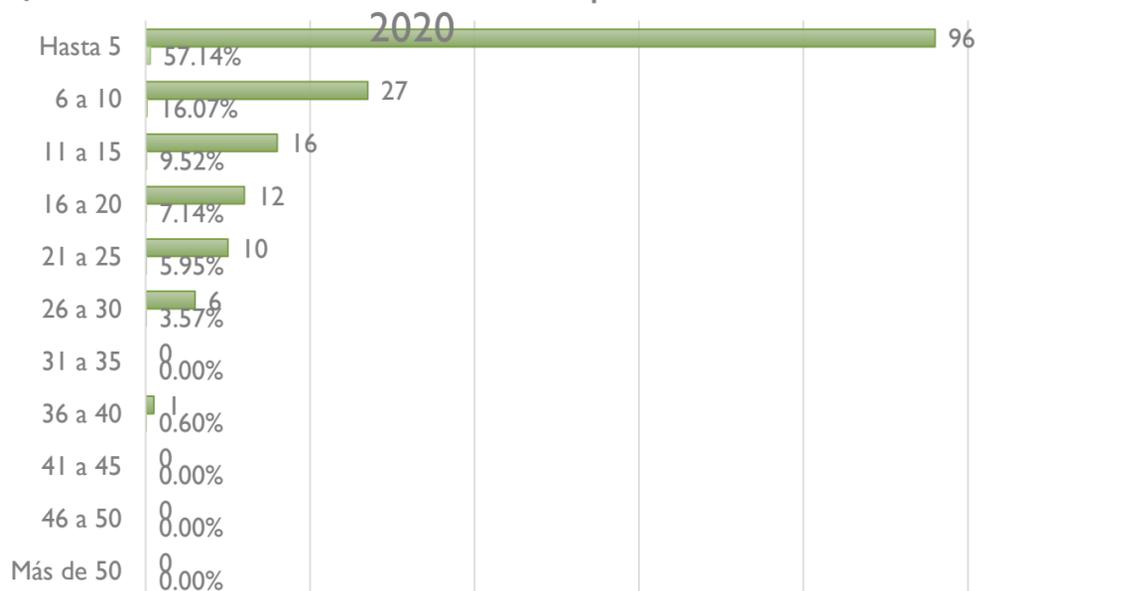
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2020

(Gráfica 6)



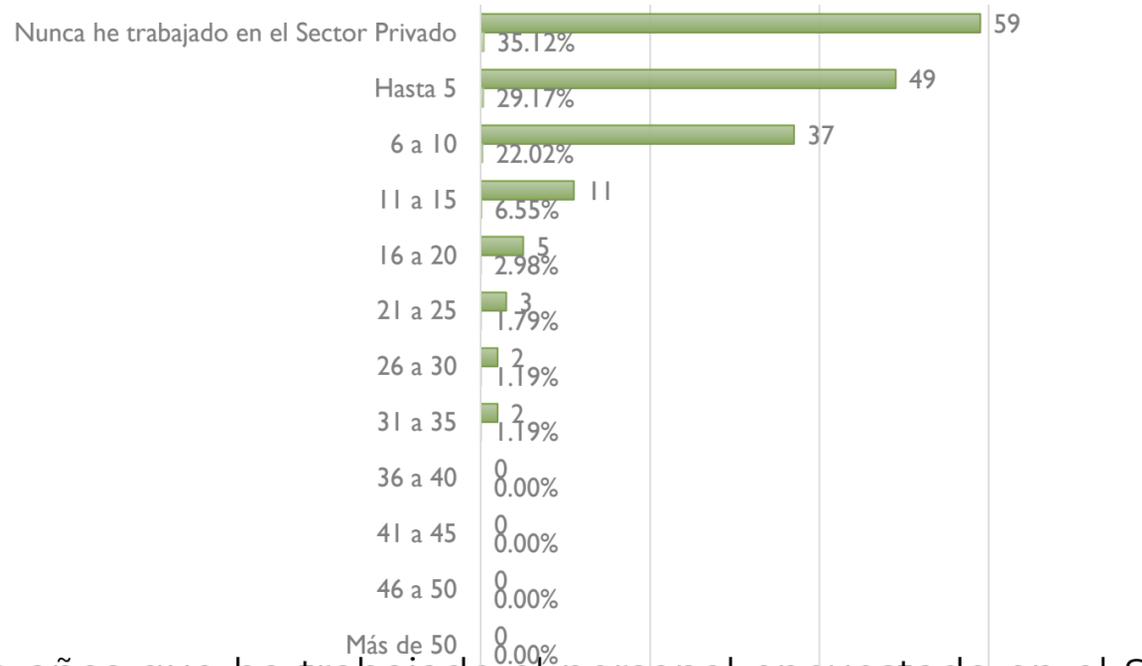
12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2020

(Gráfica 7)



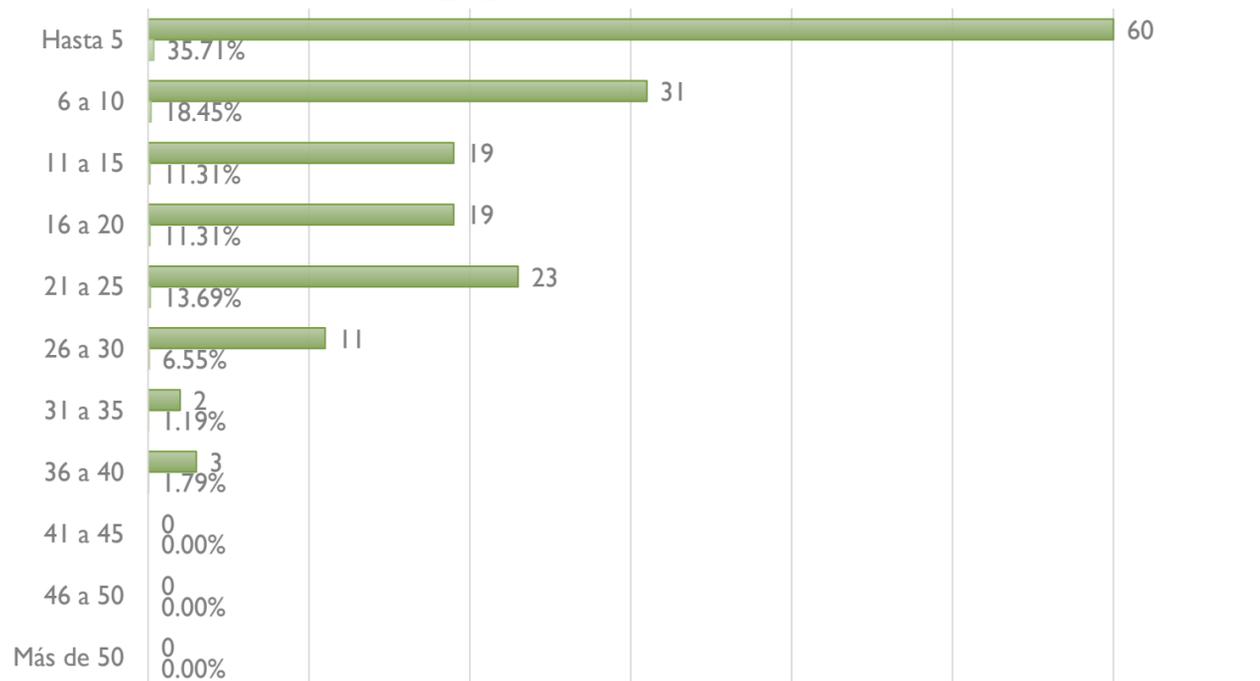
En el rango de años que ha trabajado el personal encuestado en el Sector Privado **(Gráfica 8).**

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2020



En el rango de años que ha trabajado el personal encuestado en el Sector Público **(Gráfica 9).**

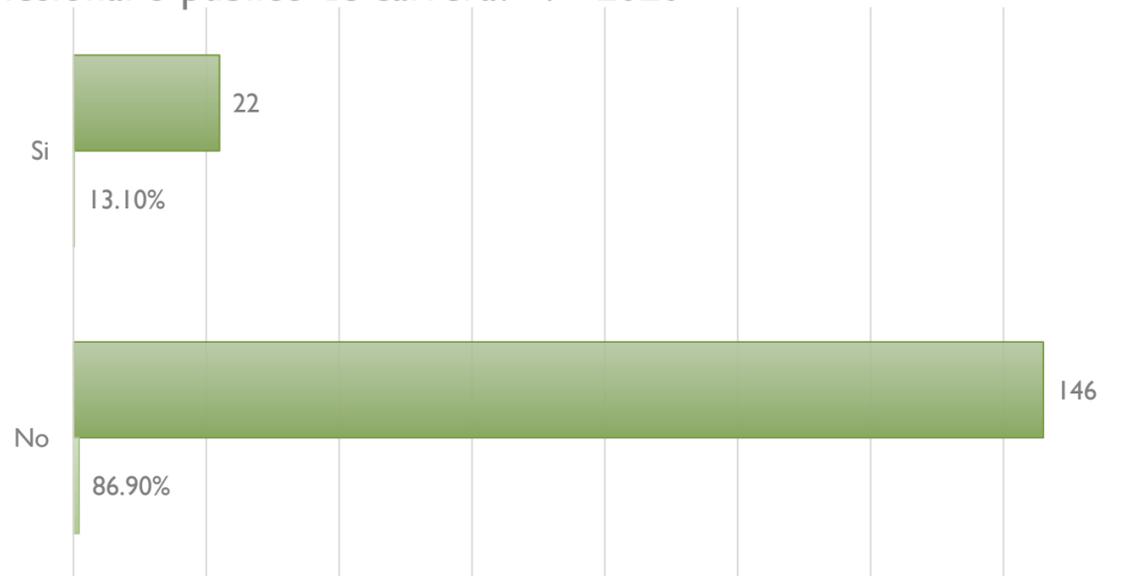
9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2020



En cuanto a puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera, **13.10%** de las personas encuestadas se encuentran en los supuestos antes descritos, y el **86.90%** no han participado en el Sistemas de Profesionalización de la Secretaría de la Función Pública **(Gráfica 10)**.

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2020

(Gráfica 10)

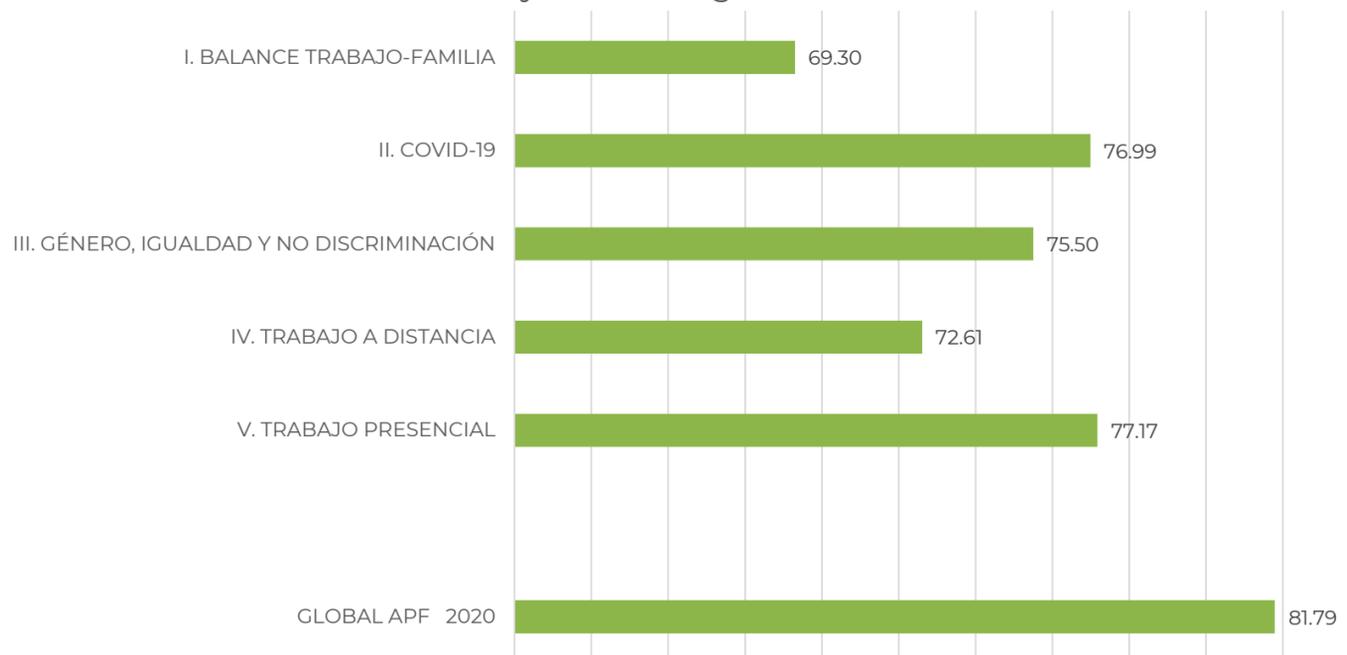


3.2 Análisis de resultados de los factores.

La información relacionada con la calificación por factores específicos para Canal 22, que aplico la Administración Pública Federal **(Gráfica 11)**.

ECCO - Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2020

(Gráfica 11)



FACTORES MEJOR CALIFICADOS

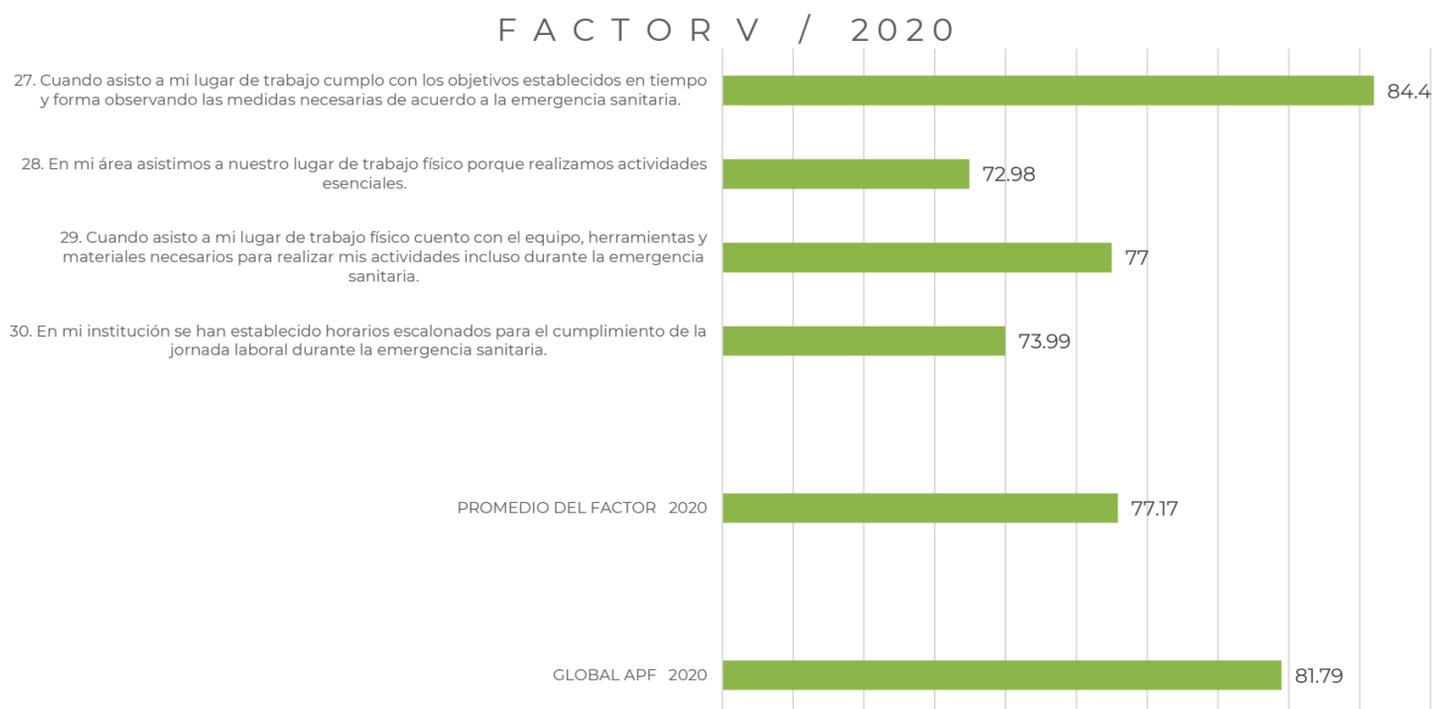
Los **tres mejores puntajes** se obtuvieron en los factores:

V. Trabajo presencial

II. COVID-19

III. Género, igualdad y no discriminación

Considerando la situación de contingencia (COVID-19), por la que actualmente atraviesa el País, refleja identidad institucional, ya que tienen amplio conocimiento a los “Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral”, por lo que, su compromiso por lograr cada vez mejores resultados dentro de su misma área de adscripción **(Gráficas 12, 13 y 14)**.

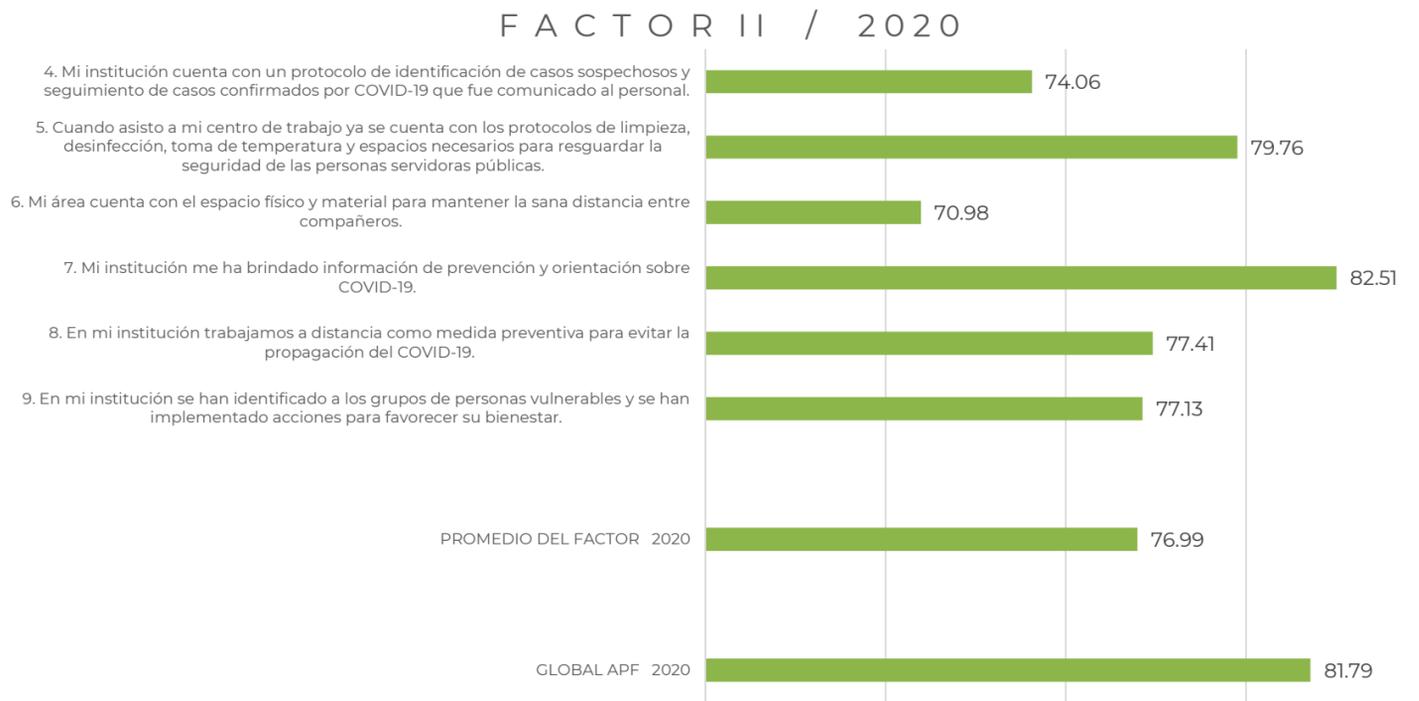


(Gráfica 12)

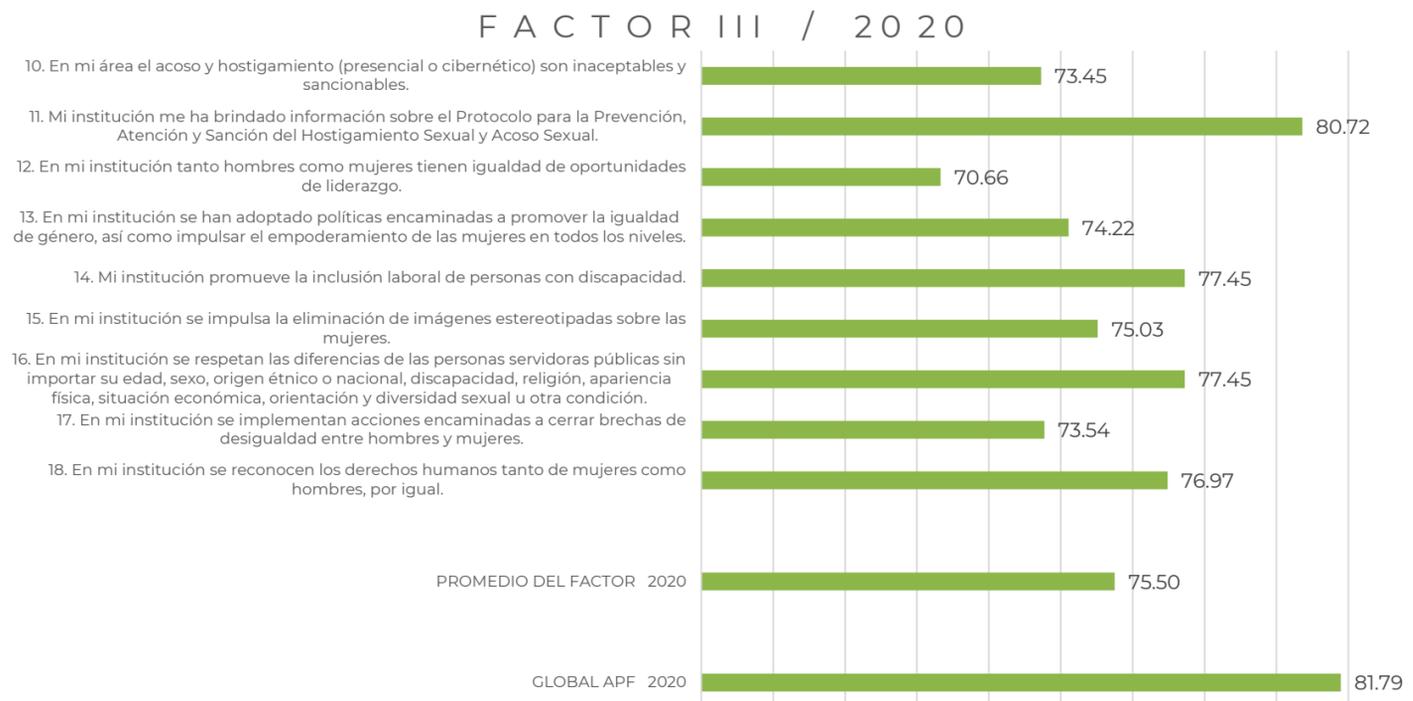
Para Canal 22, es primordial que todos sus integrantes sean partícipes en la consecución de nuestra Misión y Visión.



(Gráfica 13)



(Gráfica 14)



FACTORES MENOR CALIFICADOS

Los **dos elementos con menor calificación** y de los cuales se requiere reforzar la eficiencia y proactividad son:

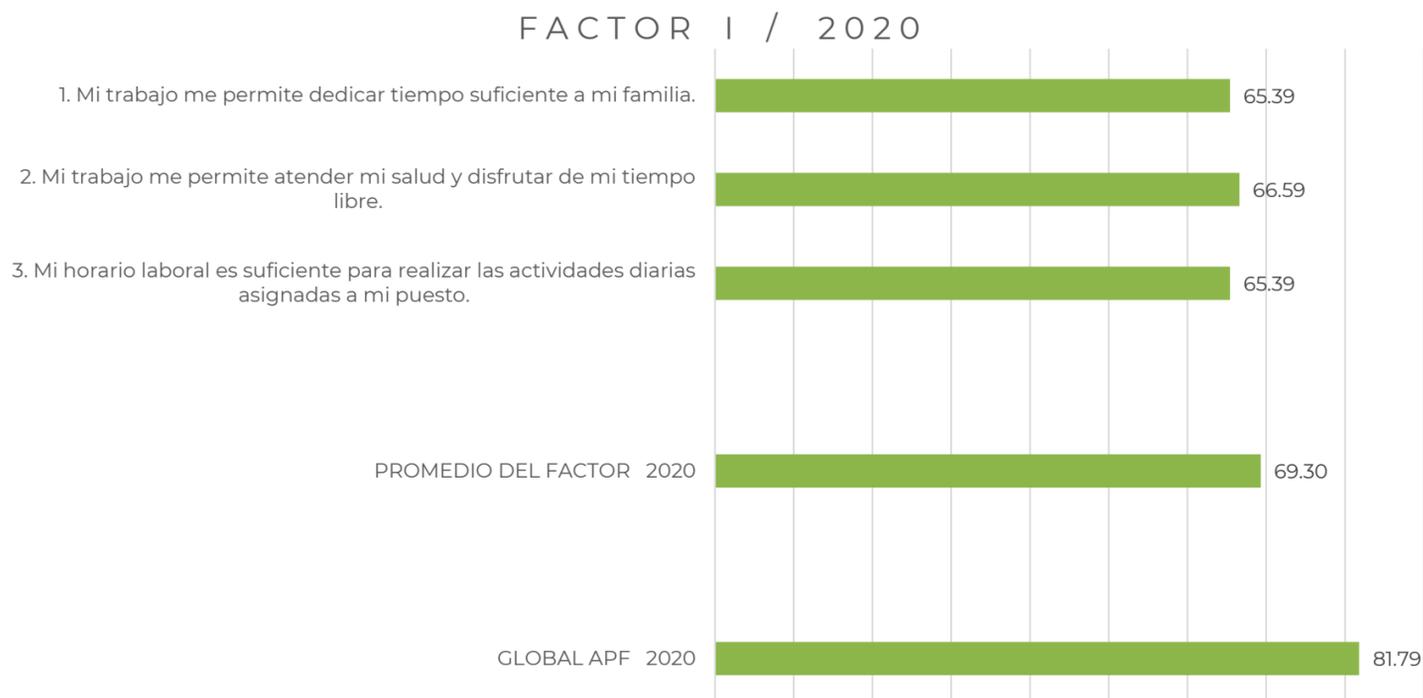
I. Balance trabajo-familia

IV. Trabajo a distancia

(Gráficas 15 y 16)

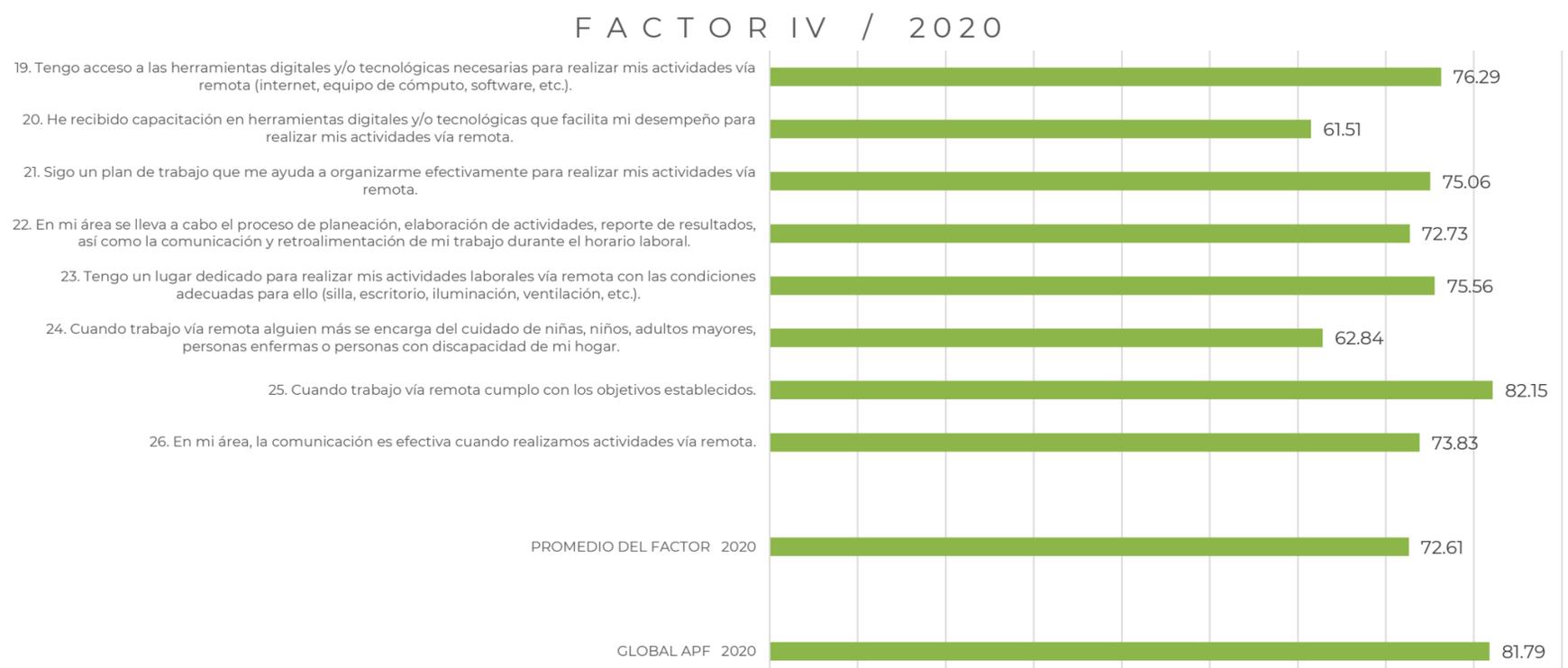
Es necesario desarrollar estrategias de eficiencia a fin de mejorar el balance de tiempo trabajo-familia, para obtener resultados visibles y se valore por parte de las personas servidoras públicas. En este sentido, es fundamental lograr armonizar los tiempos que dedican al trabajo remunerado y a las responsabilidades del hogar hombres y mujeres, lo que contribuirá al mejoramiento de la calidad de vida de todos los integrantes de la familia y permitirá la posibilidad de relaciones laborales más humanas y el desarrollo de una sociedad más solidaria.

(Gráfica 15)



Ante esta emergencia sanitaria, el hacer uso de estas herramientas puede implicar grandes retos, y las brechas digitales pueden limitar el acceso a las personas servidoras públicas en sus actividades laborales, por lo que, al personal que tiene trabajo remoto, es una solución efectiva para evitar la proximidad y la interacción física en tiempos de riesgo. De esta manera, podríamos lograr una coordinación más efectiva del trabajo y de la entrega de información confiable en tiempo real.

(Gráfica 16)



4. Análisis Cualitativo

4.1 Análisis de resultados de comentarios y sugerencias.

En la ECCO 2020 se recibieron 17 comentarios de las personas participantes, de los cuales destacaron los siguientes temas:



- ✓ El 18% manifestó una opinión de “Felicitación o Reconocimiento”, que se haya tomado en cuenta la contingencia sanitaria en la Encuesta.
- ✓ El 35% expresó una “sugerencia”, siendo la mayoría que se debe de concientizar al personal de toda la Entidad, el autocuidado en el pensamiento de inicio a fin como parte de la vida diaria.
- ✓ El 41% quiso compartir una “queja”, alusivas en gran parte a la situación de la emergencia sanitaria.
- ✓ El 6% manifiesto “Otro” de opinión, haciendo énfasis igualmente por la pandemia de COVID-19.

5. Análisis Comparativo

5.1 Análisis comparativo de resultados a nivel Administración Pública Federal.

Se puede observar que Televisión Metropolitana, S.A. de C.V., dentro del comparativo a nivel Administración Pública Federal (APF), se encuentra dentro una posición en demerito al índice de calificación global por factor, como se muestra en el siguiente cuadro:

ID_FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	TELEVISIÓN METROPOLITANA, S.A. DE C.V.
		CALIFICACIÓN	
65	Balance trabajo-familia	81	69
66	COVID-19	82	77
67	Género, igualdad y no discriminación	83	76
68	Trabajo a distancia	80	73
69	Trabajo presencial	83	77
RESULTADO GLOBAL		82	74

NOTA: Se redondearon a enteros.

LOS CINCO REACTIVOS MEJOR EVALUADOS EN LA APF

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL			TELEVISIÓN METROPOLITANA, S.A. DE C.V.	
DESCRIPCIÓN	ID_REACTIVO	INDICE	ID_REACTIVO	INDICE
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.	234	88.16	234	84.4
28. En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.	235	86.21	235	72.98
7. Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	214	85.99	214	82.51
16. En mi institución se respetan las diferencias de las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, orientación y diversidad sexual u otra condición.	223	85.45	223	77.45
25. Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.	232	85.29	232	82.15

LOS CINCO REACTIVOS PEOR EVALUADOS EN LA APF

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL			TELEVISIÓN	
DESCRIPCIÓN	ID_REACTIVO	INDICE	ID_REACTIVO	INDICE
24. Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	231	74.85	231	62.84
20. He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.	227	75.25	227	61.51
30. En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.	237	77.43	237	73.99
1. Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	208	78.42	208	65.39
6. Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.	213	78.47	213	70.98



5.2 Análisis comparativo de resultados entre instituciones.

Conforme al comparativo de los resultados de este ciclo, se puede observar que Televisión Metropolitana, S.A. de C.V., dentro del sector Cultura, se encuentra dentro de los tres últimos lugares con menor índice de calificación global, como se muestra en el siguiente cuadro:

DATOS DE LA INSTITUCIÓN				
CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	CLAVE DE LA UR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Índice Global por Institución
48	Cultura	L8P	Estudios Churubusco Azteca, S.A.	86.15
48	Cultura	L3N	Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C.	82.36
48	Cultura	000	Secretaría de Cultura	81.55
48	Cultura	E00	Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura	80.05
48	Cultura	L9Y	Fideicomiso para la Cineteca Nacional	78.75
48	Cultura	F00	Radio Educación	78.56
48	Cultura	MDC	Instituto Mexicano de Cinematografía	78.41
48	Cultura	D00	Instituto Nacional de Antropología e Historia	77.04
48	Cultura	MHL	Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.	74.64
48	Cultura	MDB	Instituto Nacional de Lenguas Indígenas	71.51
48	Cultura	I00	Instituto Nacional del Derecho de Autor	70.41



5.3 Análisis de resultados de la efectividad del último PTCCO-2020.

Se programaron 7 acciones de mejora con un promedio general del 71% de cumplimiento, como lo muestra la siguiente tabla:

	Ramo	11- Educación Pública
	UR Siglas	*MHL
	UR Nombre	MHL - Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.
	Códigos de Ramo - UR	11 - MHL
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

Reporte de PTCCO

Número	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	Porcentaje de cumplimiento
1	1- Dar a conocer el análisis de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019.	1- Todo el personal	17/02/2020	16/03/2020	31/03/2020	Difundir los resultados de la ECCO a todo el personal de la televisora, mediante carteles, correo electrónico e intranet institucional, una vez por semana.	38 - Adaptable al entorno	41 - Eficiente	63 - Transparencia	Alto	100%
2	2- Enfatar la importancia de la participación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020.	1- Estratégica	Difundir la importancia de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/08/2020	15/10/2020	Difundir la importancia de la ECCO a todo el personal de la televisora, mediante correo electrónico institucional y carteles, dos veces por mes.	38 - Adaptable al entorno	53 - Cooperación	47 - Motivada	Alto	100%
3	3- Reforzar los diferentes tipos de liderazgo entre los niveles jerárquicos de la televisora.	1- Estratégica	Fomentar en los niveles jerárquicos medios y superiores un liderazgo que cumpla con la razón de ser de la Entidad.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	17/02/2020	15/03/2020	31/10/2020	Difundir por medio de una campaña de carteles y correo electrónico institucional, bimestral.	52 - Liderazgo Integral	59 - Liderazgo	41 - Eficiente	Medio	0%
4	4- Fomentar una cultura de mejora continua en la atención y servicios que proporciona la televisora.	2- Operativa	Capacitar al personal en el tema de Trabajo en Equipo, así como difundir al personal donde pueden realizar sugerencias y quejas para la mejora continua de la televisora.	1- Todo el personal	17/02/2020	15/03/2020	30/11/2020	Difundir por correo electrónico donde pueden realizar sugerencias y quejas.	39 - Adaptable al ciudadano	58 - Interés Público	46 - Inclusiva	Medio	0%
5	5- Alentar el interés que permita sensibilizar al personal en materia de igualdad de género.	1- Estratégica	Impartir un curso de sensibilización al personal en materia de igualdad de género.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/06/2020	15/10/2020	Realizar mínimo un curso de igualdad de género.	55 - Equidad de género	56 - Igualdad y no Discriminación	49 - Íntegra	Alto	100%
6	6- Continuar fomentando lo que se debe hacer y no como servidor público, de acuerdo al contenido del Código de Conducta de la televisora.	2- Operativa	Fomentar una comunicación asertiva basada en principios y valores.	1- Todo el personal	17/02/2020	15/04/2020	30/11/2020	Difundir la importancia de una comunicación asertiva, mediante correo electrónico institucional y carteles, 2 veces por mes.	61 - Respeto	38 - Adaptable al entorno	57 - Integridad	Medio	100%
7	7- Realizar cursos de capacitación adecuados a las actividades que desempeñan los trabajadores.	2- Operativa	Buscar opciones de capacitación que no impliquen altos costos para la televisora.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/04/2020	31/12/2020	Se reforzará el "Plan de Capacitación" para los servidores públicos puedan desarrollarse en su ámbito profesional y personal.	50 - Profesional	47 - Motivada	41 - Eficiente	Medio	100%



6. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

A continuación, se presentan las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021 (PTCCO-2021) a adoptar.

	Ramo	48- Cultura
	UR Siglas	MHL
	UR Nombre	MHL - Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.
	Códigos de Ramo - UR	48 - MHL
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
					Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin					
1	1- Dar a conocer el análisis de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2020) y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO-2021).	1- Estratégica	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2020), así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO-2021).	1- Todo el personal	13/08/2021	01/04/2021	30/09/2021	Difundir los resultados de la ECCO-2020 y PTCCO-2021 a todo el personal de la televisora, correo electrónico institucional, una vez por mes. Publicar el análisis de resultados de la ECCO-2021 y PTCCO-2021 en la página web de la Normatividad Interna de Canal 22.	38 - Adaptable al entorno	63 - Transparencia	41 - Eficiente	Alto
2	2- Enfatizar la importancia de la participación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020.	1- Estratégica	Difundir la importancia de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	1- Todo el personal	13/08/2021	01/06/2021	30/11/2021	Difundir la importancia de la ECCO a todo el personal de la televisora, mediante correo electrónico institucional, una vez por mes.	38 - Adaptable al entorno	47 - Motivada	53 - Cooperación	Alto
3	3- eforzar los diferentes tipos de liderazgo entre los niveles jerárquicos de la televisora.	1- Estratégica	Fomentar en los niveles jerárquicos medios y superiores un liderazgo que cumpla con la razón de ser de la Entidad.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	13/08/2021	01/06/2021	31/10/2021	Realizar una campaña interna (difusión) mediante correo electrónico institucional ¿Cómo ser un buen líder?, una vez por mes.	52 - Liderazgo Integral	59 - Liderazgo	41 - Eficiente	Medio
4	4- Implementar mecanismos que permitan el balance entre trabajo-familia.	2- Operativa	Reforzar en a todo el personal un equilibrio entre lo laboral y familiar, sin que afecte las actividades sustantivas de la televisora.	1- Todo el personal	13/08/2021	01/06/2021	31/10/2021	Difundir mediante correo electrónico institucional comunicados relativos a las acciones que realiza la Entidad, una vez por mes.	9 - Balance trabajo - familia	19 - Estrés laboral	57 - Integridad	Medio
5	5- Continuar fomentando lo que se debe hacer y no como servidor público, de acuerdo al contenido del Código de Conducta de la televisora.	2- Operativa	Fomentar una comunicación efectiva basada en principios y valores.	1- Todo el personal	13/08/2021	01/01/2021	30/11/2021	Difundir los principios y valores de la televisora, mediante correo electrónico institucional, dos veces por mes.	3 - Mejora y cambio	6 - Comunicación	12 - Identidad con la Institución y valores	Medio
6	6- Realizar cursos de capacitación adecuados a las actividades que desempeñan los trabajadores.	2- Operativa	Buscar opciones de capacitación que no impliquen altos costos para la televisora.	1- Todo el personal	13/08/2021	01/06/2021	30/11/2021	Capacitar al personal en materia de cultura organizacional en temas como liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo.	2 - Capacitación especializada y desarrollo	10 - Colaboración y trabajo en equipo	50 - Profesional	Medio



Atentamente



Lic. Ricardo Cardona Acosta

Subdirector General de Administración y Finanzas
Televisión Metropolitana, S.A. De C.V.



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

