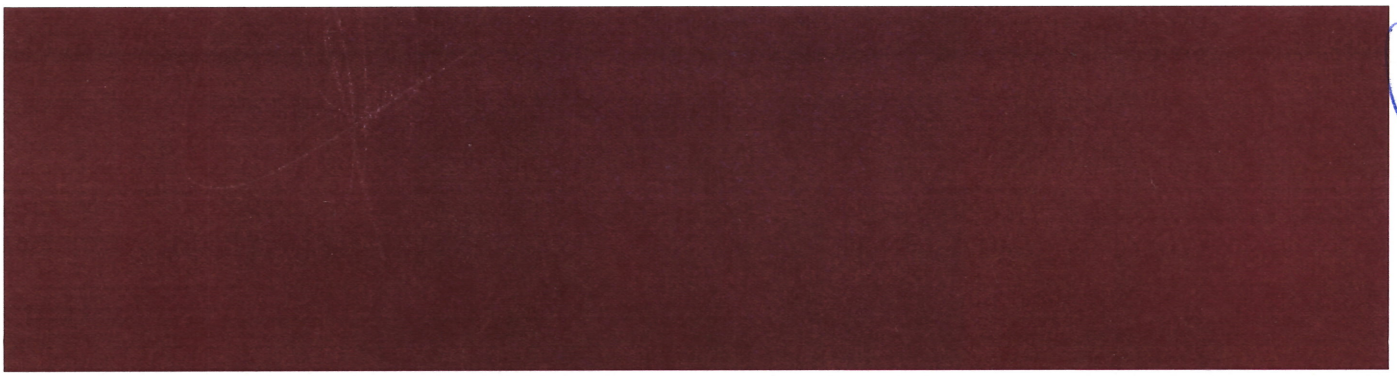
CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

CANAL 22

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

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

(ECCO-2022)



El lenguaje empleado en los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 (ECCO-2022) de Televisión Metropolitana, S.A. de C.V. (Canal 22), no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos géneros.

Contenido

1. Objetivo 3
2. Marco normativo y programático 4
3. Resultados Cuantitativo 5
   3.1 Resultados estadísticos 5
   3.2 Resultados factores 10
   3.3 Resultados de los factores mejor calificados 21
   3.4 Resultados de los factores menor calificados 23
4. Resultados Cualitativo 25
   4.1 Resultados de comentarios y sugerencias 25
5. Resultados Comparativos 26
   5.1 Comparativa de resultados de cuadrantes – institución. 26
   5.2 Comparativo de resultados entre instituciones 27
6. Modelo Tichy 28
7. Efectividad del último PTCCO-2022 29
8. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 30

1. 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, aspectos que pueden afectar positivamente o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional en cada una de las personas colaboradoras de esta Entidad, que a su vez estas acciones de mejora coadyuvarán en el desempeño de nuestras personas colaboradores, es decir, en su desarrollo profesional, la consecuente satisfacción de los usuarios en la calidad de los servicios y en la capacidad de adaptación al entorno de su clima laboral.

2. Marco normativo y programático

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 Sección III del Clima y Cultura Organizacional del ACUERDO por lo 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 Servicios Profesional de Carrera, última reforma del 17 de mayo de 2019.

Cuarto objetico 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.

3. Resultados Cuantitativos

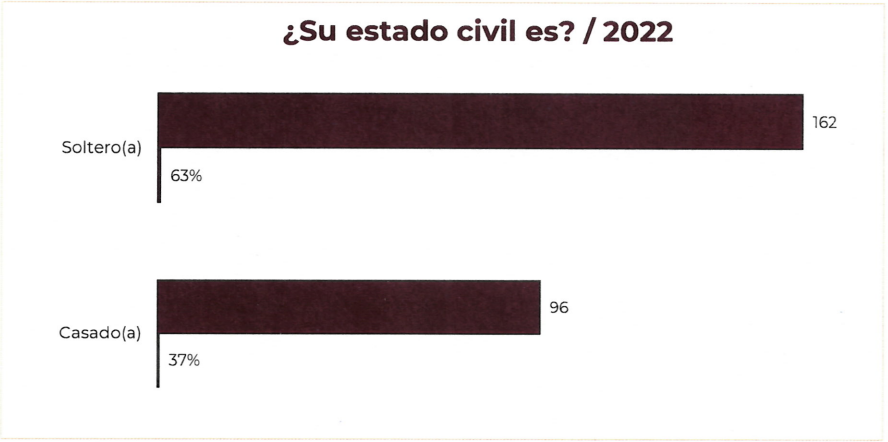
3.1. Resultados estadísticos.

De las 258 personas participantes, 44% corresponde a mujeres y 56% a hombres **(Gráfica 1)**, asimismo el 63% se declararon solteros y 37% casados. **(Gráfica 2)**

(Gráfica 1)



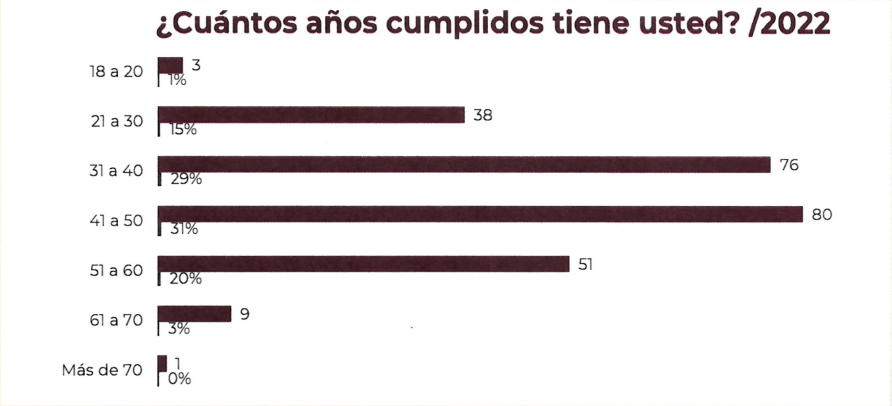
(Gráfica 2)



Con respecto a edades, la distribución poblacional es la siguiente: el **16%** se ubica entre los 18 a los 30 años, el **29%** de los 31 a los 40 años, el **31%** de los 41 a los 50 años, el **20%** de los 51 a los 60 años y finalmente el **4%** de los 61 a los 70 años. **(Gráfica 3)**

Las personas colaboradoras de esta televisora se encuentran en edad productiva; por lo que puede ser aprovechada su energía, experiencia, madurez y conocimiento en el área, para cambios progresivos de clima laboral.

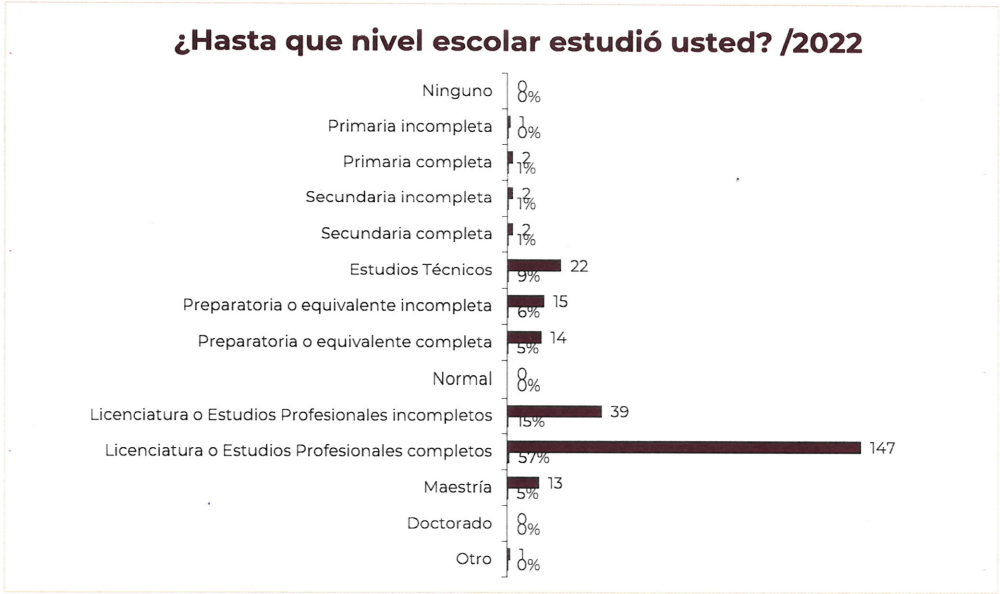
(Gráfica 3)



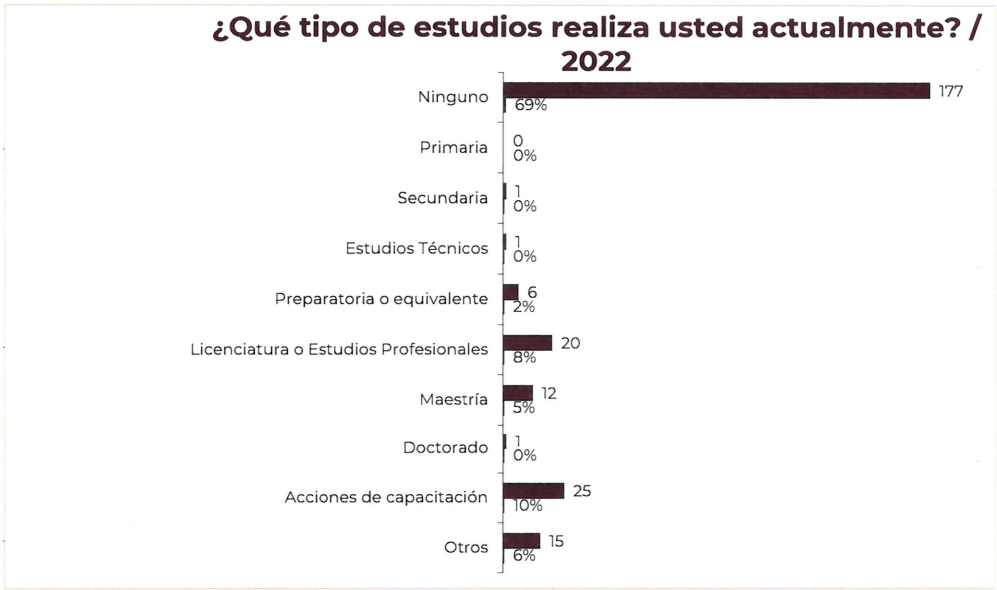
Hablando del nivel educativo, existe una proporción del **57%** que cuenta con licenciatura o estudios profesionales completos, de los cuales **15 %** con estudios a nivel licenciatura o estudios profesionales incompletos, el **5%** cuenta con estudios de maestría; asimismo, el **5%** cuenta con estudios de preparatoria o equivalente completa, el **6%** con estudios de preparatoria o equivalente incompleto, el **9%** con estudios de nivel técnico y el **3%** con estudios de nivel básico. **(Gráfica 4)**

De igual manera, el **69%** manifestó no encontrarse estudiando actualmente, el **8%** se encuentran estudiando una licenciatura o estudios profesionales, el **2%** se encuentra estudiando preparatoria o equivalente, el **5%** a nivel maestría y **10%** sólo acciones de capacitación además el **6%** en otros. **(Gráfica 5)**

(Gráfica 4)



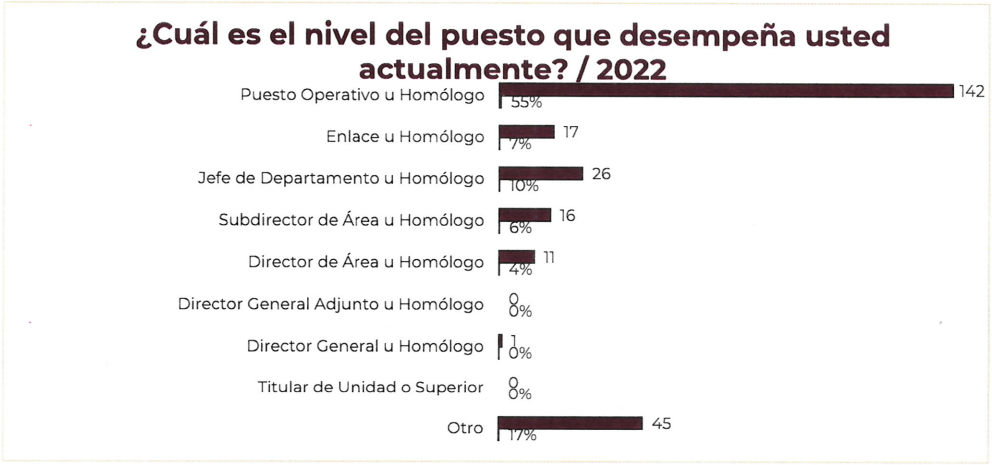
(Gráfica 5)



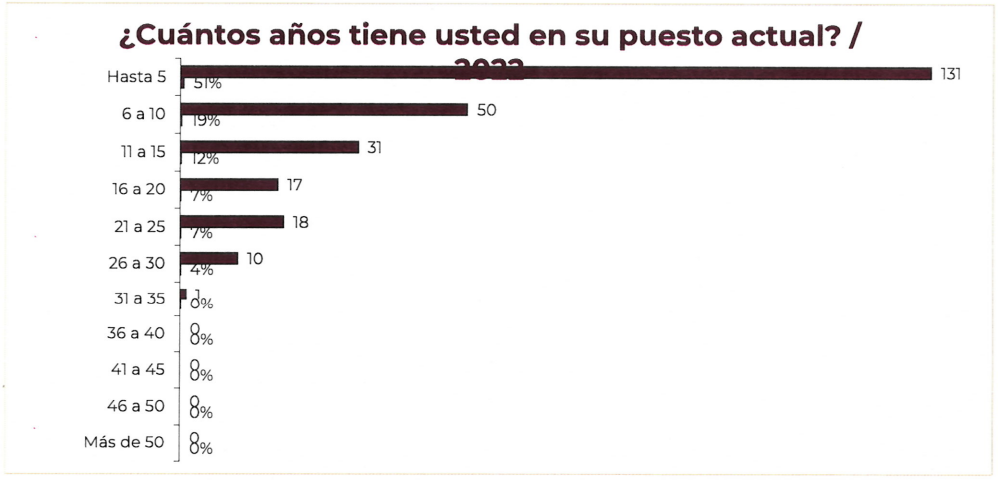
En cuanto al nivel del puesto que desempeñan actualmente las personas colaboradoras de Canal 22, el **55%** de las personas encuestadas se encuentran ocupando un puesto operativo u homólogo, **7%** enlace u homólogo, **10%** jefe de departamento u homólogo, **6%** subdirector de área u homólogo, **4%** director de área u homólogo y el **1%** director general u homólogo. Es importante señalar que el **17%** de las personas encuestadas se identificó como otro, debido a que se encuentran contratado por honorarios asimilados.**(Gráfica 6)**

En el aspecto de los años que tienen en el puesto actual, el **51%** tiene hasta 5 años, **19%** de 6 a 10 años, **12%** de 11 a 15 años, **7%** de 16 a 20 años, **7%** de 21 a 25 años, **4%** de 26 a 30 años. **(Gráfica 7)**

(Gráfica 6)

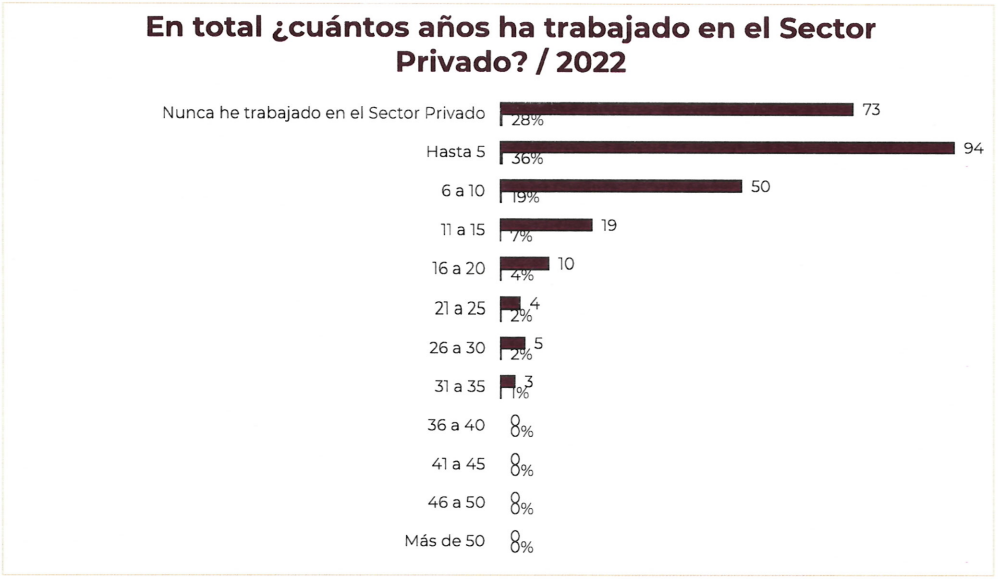


(Gráfica 7)



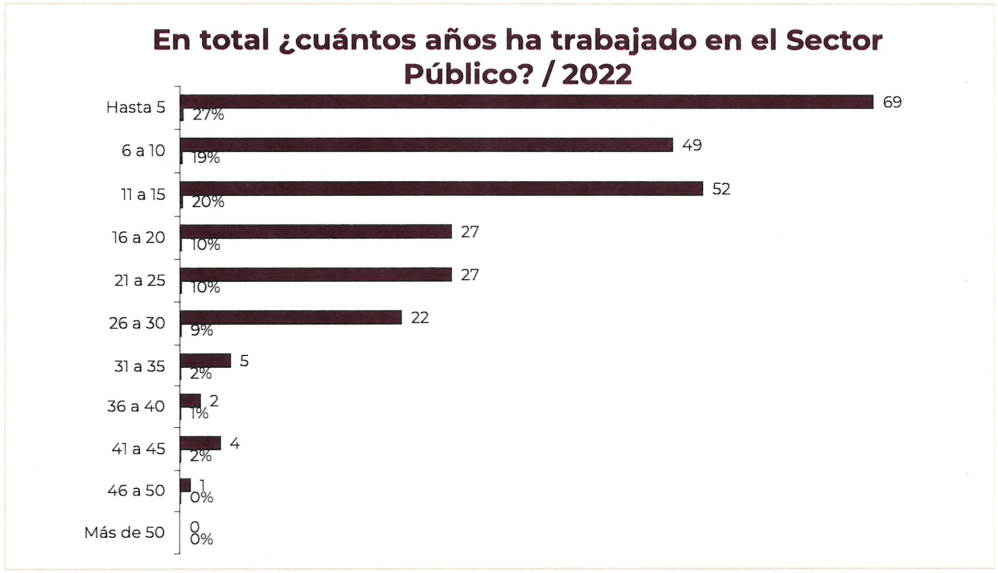
En el rango de años que ha trabajado el personal encuestado en el *Sector Privado*.

(Gráfica 8)



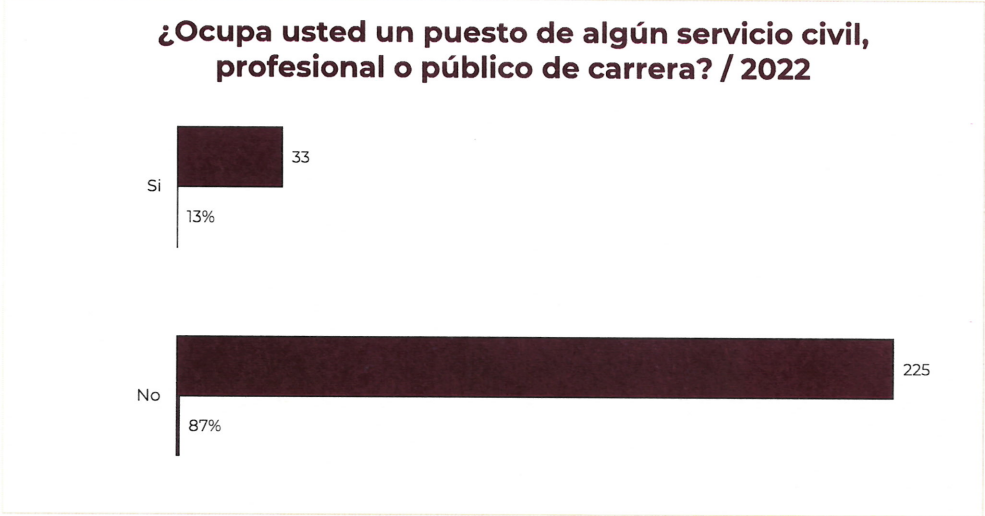
En el rango de años que ha trabajado el personal encuestado en el *Sector Público*.

(Gráfica 9)



En cuanto a un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera, **13%** de las personas encuestadas se encuentran en los supuestos antes descritos, y el **87%** no han participado en el Sistema de Profesionalización de la Secretaría de la Función Pública.

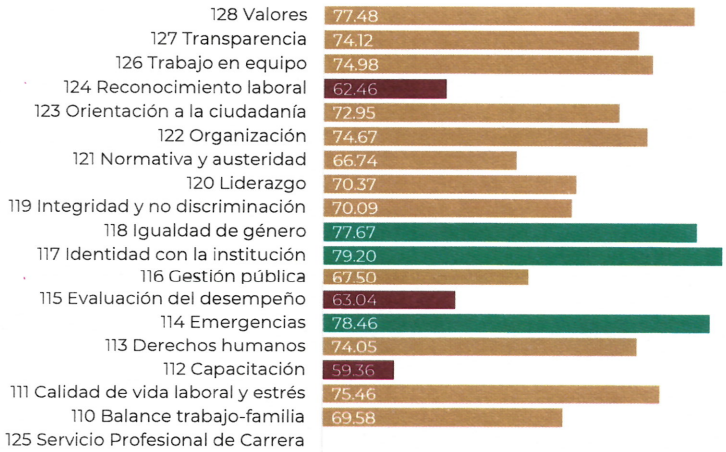
(Gráfica 10)



3.2 Resultados de factores.

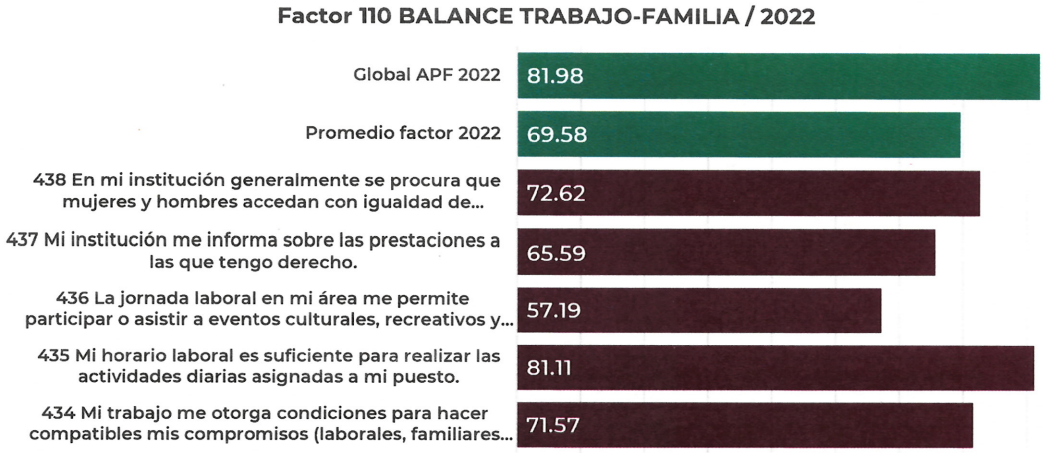
La información relacionada con la calificación por factores para Canal 22 siendo su índice global de 71.56 y la Administración Pública Federal siendo de 81.98 índice global.

(Gráfica 11)



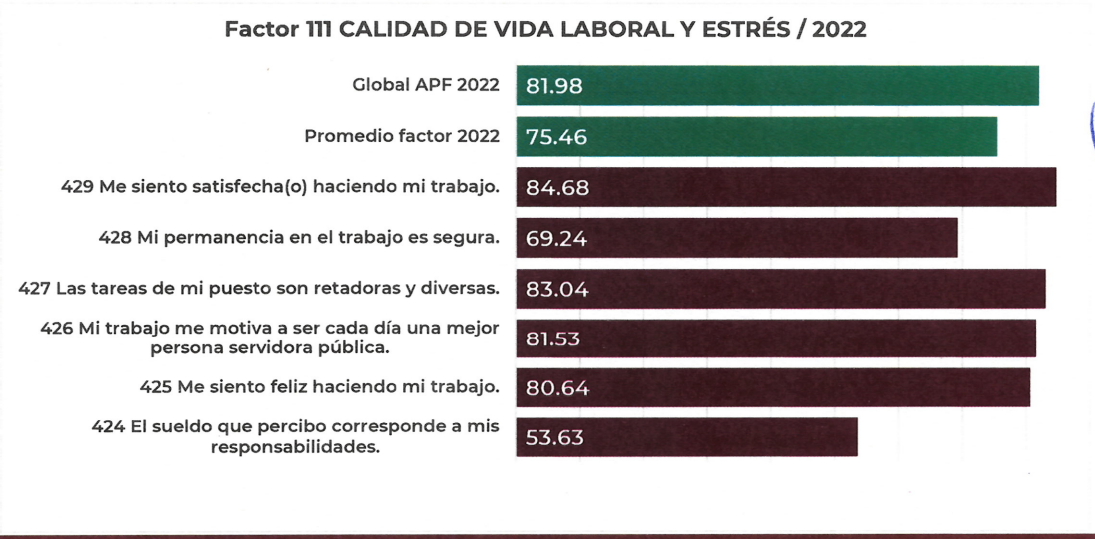
En el Factor 110 – Balance Trabajo-Familia, se tiene en el reactivo *435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto*, con el mayor índice de 81.11.

(Gráfica 12)



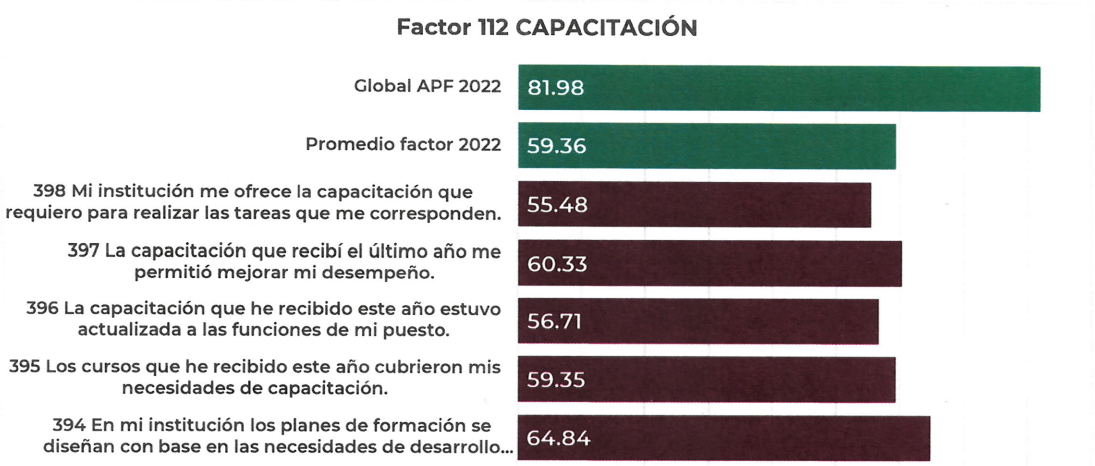
Factor 111 – Calidad de Vida Laboral y Estrés, se tiene en el reactivo *427 Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas*, con el mayor índice de 83.04.

(Gráfica 13)



Factor 112 – Capacitación, se tiene en el reactivo *394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional*, con el mayor índice de 64.84.

(Gráfica 14)



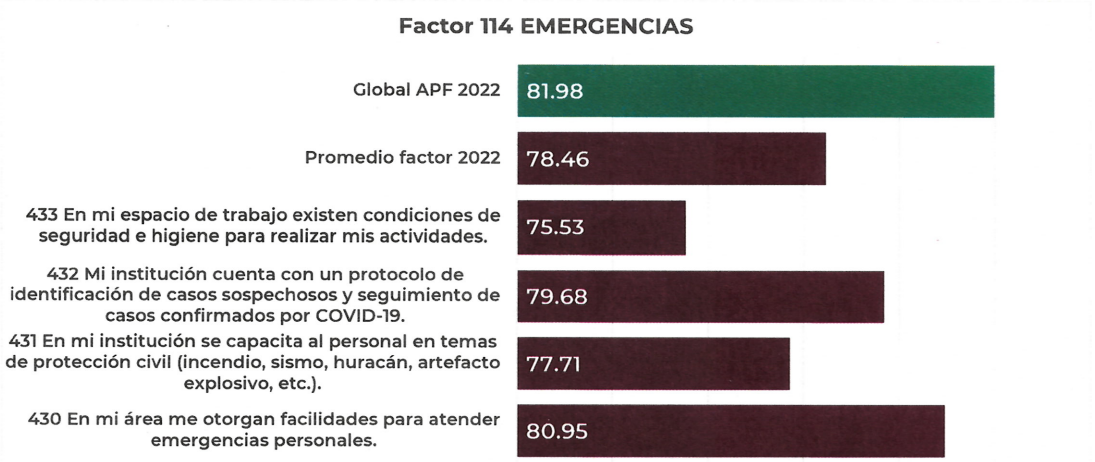
Factor 113 – Derechos Humanos, se tiene en el reactivo *374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución*, con el mayor índice de 78.83.

(Gráfica 15)



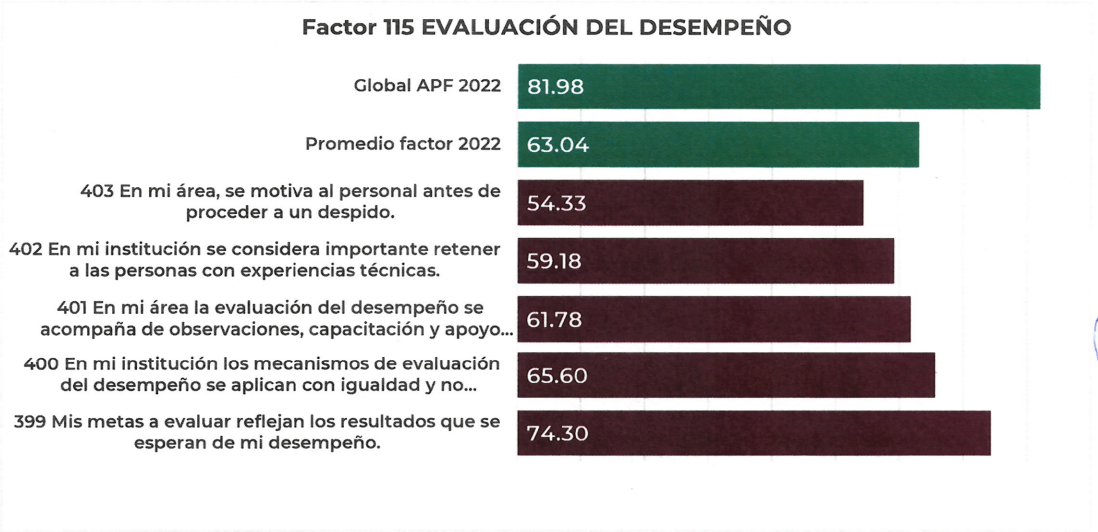
Factor 114 – Emergencias, se tiene en el reactivo *430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales*, con el mayor índice de 80.95.

(Gráfica 16)



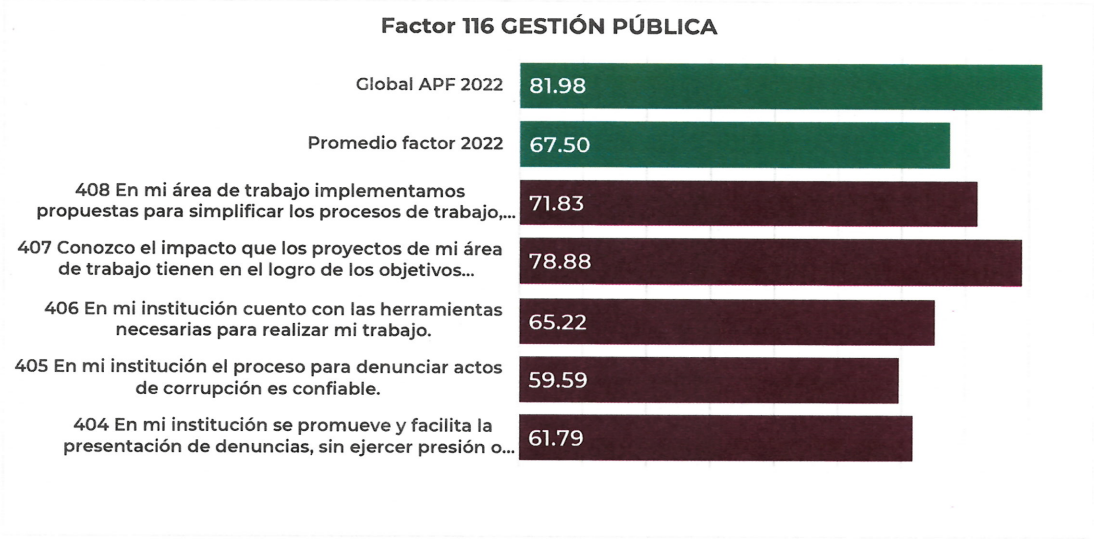
Factor 115 – Evaluación del Desempeño, se tiene en el reactivo *399 Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño*, con el mayor índice de 74.30.

(Gráfica 17)



Factor 116 – Gestión Pública, se tiene en el reactivo *407 Conozco el impacto que los proyectos de mi área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales*, con el mayor índice de 78.88.

(Gráfica 18)



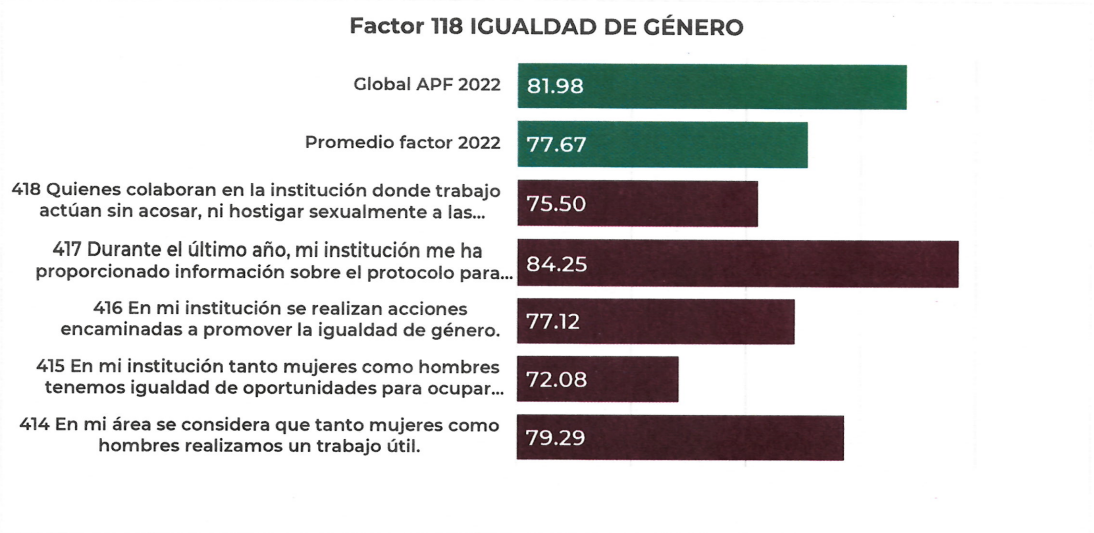
Factor 117 – Identidad con la Institución, se tiene en el reactivo *463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución,* con el mayor índice de 88.05.

(Gráfica 19)



Factor 118 – Igualdad de Género, se tiene en el reactivo *417 Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual,* con el mayor índice de 84.25

(Gráfica 20)



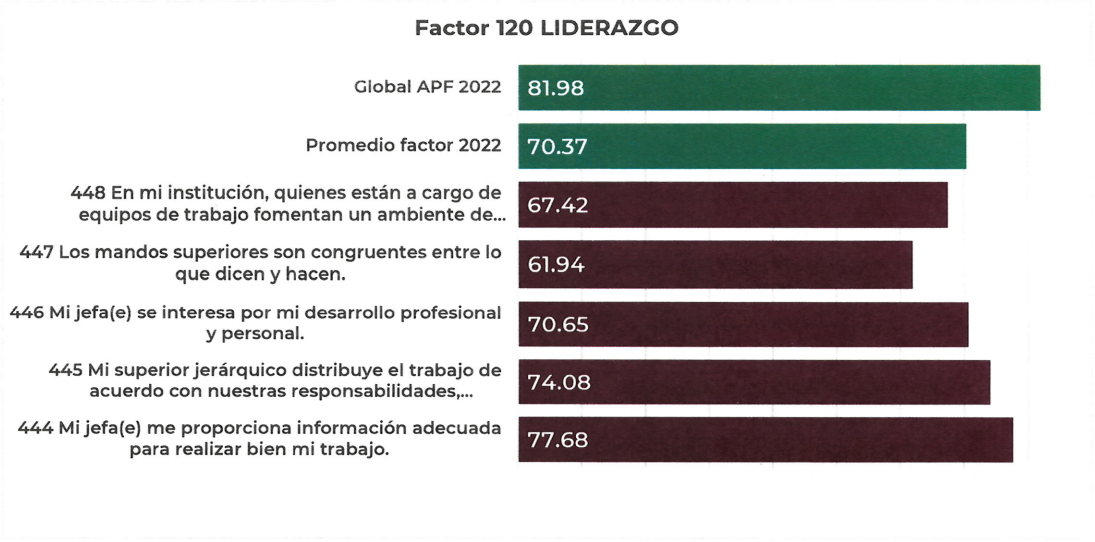
Factor 119 – Integridad y No Discriminación, se tiene en el reactivo *421 En la institución donde trabajo los servicios se otorgan a todas las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones,* con el mayor índice de 73.94.

(Gráfica 21)



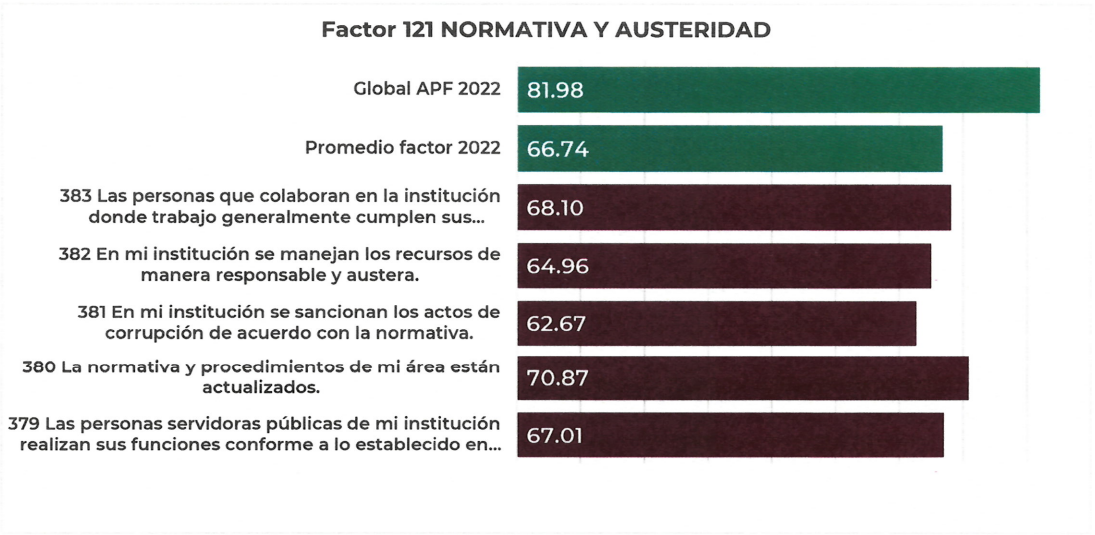
Factor 120 – Liderazgo, se tiene en el reactivo *444 Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo,* con el mayor índice de 77.68.

(Gráfica 22)



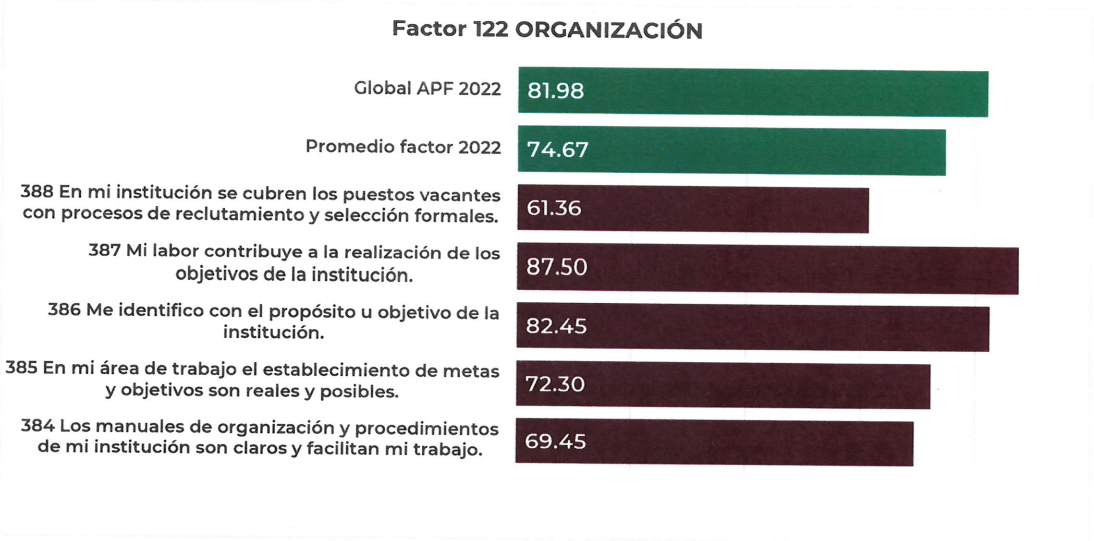
Factor 121 – Normatividad y Austeridad, se tiene en el reactivo *380 La normativa y procedimientos de mi área están actualizados,* con el mayor índice de 70.87.

(Gráfica 23)



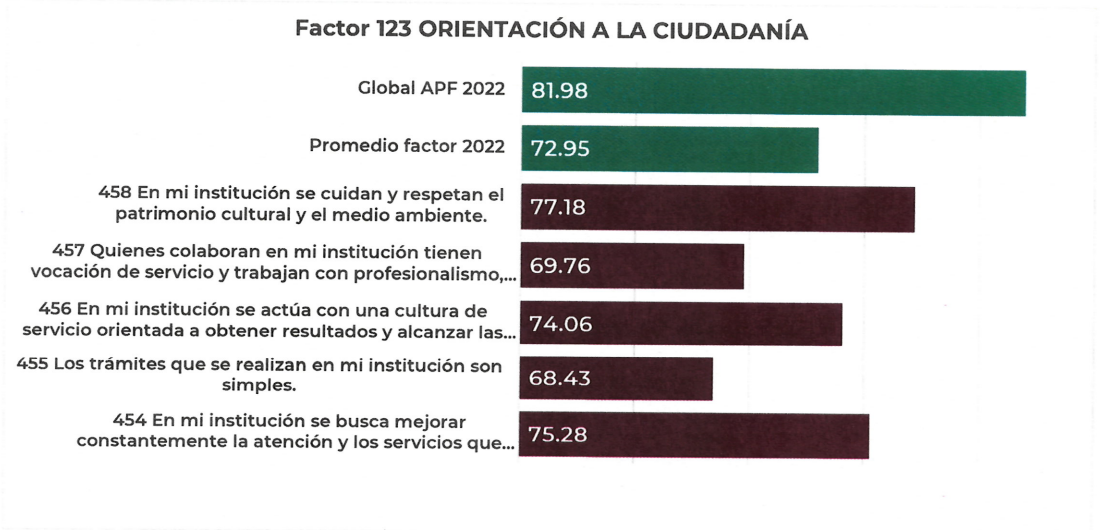
Factor 122 – Organización, se tiene en el reactivo *387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución,* con el mayor índice de 87.50.

(Gráfica 24)



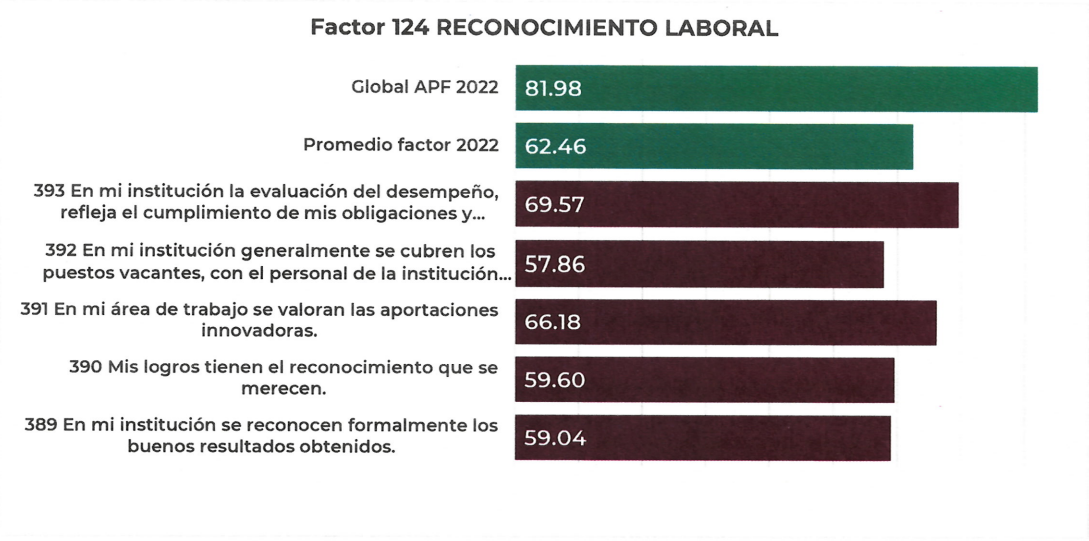
Factor 123 – Orientación a la Ciudadanía, se tiene en el reactivo *458 En mi institución se cuidan y respetan el patrimonio cultural y el medio ambiente,* con el mayor índice de 77.18.

(Gráfica 25)



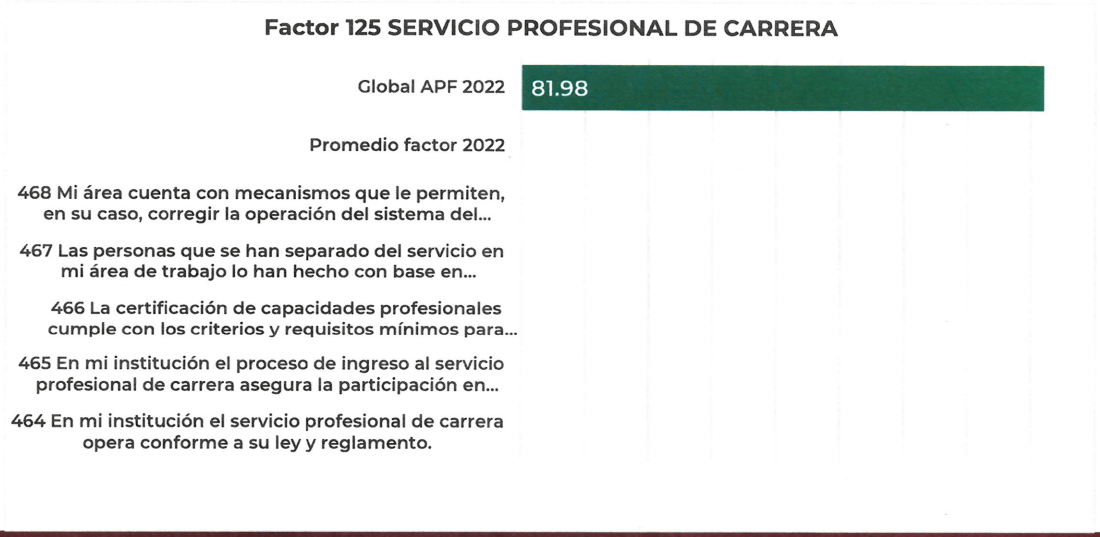
Factor 124 – Reconocimiento Laboral, se tiene en el reactivo *393 En mi institución la evaluación del desempeño, refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades,* con el mayor índice de 69.57.

(Gráfica 26)



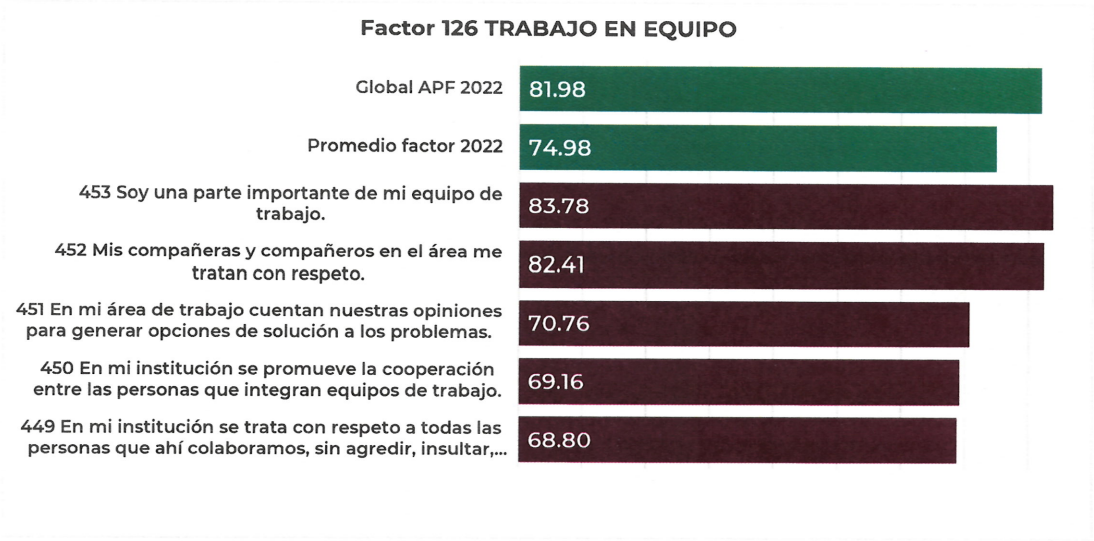
Factor 125 – Servicio Profesional de Carrera, se tiene en el reactivo sin puntuación derivado que se rige Canal 22 por el apartado A.

(Gráfica 27)



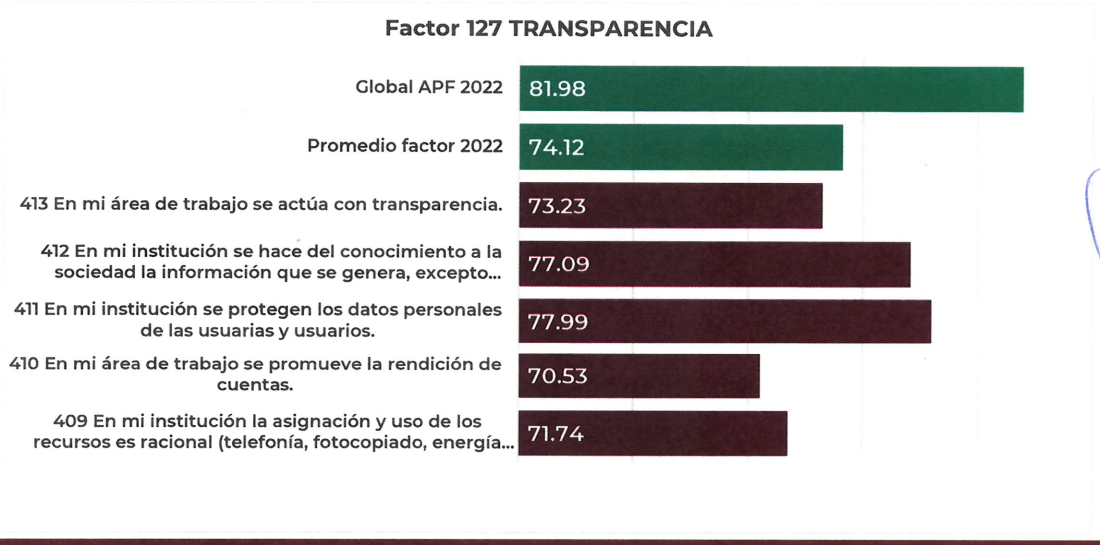
Factor 126 – Trabajo en Equipo, se tiene en el reactivo *453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo,* con el mayor índice de 83.78.

(Gráfica 28)



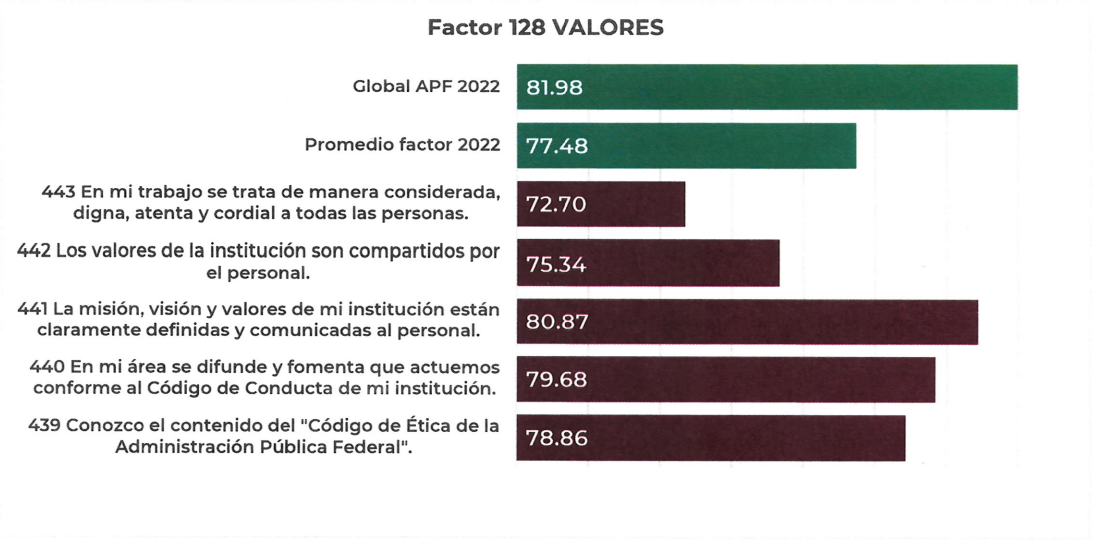
Factor 127 – Transparencia, se tiene en el reactivo *411 En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios,* con el mayor índice de 77.99.

(Gráfica 29)



Factor 128– Valores, se tiene en el reactivo *441 La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal,* con el mayor índice de 80.87.

(Gráfica 30)

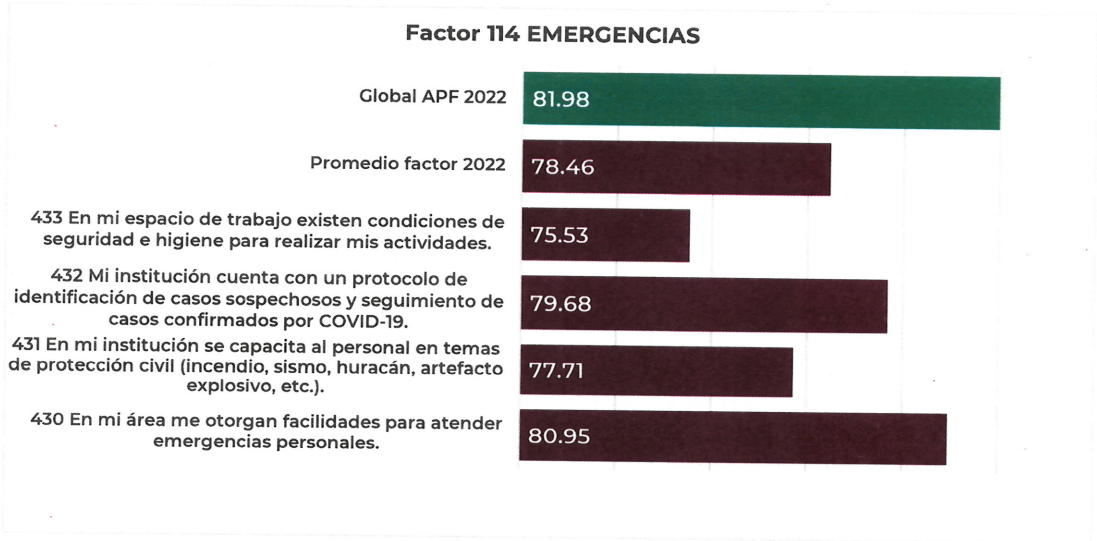


3.3 Resultados de los factores mejor calificados.

Los **tres factores con mejores puntajes**, siendo los siguientes:

Factor 114 - Emergencias
Factor 117 - Identidad con la Institución
Factor 118 - Igualdad de Género

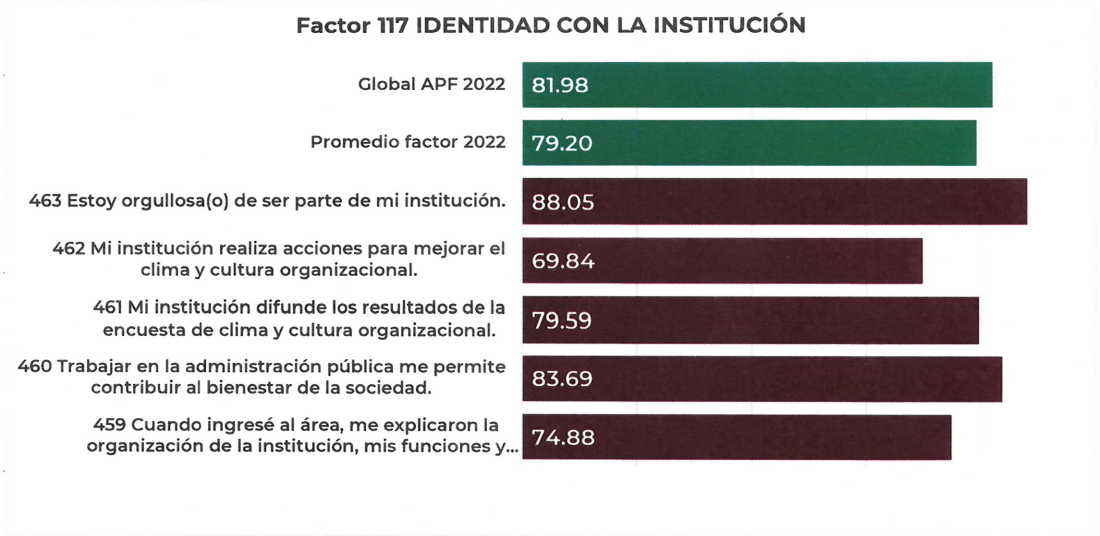
Se refleja que el personal considera que en la televisora se toma en cuenta las emergencias familiares, y así como por motivo de la pandemia por COVID-19 se tomaron las medidas pertinentes para conllevar la crisis que se vivió en todo el País, asimismo, que existen condiciones de seguridad e higiene, adicional que se capacita al personal en temas de protección civil. Con respecto al tema de identidad con la institución, el personal de la televisora siente la permanencia de formar parte del equipo de trabajo en Canal 22. Y finalmente en igualdad de género señalan que Canal 22 los ha informado sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual y que tanto mujeres como hombres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto. **(Gráficas 31, 32 y 33)**



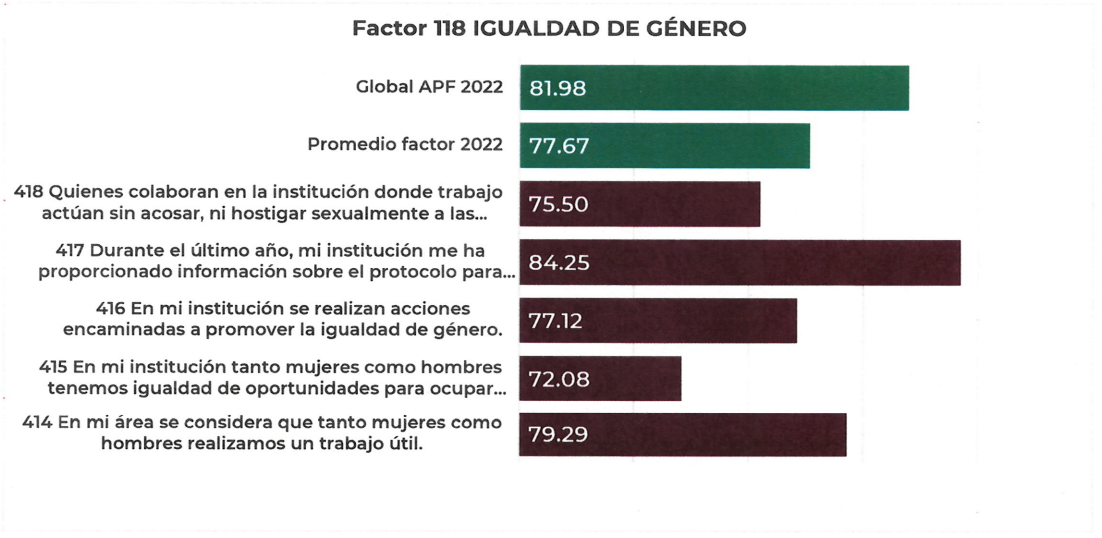
(Gráfica 31)

[redacted]

(Gráfica 32)



(Gráfica 33)



3.4 Resultados de los factores menor calificados.

Los **tres factores con menores puntajes** y de los cuales se requieren reforzar la calidad del desempeño de las personas que laboran para Canal 22, siendo los siguientes:

Factor 112 - Capacitación

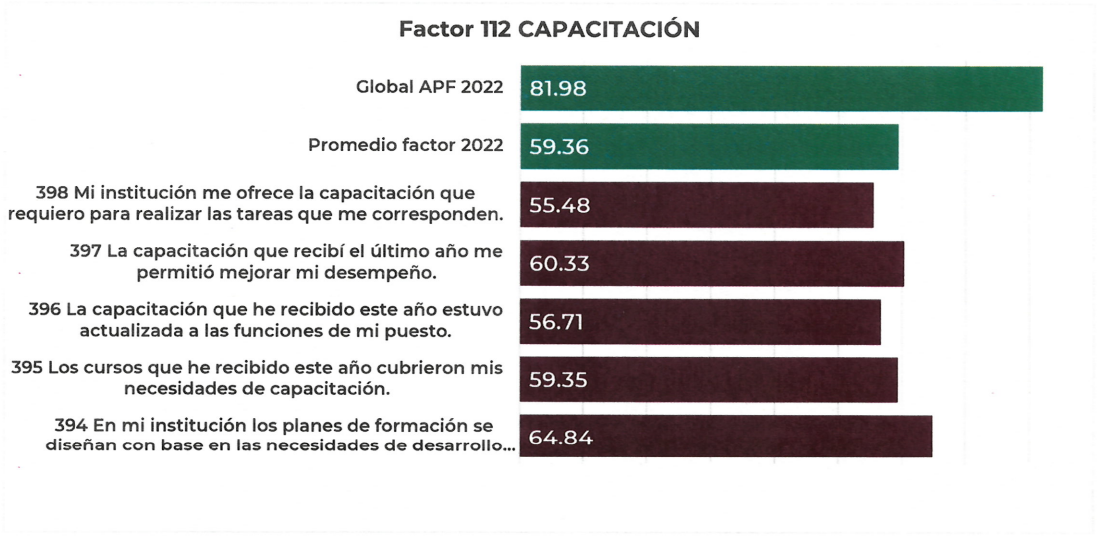
Factor 115 - Evaluación del Desempeño

Factor 124 - Reconocimiento Laboral

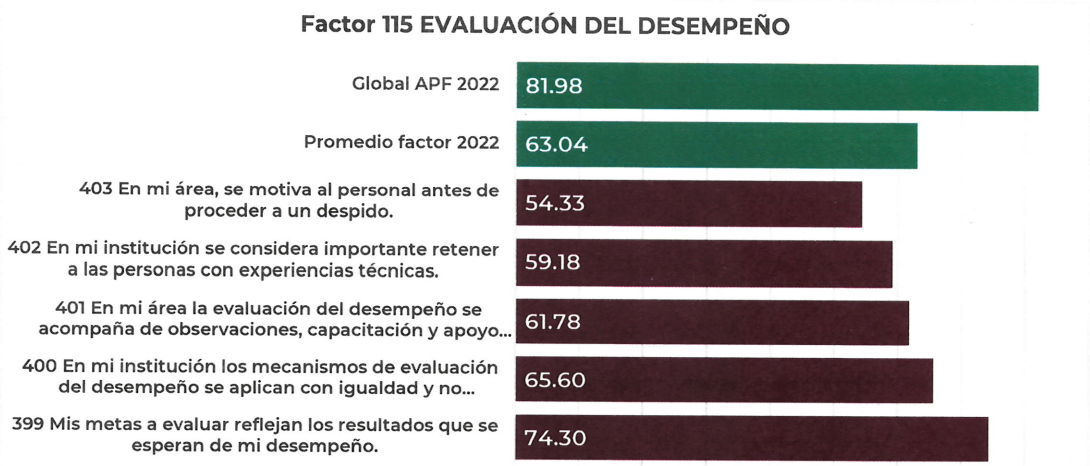
(Gráficas 34, 35 y 36)

Es necesario desarrollar estrategias para capacitación esto deriva que las personas colaboradoras señalan que debe de ir más acorde a sus funciones que desarrollan en su puesto. En cuanto a sus metas a evaluar deben de reflejar los resultados que se esperan de su desempeño y que sus logros que tienen reciban el reconocimiento que se merecen.

(Gráfica 34)



(Gráfica 35)



(Gráfica 36)



4. Resultados Cualitativos

4.1 Resultados de comentarios y sugerencias.

En la ECCO-2022 se recibieron 41 comentarios de las personas participantes, de los cuales destacaron los siguientes temas:



- ✓ El 15% manifestó una opinión de "Felicitación o Reconocimiento", señalando que es grato saber que existe este tipo de Encuesta.
- ✓ El 19% expresó una "Sugerencia", la mayoría orientadas a la impartición de capacitación acorde a sus funciones a desempeñar.
- ✓ El 56% quiso compartir una "Queja", alusivas en gran parte a la rotación de personal en las diversas áreas sustanciales de la televisora y sobre las instalaciones en las que se encuentran laborando.
- ✓ El 10% manifiesto "Otro" en opiniones en temas generales como son: sobre la organización, comunicación, etc.

5. Resultados Comparativos

5.1 Comparativa de resultados de cuadrantes - institución.

Se puede observar que Televisión Metropolitana, S.A. de C.V. (Canal 22), dentro del comparativo de resultados de cuadrantes a nivel Administración Pública Federal (APF), se encuentra dentro una posición en demérito al índice de calificación global por cuadrante, como se muestra a continuación:

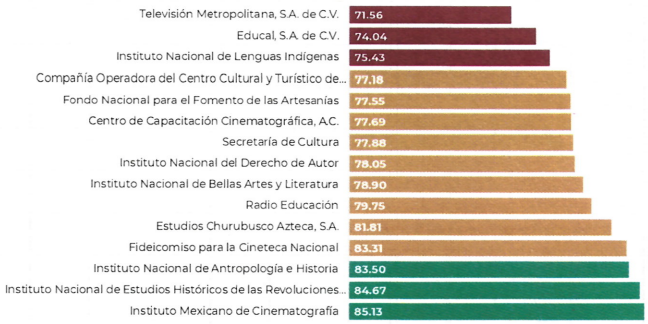


Cuadrante	INDICE INSTITUCIÓN 2022	INDICE 2022 APF
C1 Política de gobierno	70.41	82.38
C2 Gestión pública y transparencia	70.80	80.63
C3 Filosofía organizacional	73.51	82.95
C4 Tareas y responsabilidades	68.60	80.18
C5 Integridad e igualdad de género	73.87	83.50
C6 Relaciones laborales	72.67	81.70
C7 Profesionalización y desarrollo	61.18	78.71
C8 Seguridad en el trabajo	76.67	84.06
C9 Servicio a la sociedad	76.09	83.59
INDICE GLOBAL	**71.56**	**81.98**

5.2 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, ocupa el último lugar con el menor índice de calificación global, como se muestra en el siguiente cuadro y gráfica:

Institución / Área	ÍNDICE 2022 Institución
Instituto Mexicano de Cinematografía	85.13
Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México	84.67
Instituto Nacional de Antropología e Historia	83.50
Fideicomiso para la Cineteca Nacional	83.31
Estudios Churubusco Azteca, S.A.	81.81
Radio Educación	79.75
Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura	78.90
Instituto Nacional del Derecho de Autor	78.05
Secretaría de Cultura	77.88
Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C.	77.69
Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías	77.55
Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana, S.A. de C.V.	77.18
Instituto Nacional de Lenguas Indígenas	75.43
Educal, S.A. de C.V.	74.04
Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.	71.56
APF	**81.98**

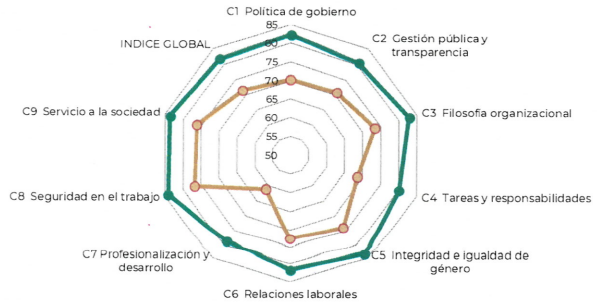


6. Modelo Tichy

En Canal 22 dentro sus cuadrantes de lo que ocurre al interior en sus sistemas técnico, político y cultural, se puede observar en el Modelo Tichy donde se muestra en la tabla en color rojo el comparativo de los cuadrantes del índice de la APF-2021 en comparación con el índice de la APF-2022 en color verde y con el índice de Canal 22-2022 en color café claro, se muestra que esta por debajo del índice global de la APF, por lo tanto, en estos cuadrantes fueron considerados en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023 (PTCCO-2023) de esta televisora.

Cuadrante	ÍNDICE 2021 APF	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2022 Institución
C1 Política de gobierno	83.11	82.38	70.41
C2 Gestión pública y transparencia	83.20	80.63	70.80
C3 Filosofía organizacional	82.27	82.95	73.51
C4 Tareas y responsabilidades	79.78	80.18	68.60
C5 Integridad e igualdad de género	78.44	83.50	73.87
C6 Relaciones laborales	78.72	81.70	72.67
C7 Profesionalización y desarrollo	81.25	78.71	61.18
C8 Seguridad en el trabajo	79.69	84.06	76.67
C9 Servicio a la sociedad	82.97	83.59	76.09
INDICE GLOBAL	**80.91**	**81.98**	**71.56**

Radiales APF 2022 - Institución 2022



7. Efectividad del último PTCCO-2022

Se programaron 8 acciones de 8 acciones de mejora con un promedio general del 100% siendo de cumplimiento, mismos que se registraron en el sistema RHNet, como lo muestra la siguiente tabla:

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

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Precisión	Impacto	Porcentaje de Cumplimiento
1	1 - Dar a conocer el análisis de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2021) y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO-2022).	1- Estratégica	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2021), así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO-2022).	1- Todo el personal	Difundir los resultados de la ECCO-2021 y PTCCO-2022 a todo el personal de la televisora, correo electrónico institucional, una vez por mes. Publicar el análisis de resultados de la ECCO-2022 y PTCCO-2022 en la página web de la Normatividad Interna de Canal 22.	Alto	100%
2	2 - Enfatizar la importancia de la participación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	1- Estratégica	Difundir la importancia de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	1- Todo el personal	Difundir la importancia de la ECCO a todo el personal de la televisora, mediante correo electrónico institucional, una vez por mes.Enfatizar la importancia de la participación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional al personal de nuevo ingreso, mediante la "Carta de Bienvenida", así como un documento que refuerce la aplicación de la ECCO año con año.	Alto	100%
3	3 - Reforzar el 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	Realizar una campaña interna (difusión) mediante correo electrónico institucional ¿Cómo ser un buen líder?, una vez por mes.	Medio	100%
4	4 - Promover acciones de capacitación y sensibilización para prevenir y erradicar la violencia de género.	1- Estratégica	Buscar opciones de capacitación que no impliquen altos costos para la televisora en materia para prevenir y erradicar la violencia de género.	1- Todo el personal	Capacitar al personal en materia para prevenir y erradicar la violencia de género. Asimismo, realizar una campaña de difusión interna sobre sensibilización en la materia para prevenir y erradicar la violencia de género.	Alto	100%
5	5 - Fomentar la normatividad vigente de la televisora así como sus actualizaciones.	2- Operativa	Difundir sobre normatividad vigente de la televisora así como sus actualizaciones.	1- Todo el personal	Difundir mediante correo electrónico institucional comunicados relativo a la página web de la Normatividad Interna de Canal 22.Así como las actualizaciones de la normatividad vigente de la televisora.	Medio	100%
6	6 - Continuar con la difusión del protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.	2- Operativa	Fomentar una comunicación efectiva basada en protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.	1- Todo el personal	Difundir mediante correo electrónico institucional comunicados relativos al protocolo de COVID-19 de esta Entidad y comunicados que sean de utilidad para el personal de la televisora.	Medio	100%
7	7 - 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	Difundir los principios y valores de la televisora, mediante correo electrónico institucional, dos veces por mes.	Medio	100%
8	8 - Realizar cursos de capacitación en temas como comunicación efectiva y trabajo en equipo.	2- Operativa	Buscar opciones de capacitación que no impliquen altos costos para la televisora.	1- Todo el personal	Capacitar al personal comunicación efectiva y trabajo en equipo.	Medio	100%

[redacted]

8. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

A continuación, se presentan las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023 (PTCCO-2023), siendo 7 acciones que se tienen programadas hasta diciembre de 2023.

	Ramo	6R - Cultura
	UR Siglas	'MHI
	UR Nombre	MHI - Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.
	Código de Ramo - UR	4R - MHI
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Practicas 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
1	1 - Dar a conocer el análisis de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2022) y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO-2021)	1- Estrategica	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2022), así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	1- Todo el personal	31/03/2023	15/04/2023	15/12/2023	Difundir los resultados de la ECCO-2022 y PTCCO-2023 a todo el personal de la televisora, correo electrónico institucional, una vez por mes. Publicar el análisis de resultados de la ECCO-2022 y PTCCO-2023 en la página web de la Normatividad Interna de Canal 22	1 - Reconocimiento laboral	3 - Mejora y cambio	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto
2	2 - Enfatizar la importancia de la participación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	1- Estrategica	Difundir la importancia de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	1- Todo el personal	31/03/2023	15/04/2023	15/12/2023	Difundir la importancia de la ECCO a todo el personal de la televisora, mediante correo electrónico institucional, una vez por mes.Enfatizar la importancia de la participación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional al personal de nuevo Ingreso, mediante la "Carta de Bienvenida", así como un documento que refuerce la	1 - Reconocimiento laboral	3 - Mejora y cambio	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto
3	3 - Reforzar el liderazgo entre los niveles jerárquicos de la televisora.	1- Estrategica	Fomentar en los niveles jerarquicos medios y superiores un liderazgo	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	31/03/2023	15/04/2023	15/12/2023	Realizar una campaña interna (difusión) mediante correo electrónico institucional ¿Como ser un buen líder?, una vez por mes.	10 - Colaboracion y trabajo en equipo	13 - Liderazgo y participacion	14 - Enfoque a resultados y productividad	Medio
4	4 - Promover acciones de capacitación y sensibilización para prevenir y erradicar la violencia de genero.	1- Estrategica	Buscar opciones de capacitación que no impliquen altos costos para la televisora en materia para prevenir y erradicar la	1- Todo el personal	31/03/2023	01/02/2023	15/12/2023	Capacitar al personal en materia para prevenir y erradicar la violencia de género. Asimismo, realizar una campaña de difusión interna sobre sensibilización en la materia para prevenir y erradicar la violencia de	2 - Capacitación especializada y desarrollo	3 - Mejora y cambio		Alto
5	5 - Fomentar lo que se debe hacer y no como servidor público, de acuerdo al contenido del Código de	2- Operativo	Fomentar una comunicación efectiva basada en principios y	1- Todo el personal	31/03/2023	01/06/2023	15/12/2023	Difundir los principios y valores de la televisora, mediante correo electrónico institucional, dos veces por mes.	12 - Identidad con la institución y valores			Medio
6	6 - Realizar cursos de capacitación de acuerdo con el "Programa de Capacitación Anual de Televisión	2- Operativo	Buscar opciones de capacitación que no impliquen altos costos para	1- Todo el personal	31/03/2023	01/04/2023	15/12/2023	Capacitar al personal de Canal 22	1 - Reconocimiento laboral	10 - Colaboracion y trabajo en equipo	2 - Capacitación especializada y desarrollo	Medio
7	7 - Reconocimiento al personal de Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.	2- Operativo	Invitar al personal sobre potenciar en materia de Motivación y	1- Todo el personal	31/03/2023	01/02/2023	15/12/2023	Invitar al personal a ponencias, pláticas, etc a fin de contribuir en un clima laboral sano, así como reconocimientos	1 - Reconocimiento laboral	6 - Comunicación	8 - Calidad de vida laboral	Medio

Firma
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: LIC. MIGUEL ANGEL HERNANDEZ SUAREZ
Fecha: 31 de Marzo de 2023

Atentamente,

Lic. Miguel Ángel Hernández Suárez
Subdirector General de Administración y Finanzas
Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.