



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA



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

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021 (ECCO-2021)

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
3.3 Análisis de resultados de los factores mejor calificados	22
3.4 Análisis de resultados de los factores menor calificados	24
4. Análisis Cualitativo	26
4.1 Análisis de resultados de comentarios y sugerencias	26
5. Análisis Comparativo	27
5.1 Análisis comparativo de resultados a nivel Administración Pública Federal	27
5.2 Análisis comparativo de resultados entre instituciones	28
5.3 Modelo Tichy	29
5.4 Análisis de resultados de la efectividad del último PTCCO-2021	30
6. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	31



1. Introducción

El presente documento representa la aplicación de la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 (ECCO-201)** en Televisión Metropolitana, S.A. de C.V. (Canal 22), misma que tiene como objetivo conocer la percepción de las personas servidoras públicas de Canal 22 que laboran a distancia, de forma presencial y/o mixta, sobre las medidas y condiciones con las que se cuentan o se han implementado en la televisora para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, así como de otros aspectos que pueden afectar positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional de cada uno de las personas colaboradoras de esta Entidad.

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 Canal 22 como cada año se sumó en la aplicación de la ECCO-2021 a finales de octubre y principios de noviembre del año pasado, con la participación de **205 personas servidoras públicas**, entre el personal de mando, operativo de confianza, sindicalizados y honorarios asimilados, considerando siempre salvaguardar la confidencialidad y anonimato de las personas colaboradoras participantes de esta televisora.

Por lo antes expuesto, una vez haber obtenido los resultados de la ECCO-2021 se procesan tanto cualitativos como cuantitativos, para obtener la información estadística y además de un análisis comparativo para determinar posibles acciones de mejora en aquellos aspectos o factores que presenten mayores áreas de oportunidad, mediante su registro en el sistema Rhnet sobre las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022 (PTCCO-2022)** de Canal 22, que a su vez estas acciones de mejora coadyuvarán en el desempeño de nuestros 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. 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 2021 (ECCO-2022)” para establecer un programa “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022 (PTCCO-2022)”.

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 sobre aquellos aspectos o factores que presenten mayores áreas de oportunidad.

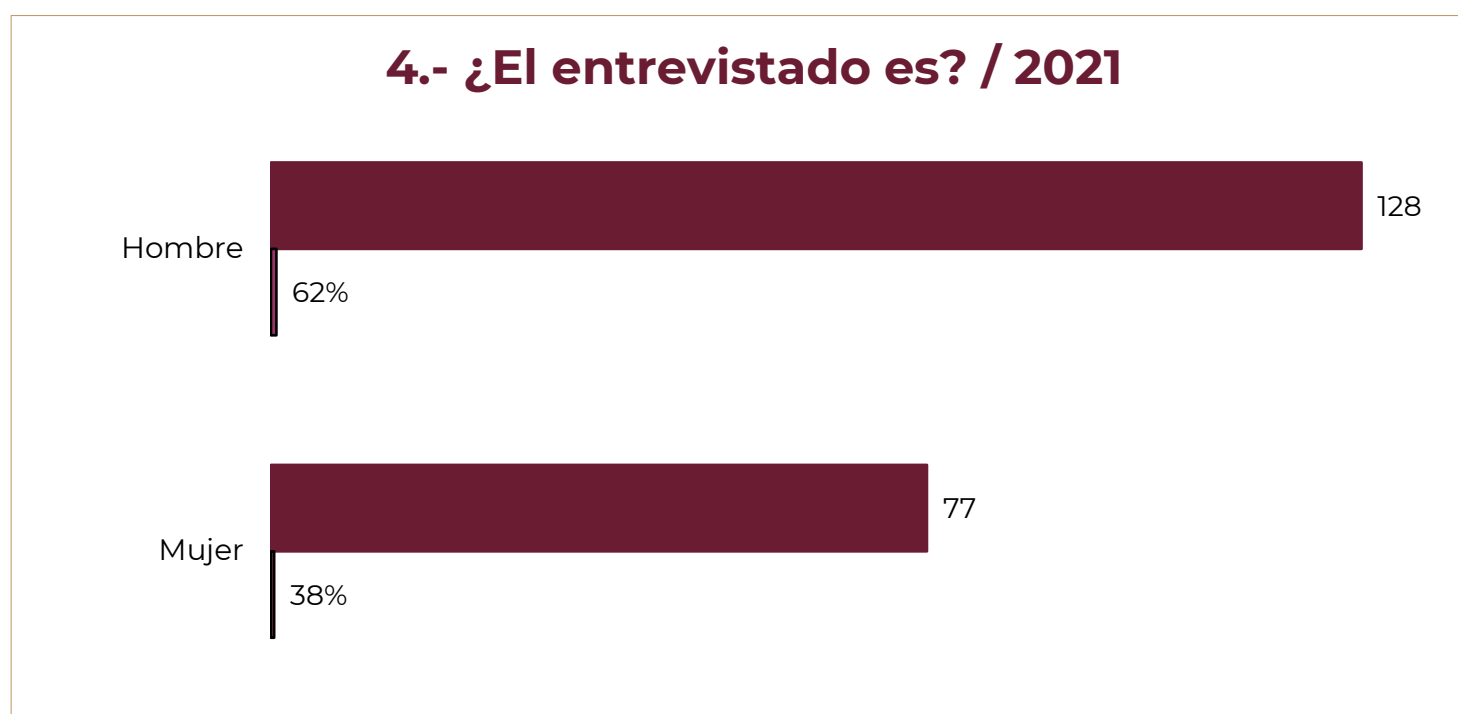


3. Análisis Cuantitativo

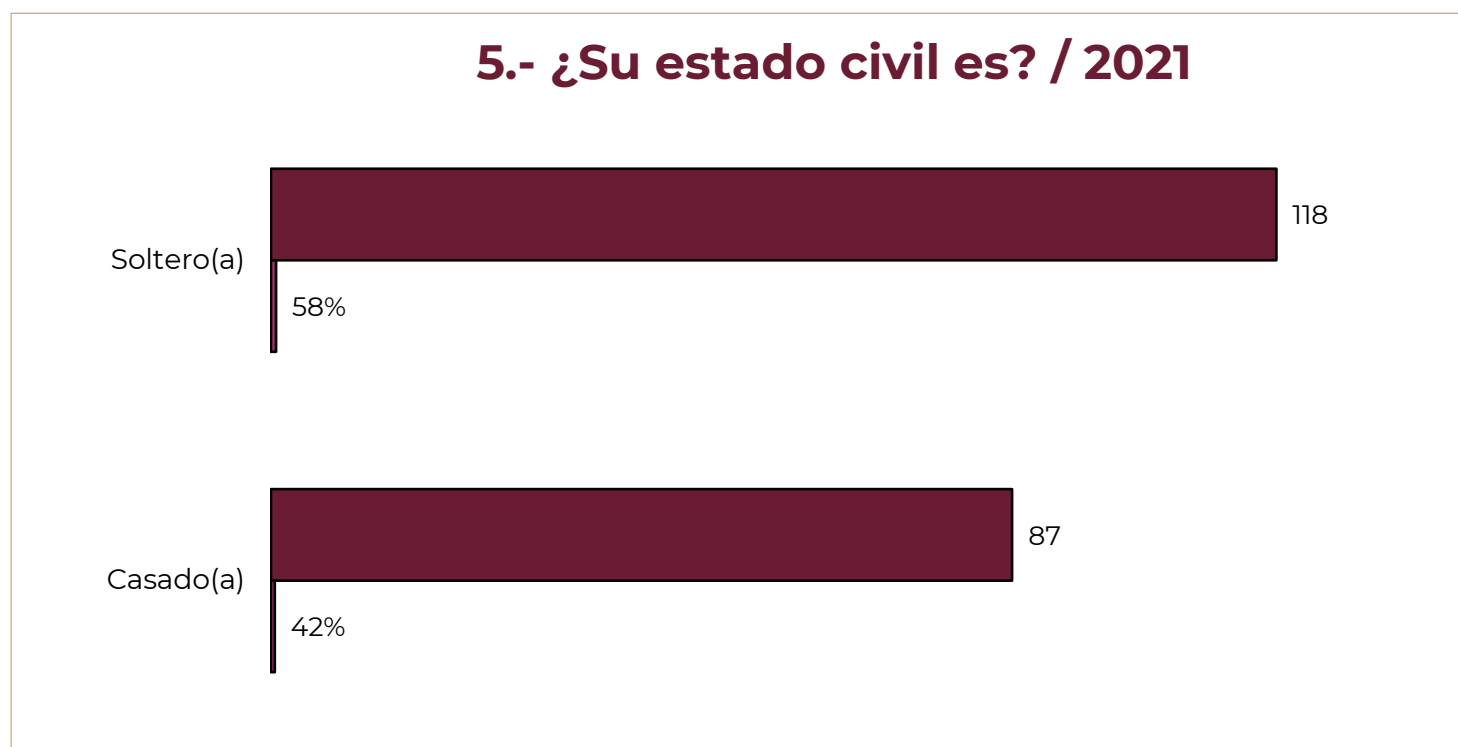
3.1. Análisis de resultados estadísticos.

De las 205 personas participantes, 38% corresponde a mujeres y 62% a hombres **(Gráfica 1)**, asimismo el 58% se declararon solteros y 42% casados. **(Gráfica 2)**

(Gráfica 1)



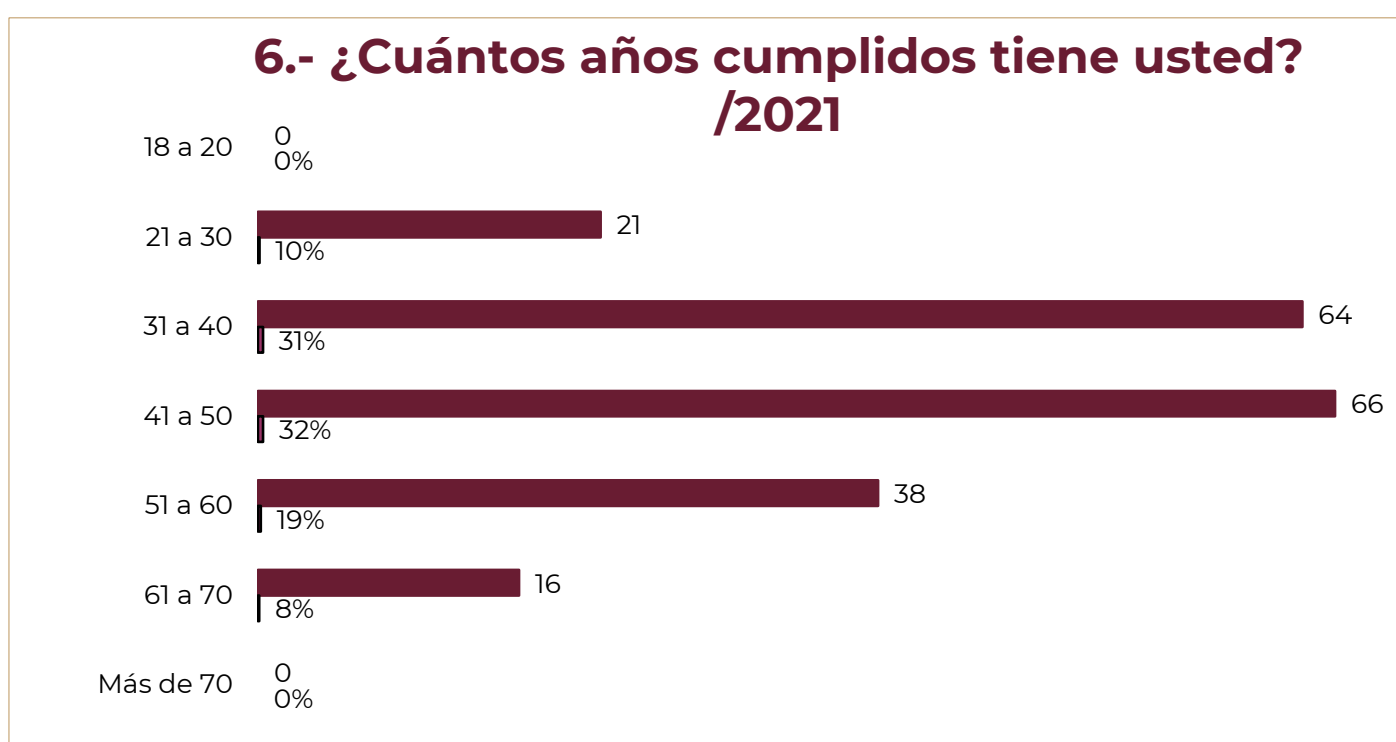
(Gráfica 2)



Con respecto a edades, la distribución poblacional es la siguiente: el **10%** se ubica entre los 21 a los 30 años, el **31%** de los 31 a los 40 años, el **32%** de los 41 a los 50 años, el **19%** de los 51 a los 60 años y finalmente el **8%** 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 para cambios progresivos de clima laboral.

(Gráfica 3)



Hablando del nivel educativo, existe una proporción del **53%** que cuenta con estudios profesionales completos, de los cuales **14 %** con estudios a nivel licenciatura incompletos, el **4%** cuenta con estudios de maestría; asimismo, el **8%** cuenta con estudios de nivel medio superior completos, el **6%** con estudios nivel preparatoria o equivalente incompleto, el **8%** con estudios de nivel técnico y el **6%** con estudios de nivel básico. **(Gráfica 4)**

De igual manera, el **73%** manifestó no encontrarse estudiando actualmente, el **5%** se encuentran estudiando una licenciatura, el **2%** se encuentra estudiando preparatoria o equivalente, el **1%** a nivel maestría y **12%** sólo acciones de capacitación además el **5%** en otros. **(Gráfica 5)**

(Gráfica 4)



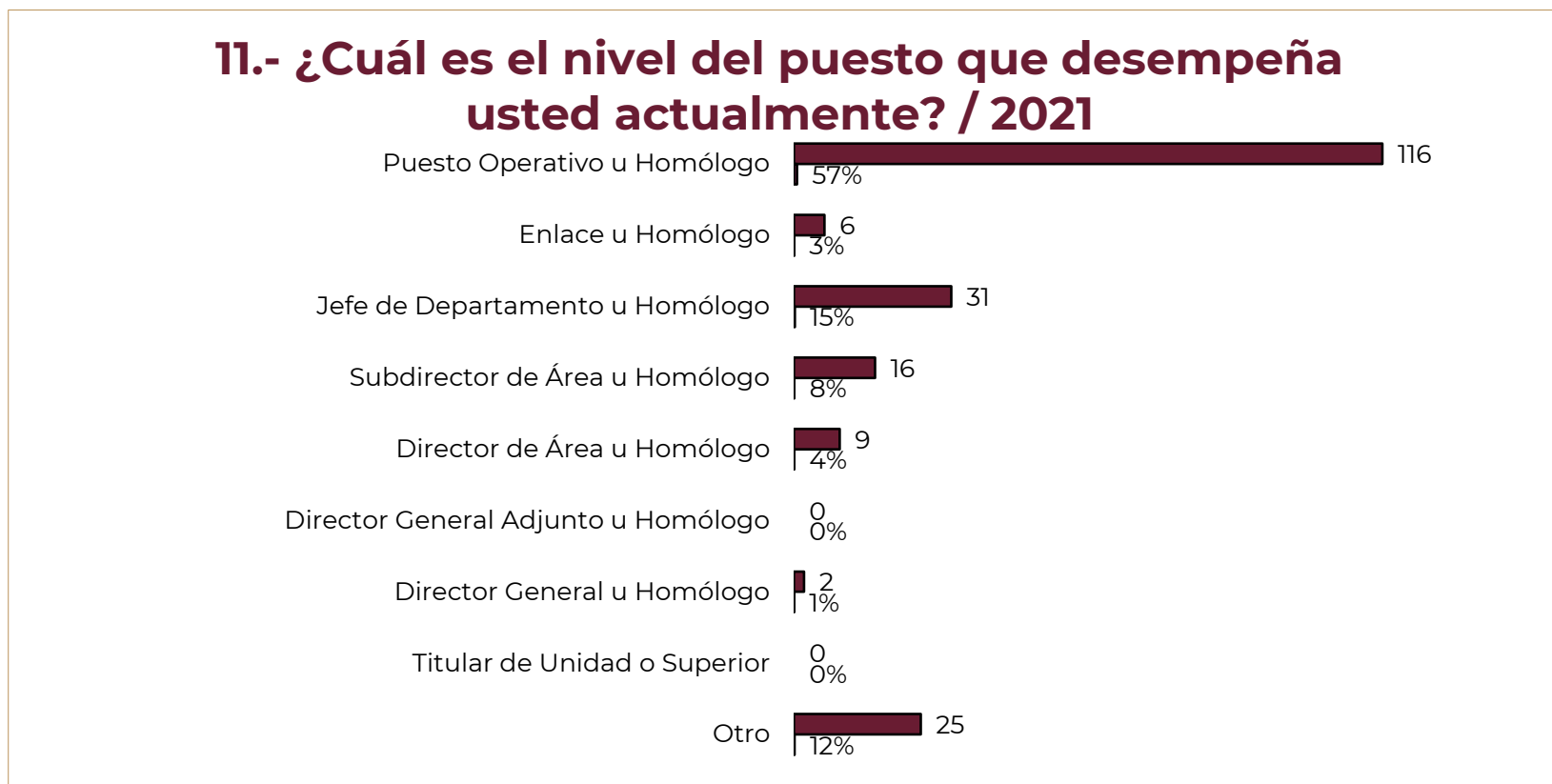
(Gráfica 5)



En cuanto al nivel jerárquico, **57%** de las personas encuestadas se encuentra ocupando un puesto operativo u homólogo, **3%** enlace u homólogo, **15%** jefe de departamento u homólogo, **8%** subdirector de área u homólogo, **4%** director de área u homólogo y el **1%** director general u homólogo. Es importante señalar que el **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 **50%** tiene hasta 5 años, **21%** de 6 a 10 años, **11%** de 11 a 15 años, **6%** de 16 a 20 años, **8%** de 21 a 25 años, **3%** de 26 a 30 años. **(Gráfica 7)**

(Gráfica 6)

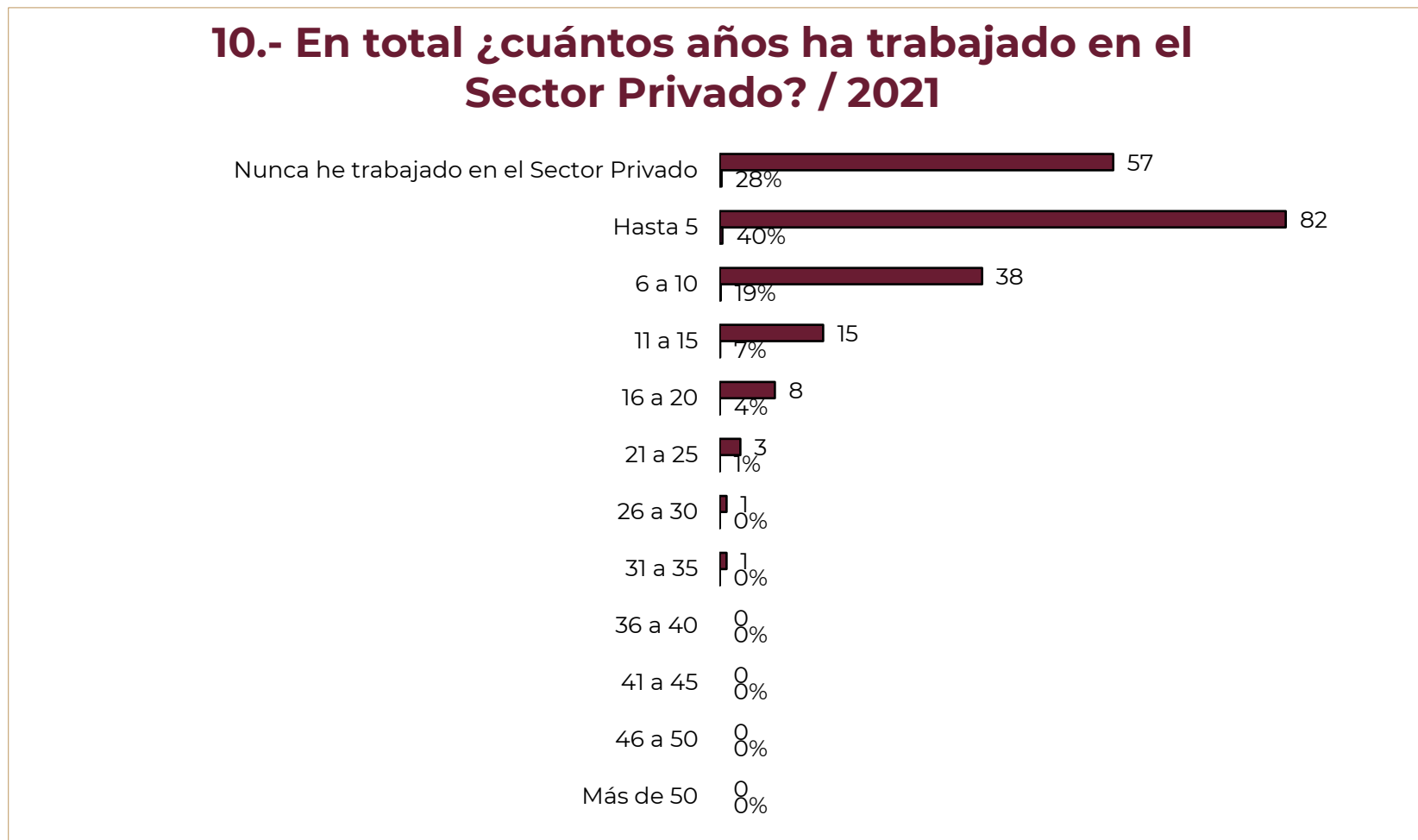


(Gráfica 7)



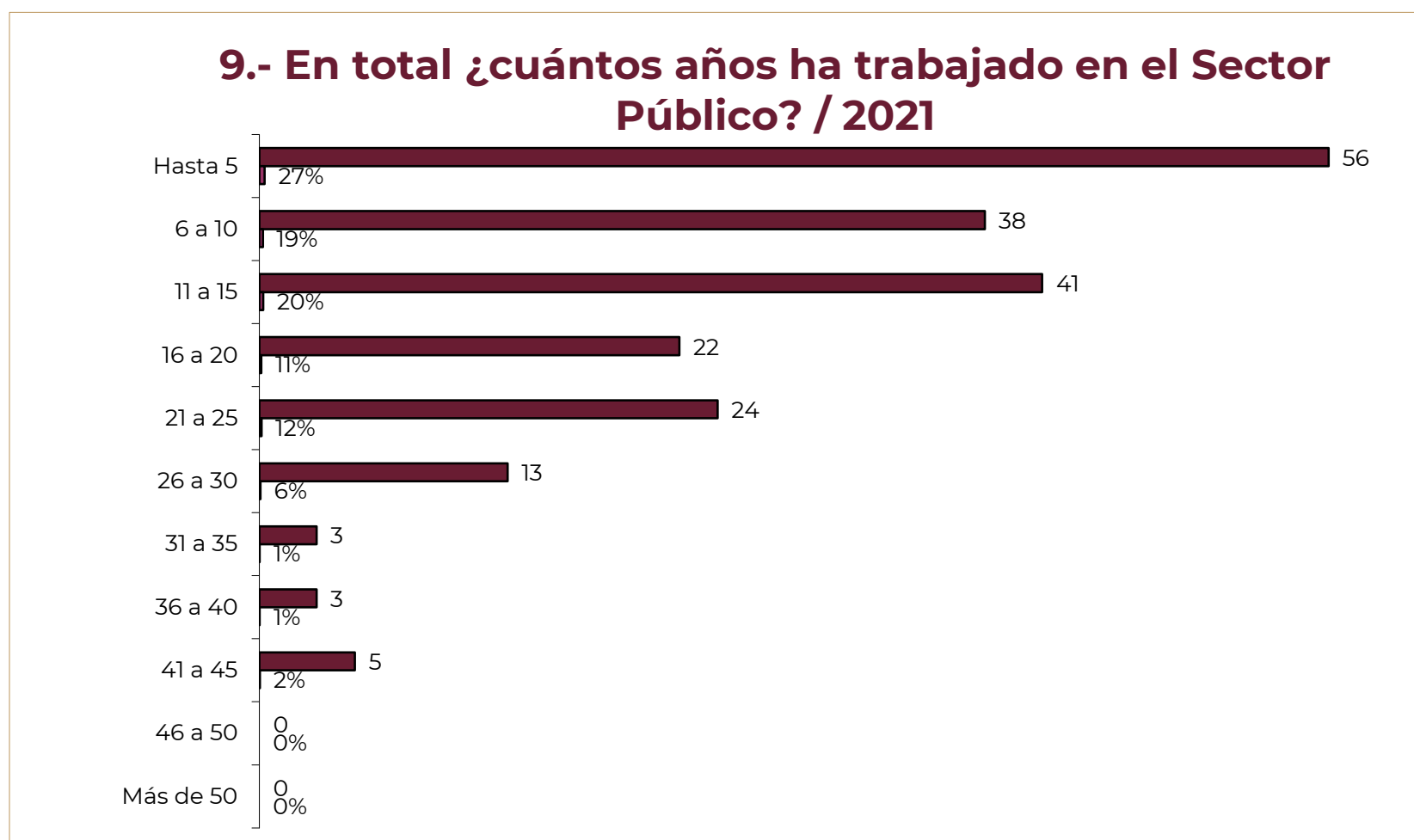
En el rango de años que ha trabajado el personal encuestado en el Sector Privado.

(Gráfica 8)



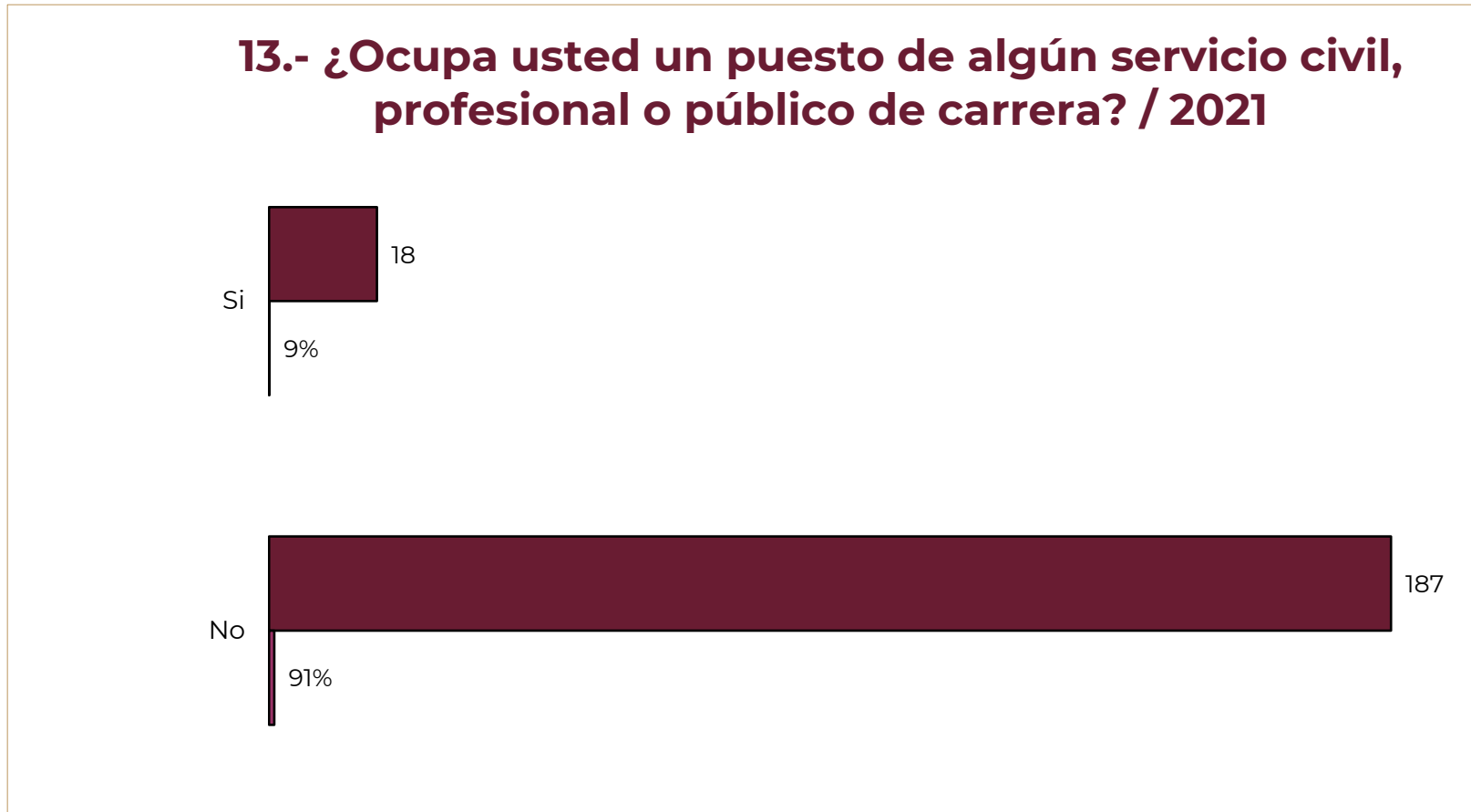
En el rango de años que ha trabajado el personal encuestado en el Sector Público.

(Gráfica 9)



En cuanto a puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera, **9%** de las personas encuestadas se encuentran en los supuestos antes descritos, y el **91%** no han participado en el Sistema de Profesionalización de la Secretaría de la Función Pública.

(Gráfica 10)



3.2 Análisis de resultados de los factores.

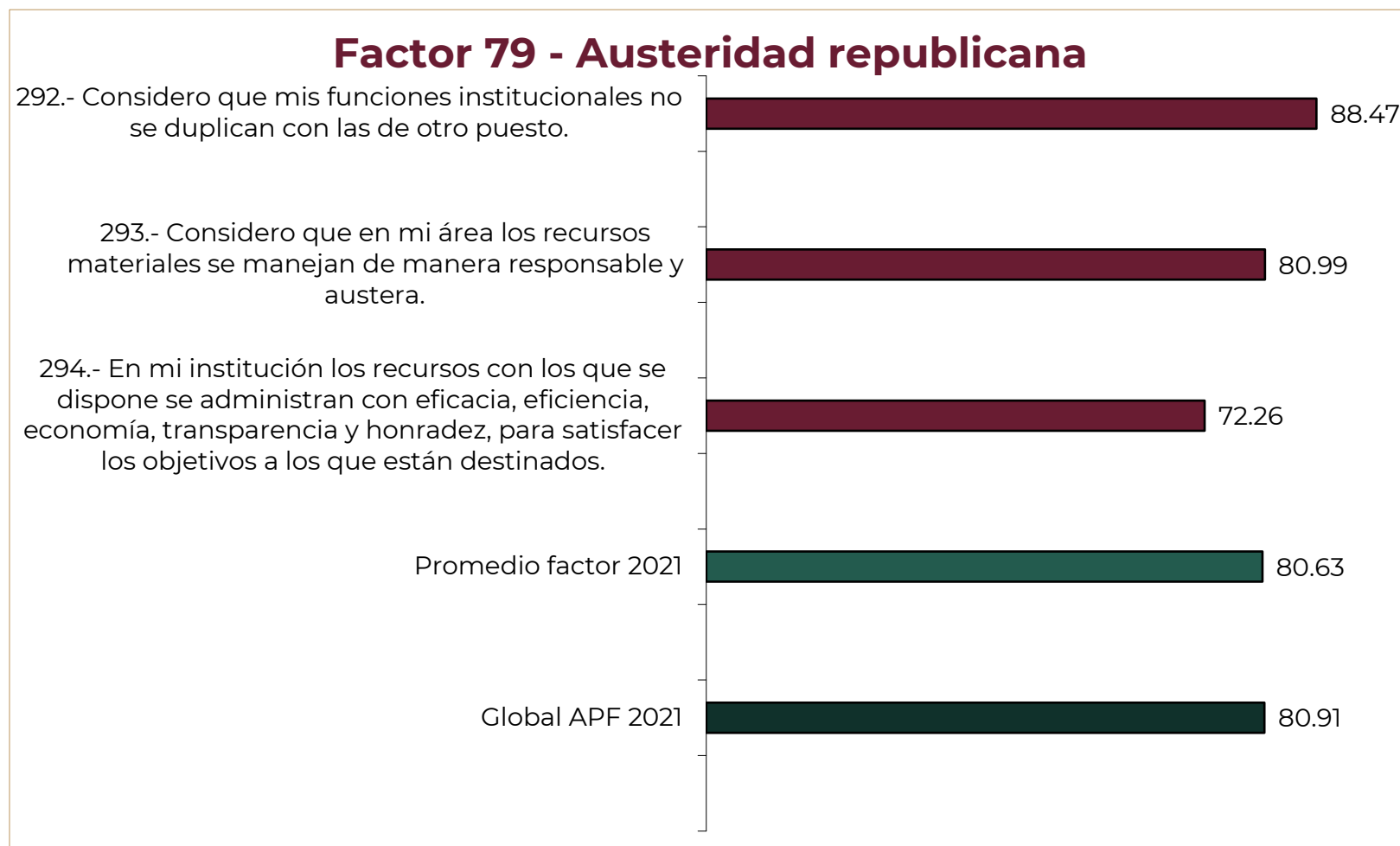
La información relacionada con la calificación por factores específicos para Canal 22 siendo de 75.95 y la Administración Pública Federal siendo de 80.91 global.

(Gráfica 11)



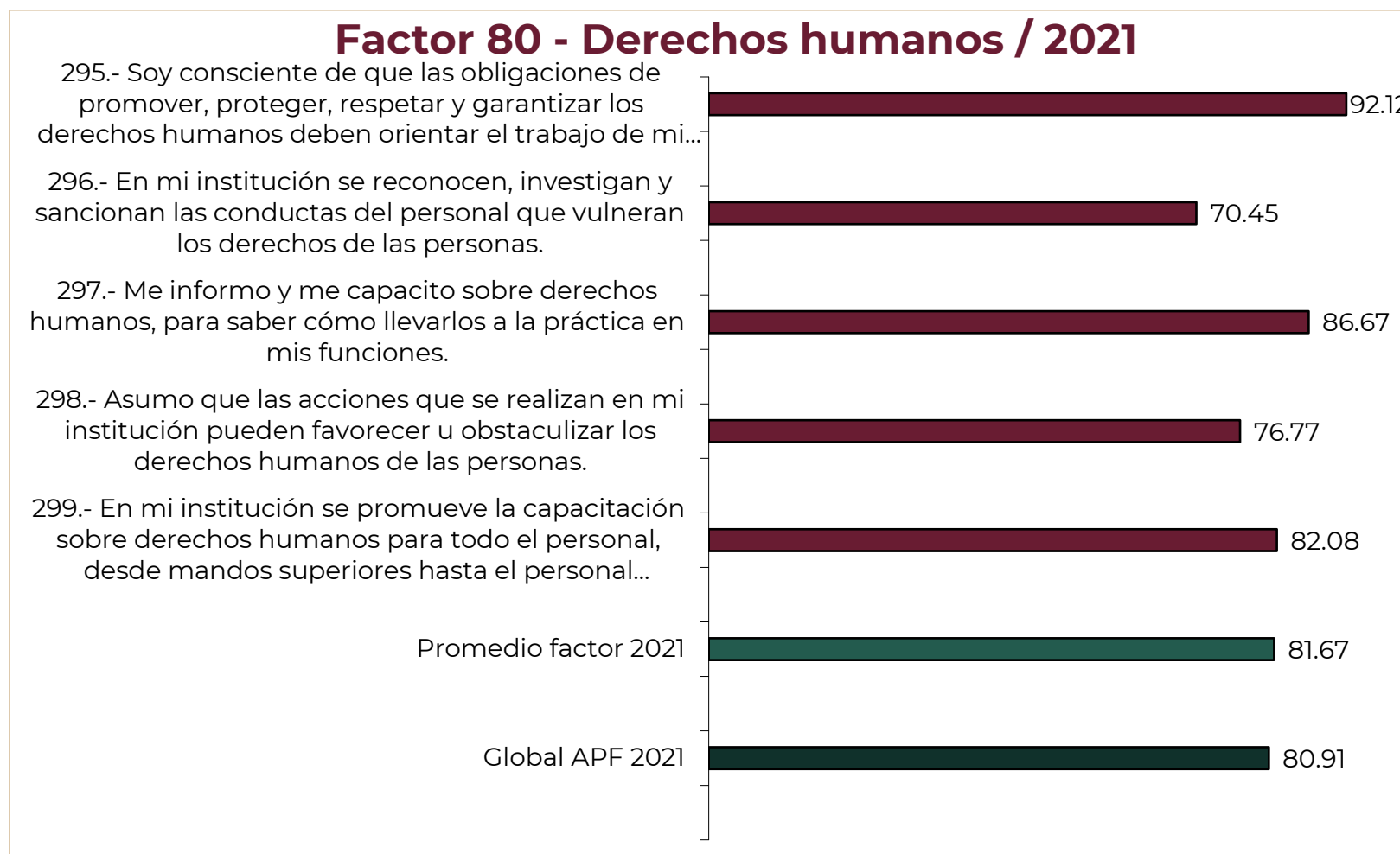
En el Factor 79 – Austeridad republicana, se tiene en el reactivo 294 con menor índice de 72.26.

(Gráfica 12)



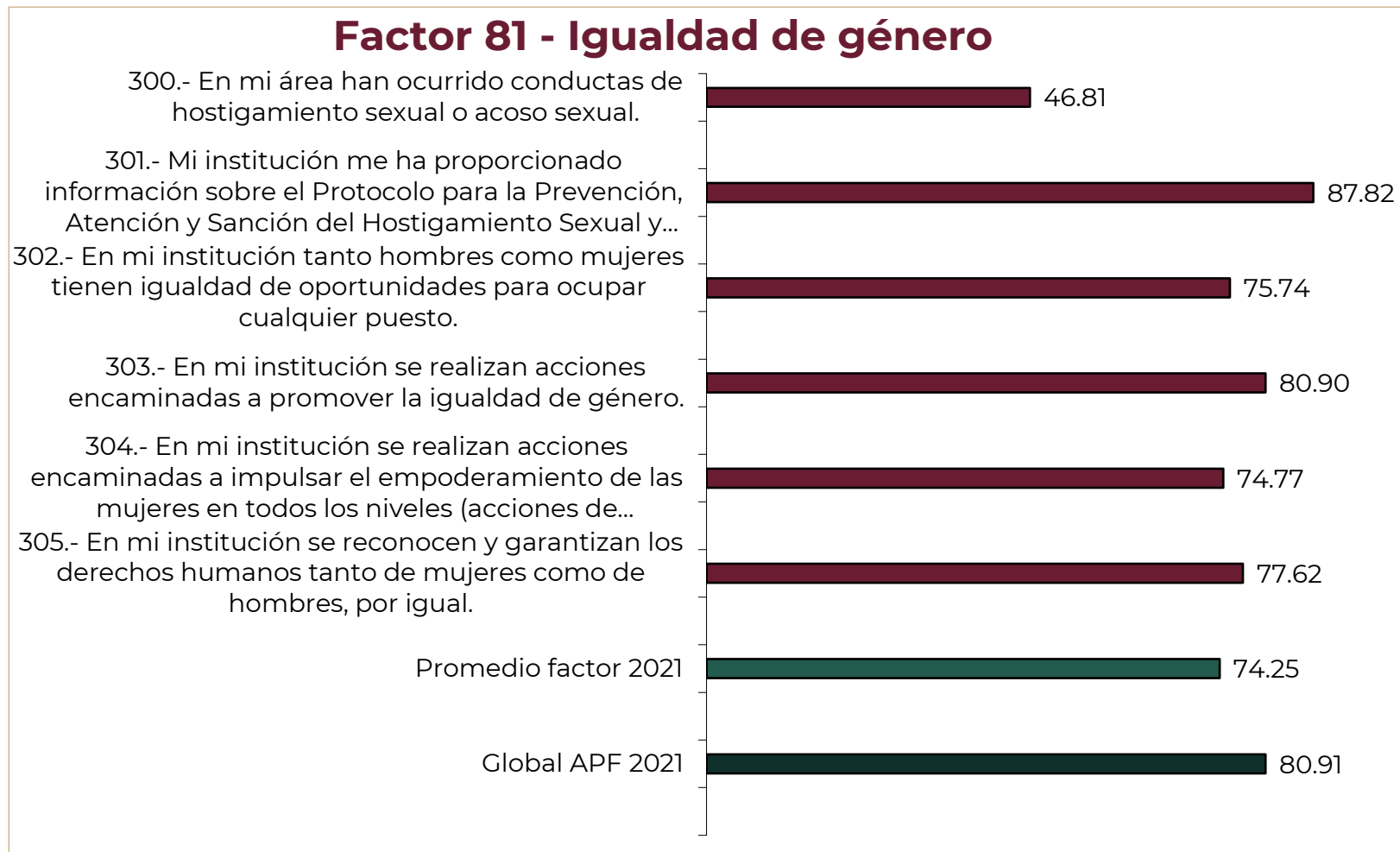
En el Factor 80 – Derechos Humanos, se tiene en el reactivo 296 con menor índice de 70.45.

(Gráfica 13)



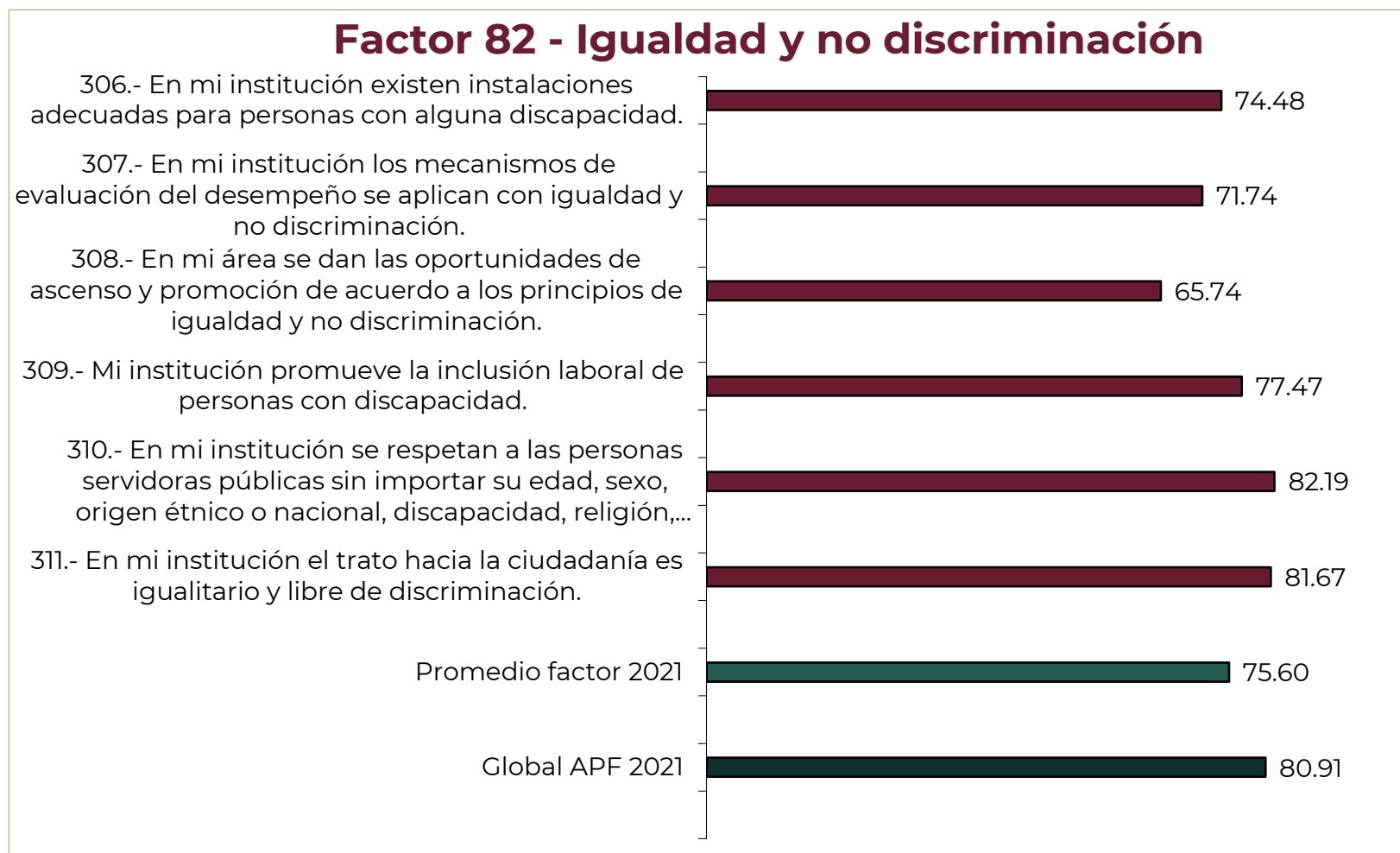
En el Factor 81 – Igualdad de género, se tiene en el reactivo 300 con menor índice de 46.81.

(Gráfica 14)



En el Factor 82 – Igualdad y no discriminación, se tiene en el reactivo 308 con menor índice de 65.74.

(Gráfica 15)



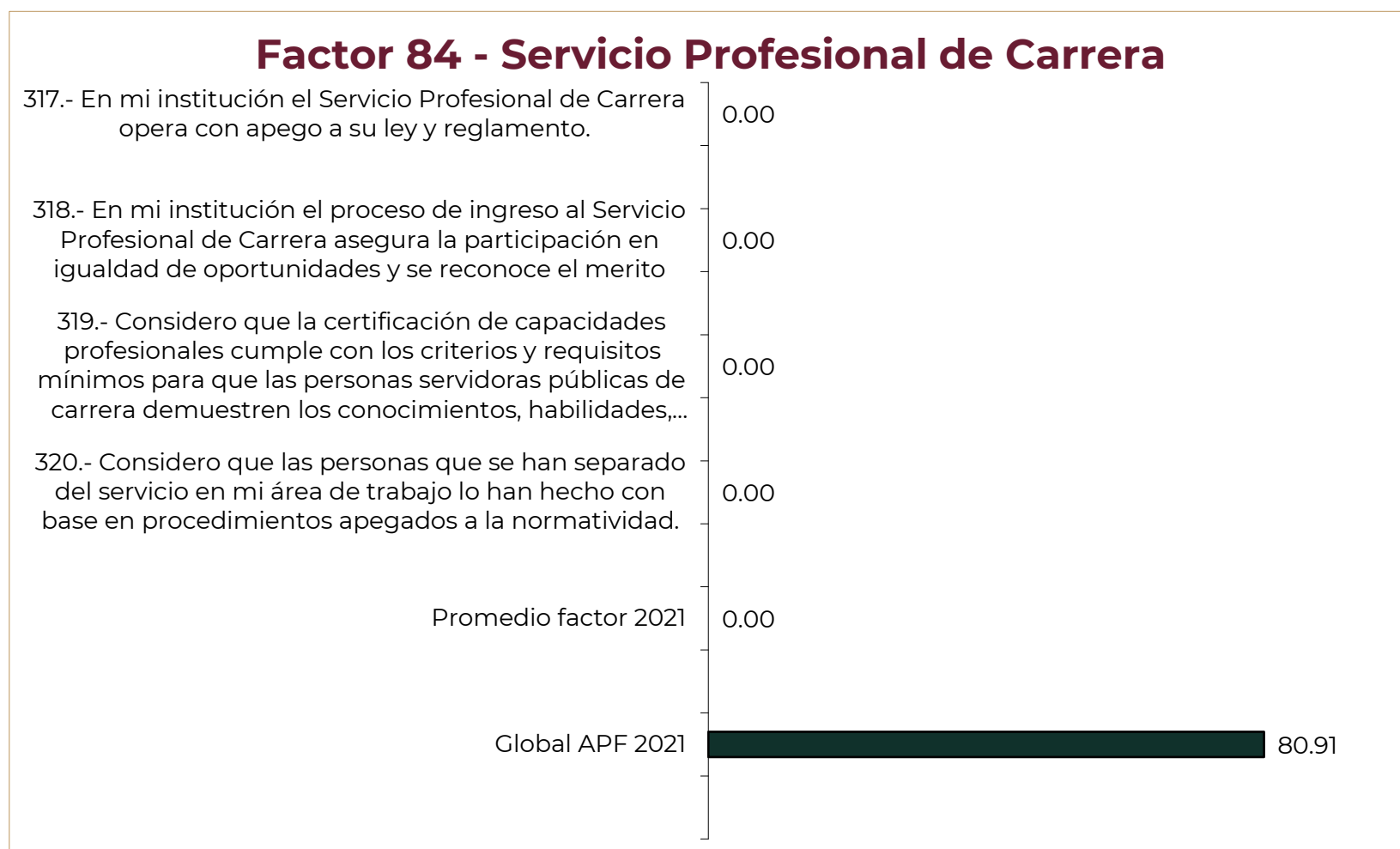
En el Factor 83 – Profesionalización de la Administración Pública Federal, se tiene en el reactivo 314 con menor índice de 64.90.

(Gráfica 16)



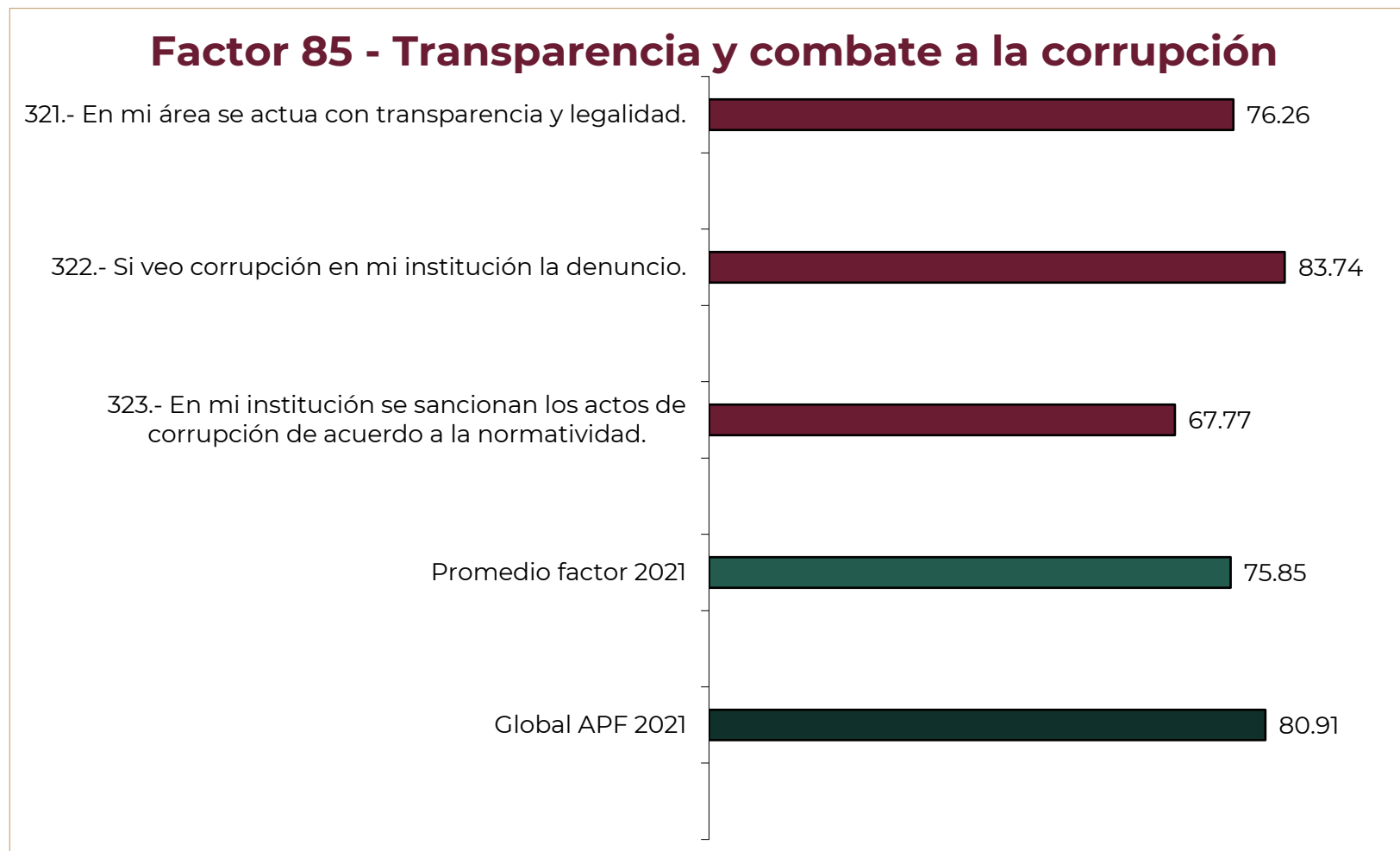
En el Factor 84 – Servicio Profesional de Carrera, no es aplicativo para Canal 22.

(Gráfica 17)



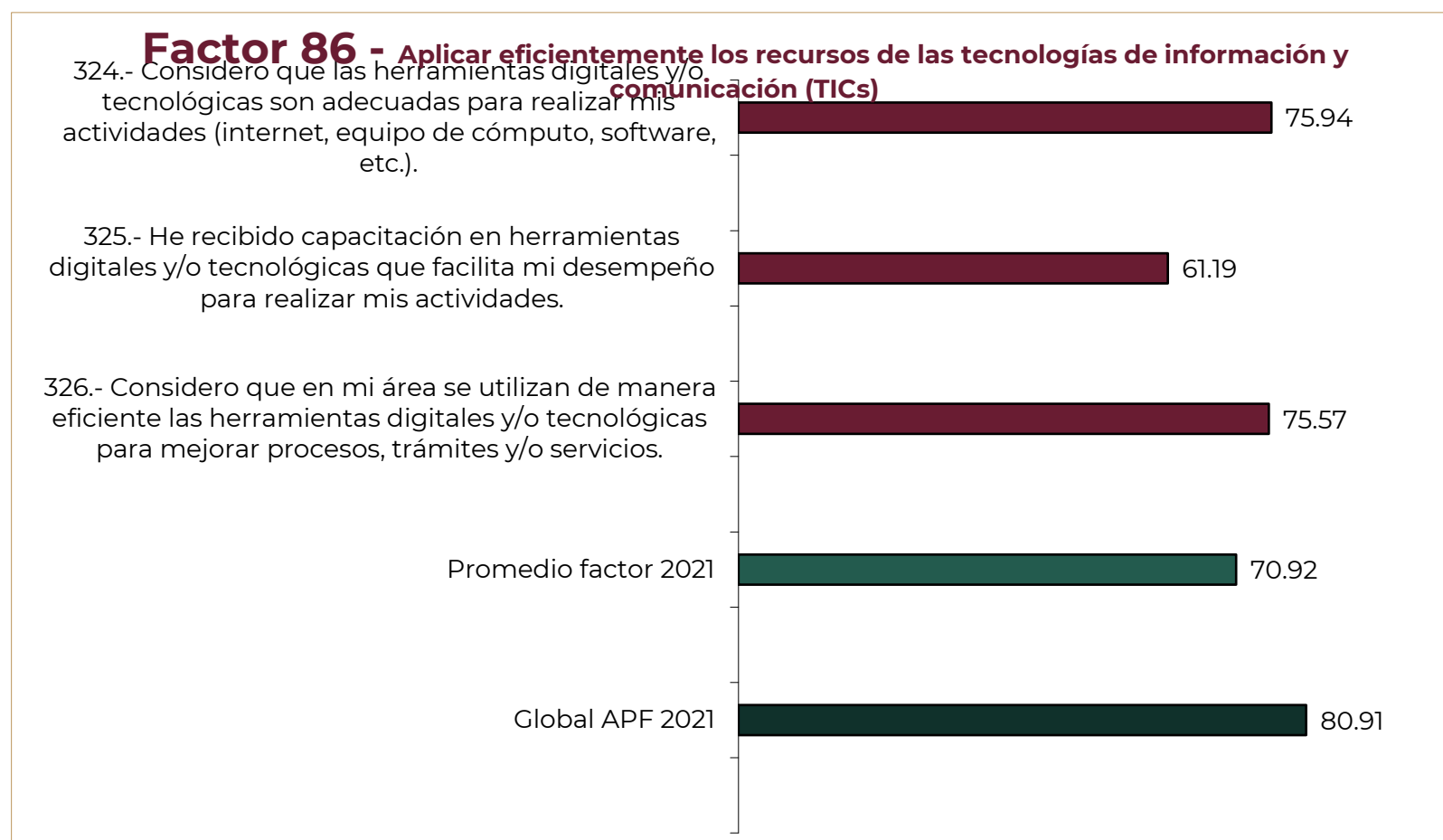
En el Factor 85 – Transparencia y combate a la corrupción, se tiene en el reactivo 323 con menor índice de 67.77.

(Gráfica 18)



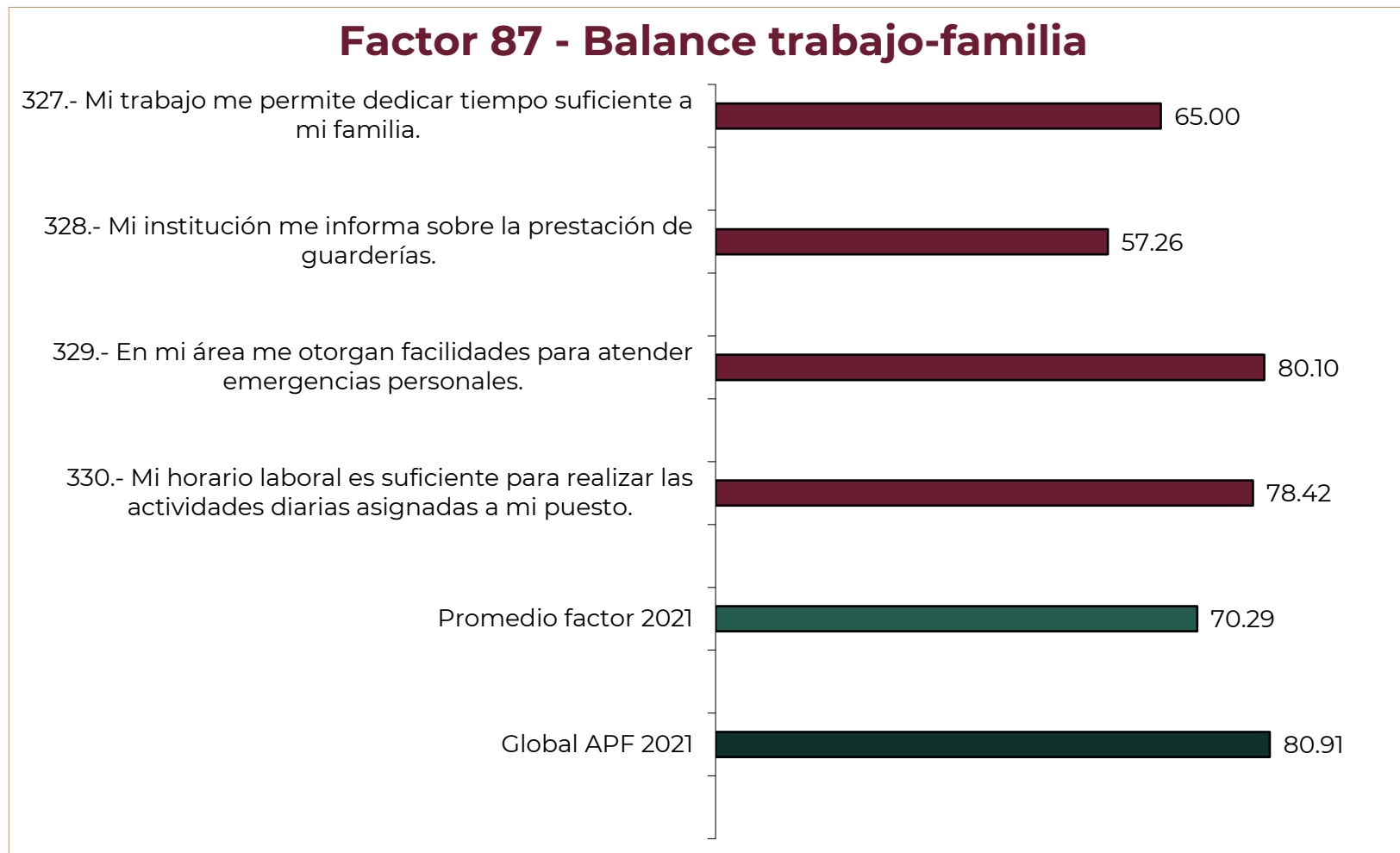
En el Factor 86 – Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs), se tiene en el reactivo 325 con menor índice de 61.19.

(Gráfica 19)



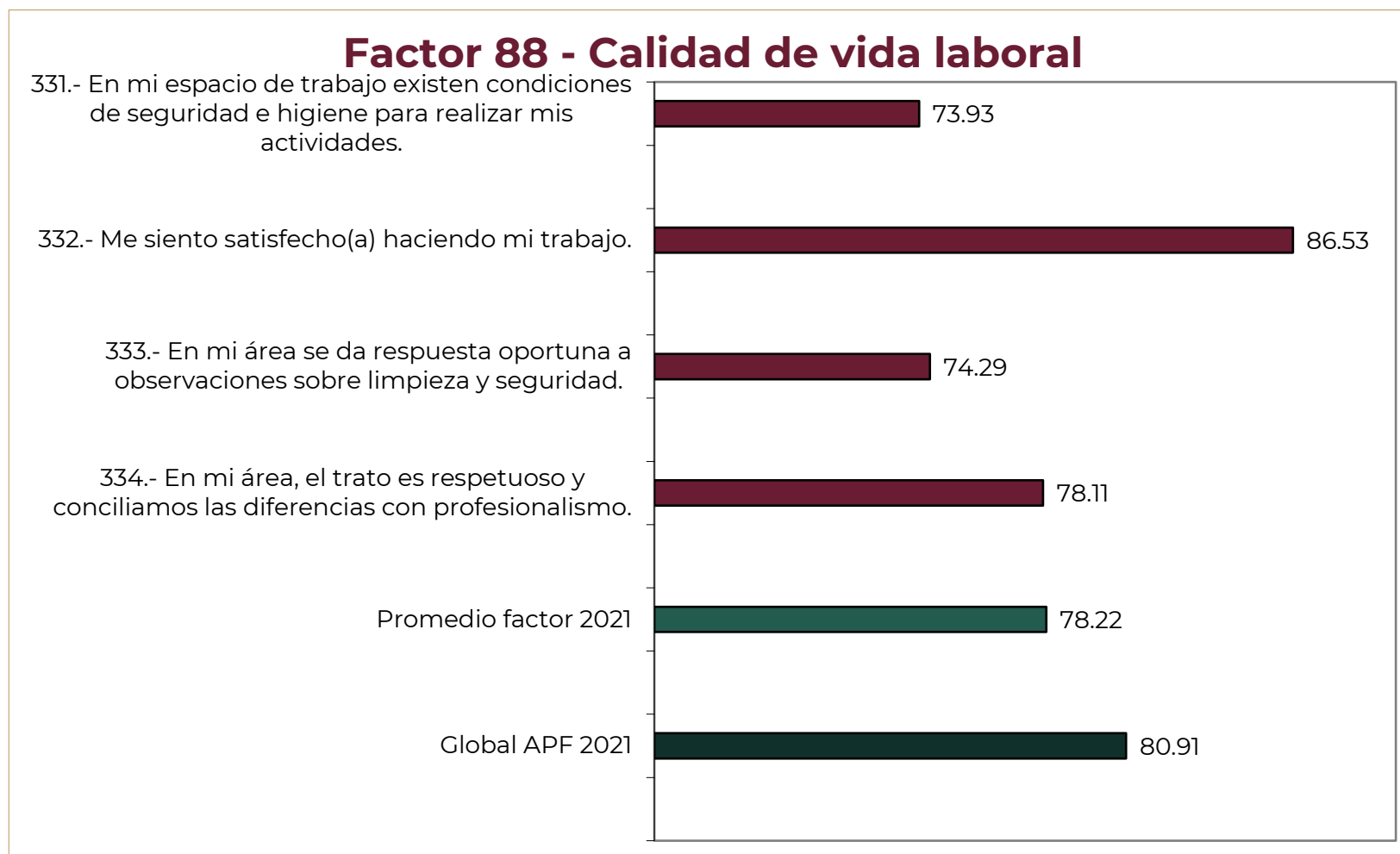
En el Factor 87 – Balance trabajo-familia, se tiene en el reactivo 328 con menor índice de 57.26.

(Gráfica 20)



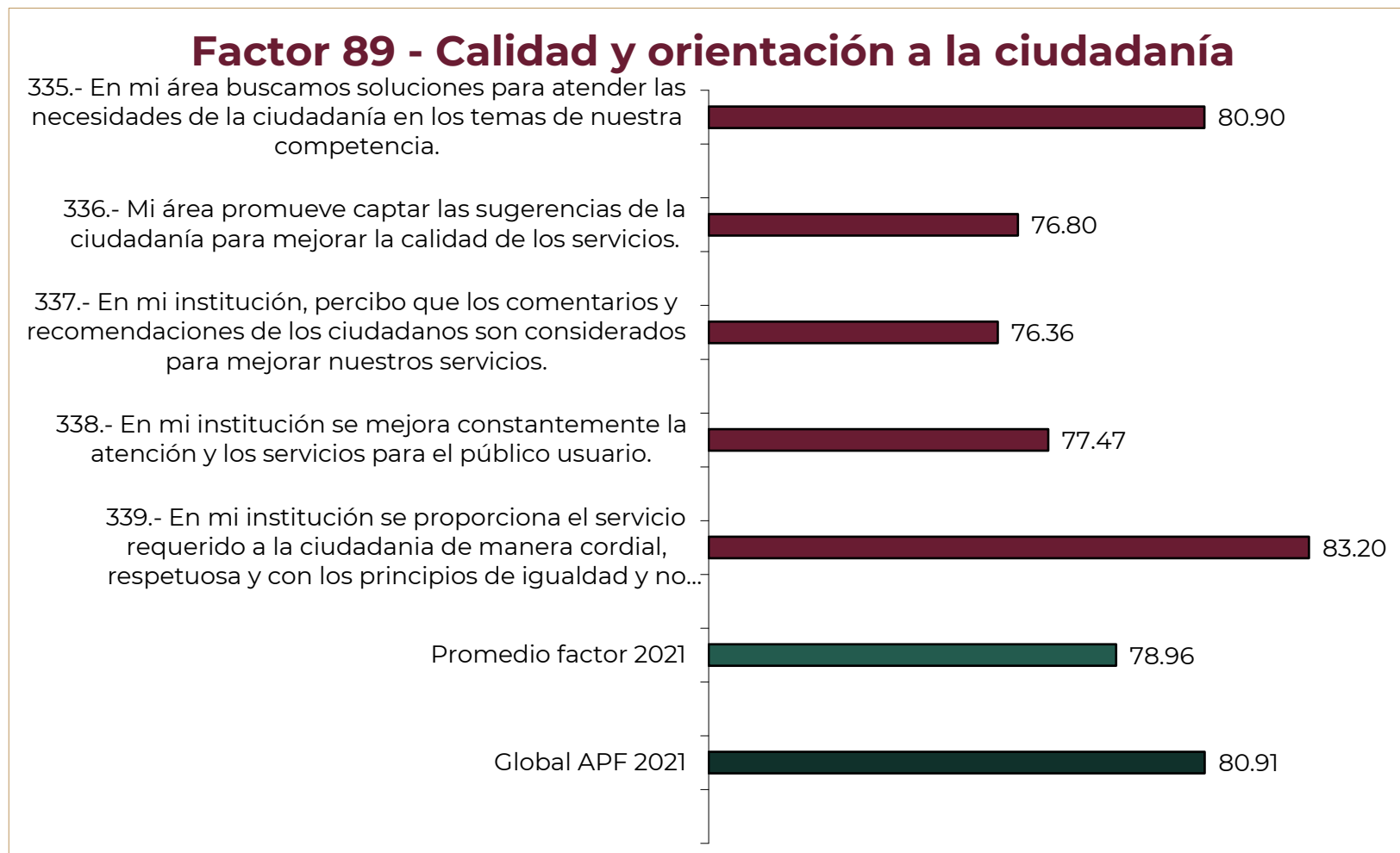
En el Factor 88 – Calidad de vida laboral, se tiene en el reactivo 331 con menor índice de 73.93.

(Gráfica 21)



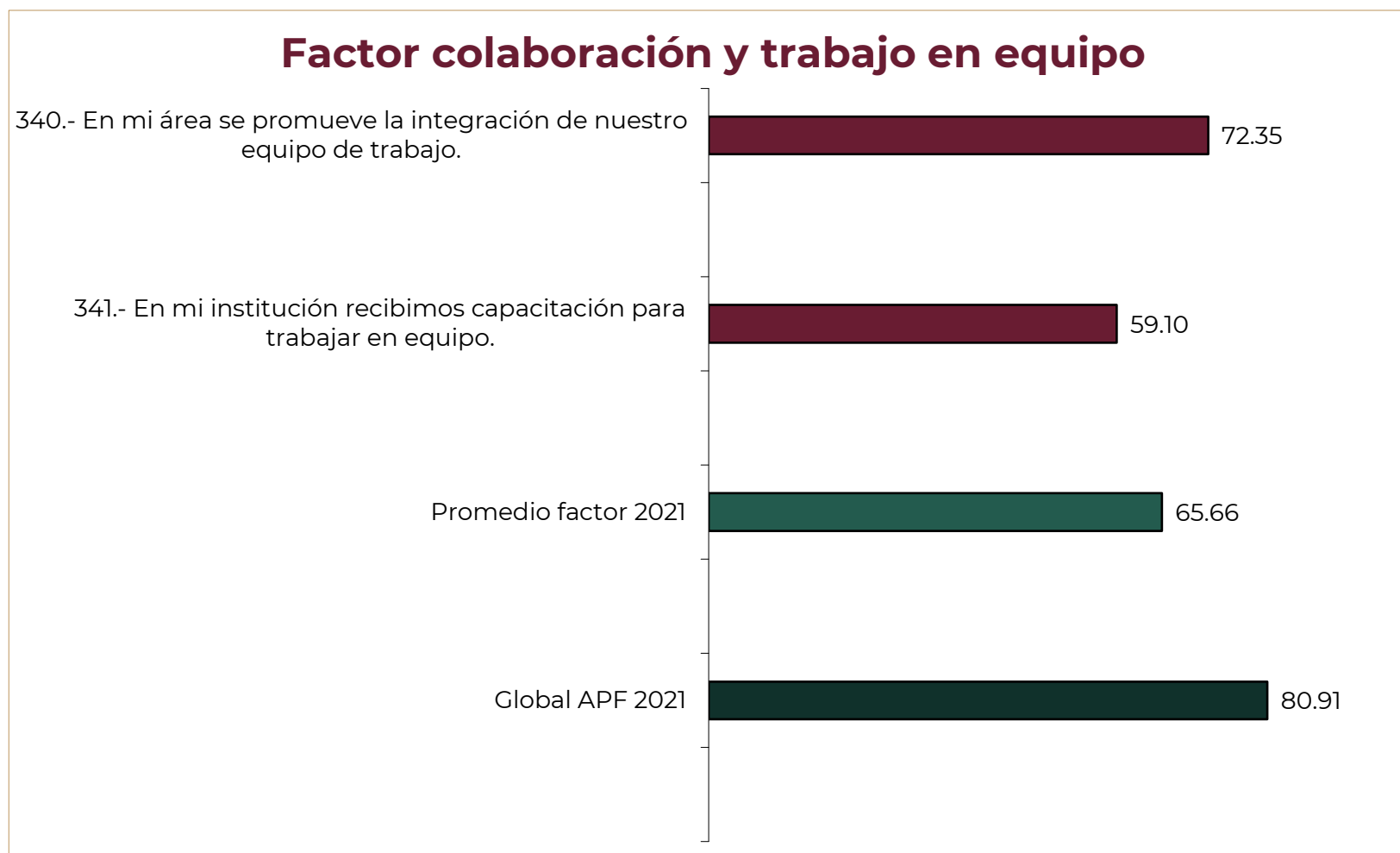
En el Factor 89 – Calidad y orientación a la ciudadanía, se tiene en el reactivo 337 con menor índice de 76.36.

(Gráfica 22)



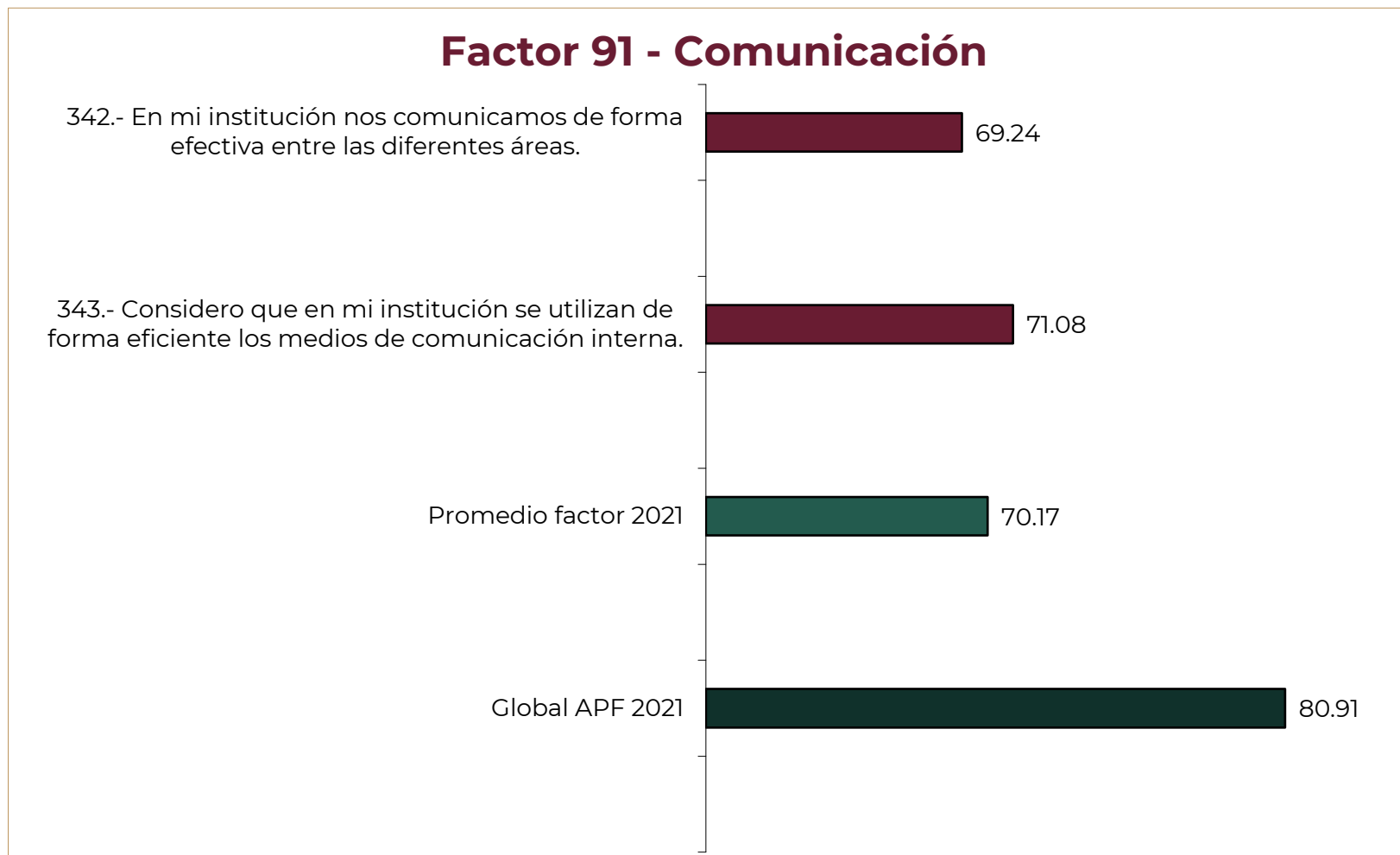
En el Factor 90 – Colaboración y trabajo en equipo, se tiene en el reactivo 341 con menor índice de 59.10.

(Gráfica 23)



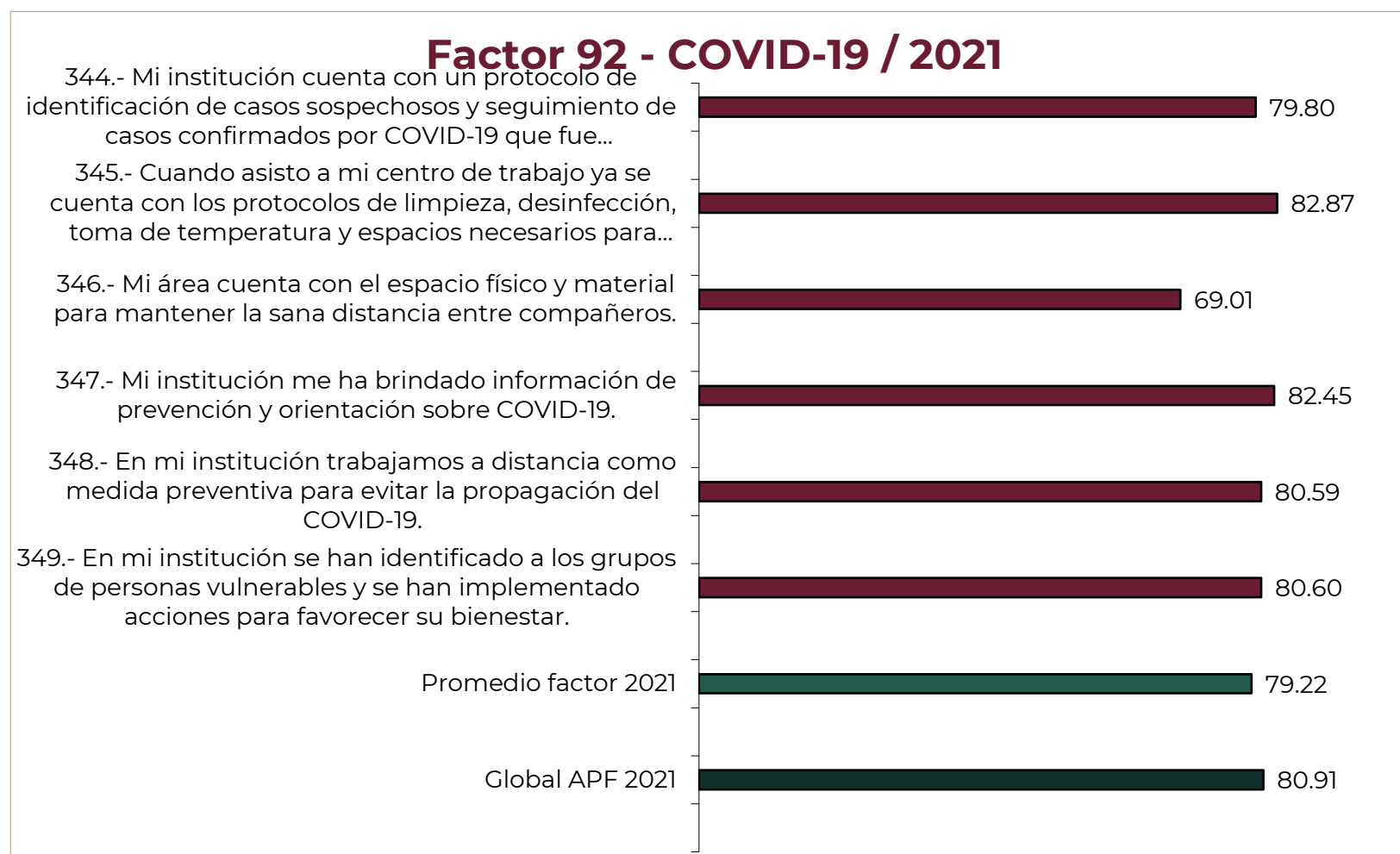
En el Factor 91 – Comunicación, se tiene en el reactivo 342 con menor índice de 69.24.

(Gráfica 24)



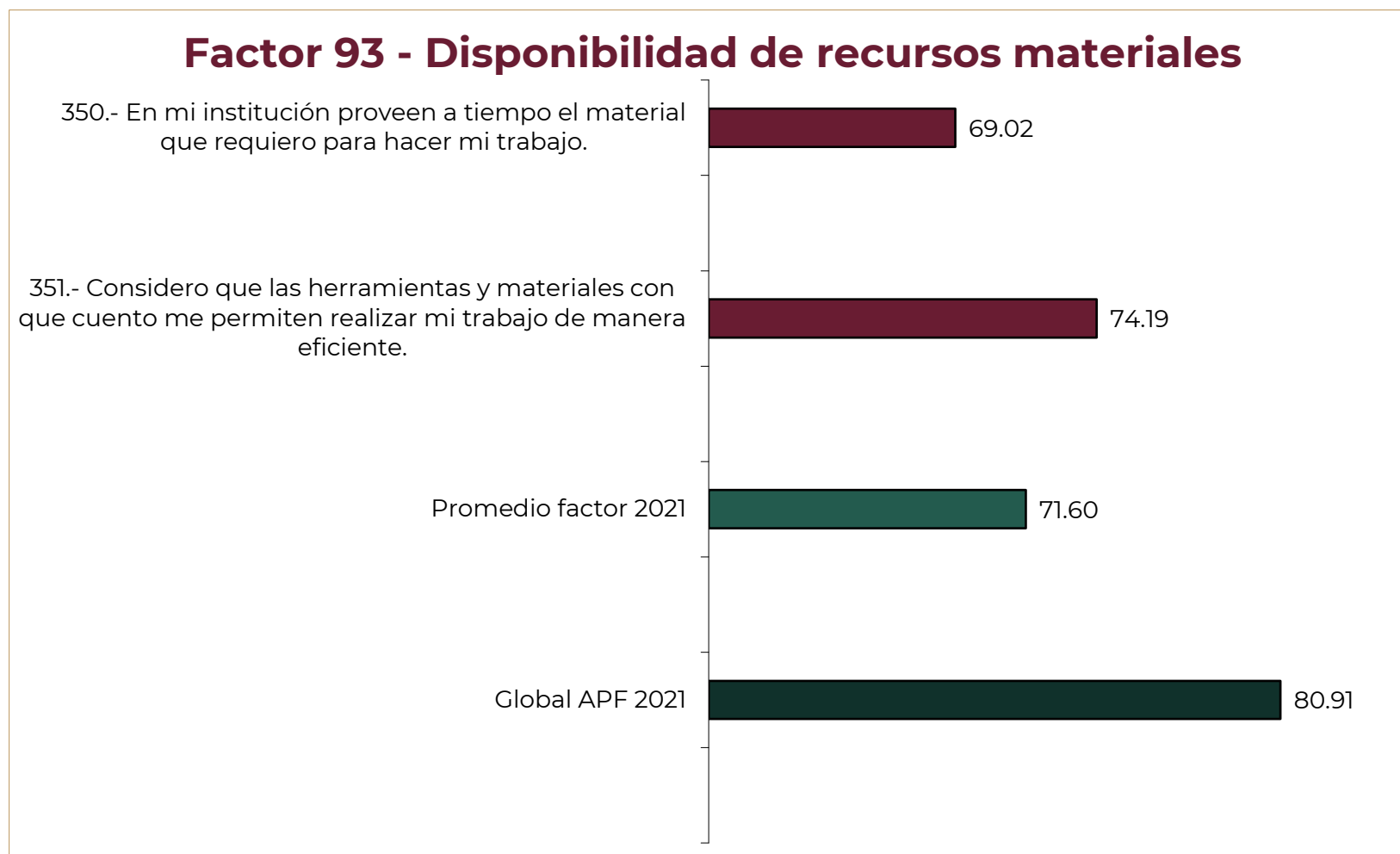
En el Factor 92 – COVID-19, se tiene en el reactivo 346 con menor índice de 69.01.

(Gráfica 25)



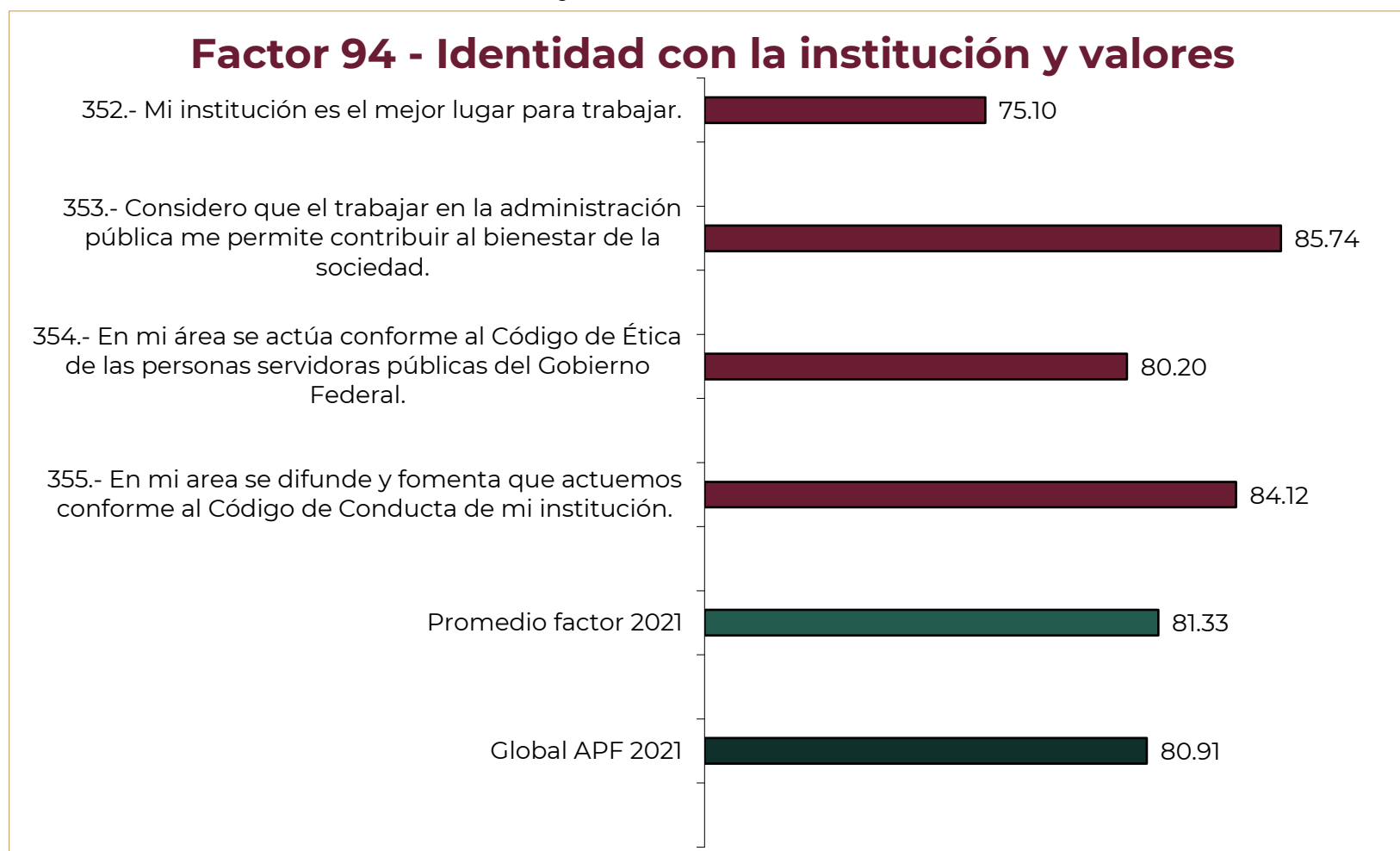
En el Factor 93 – Disponibilidad de recursos materiales, se tiene en el reactivo 350 con menor índice de 69.02.

(Gráfica 26)



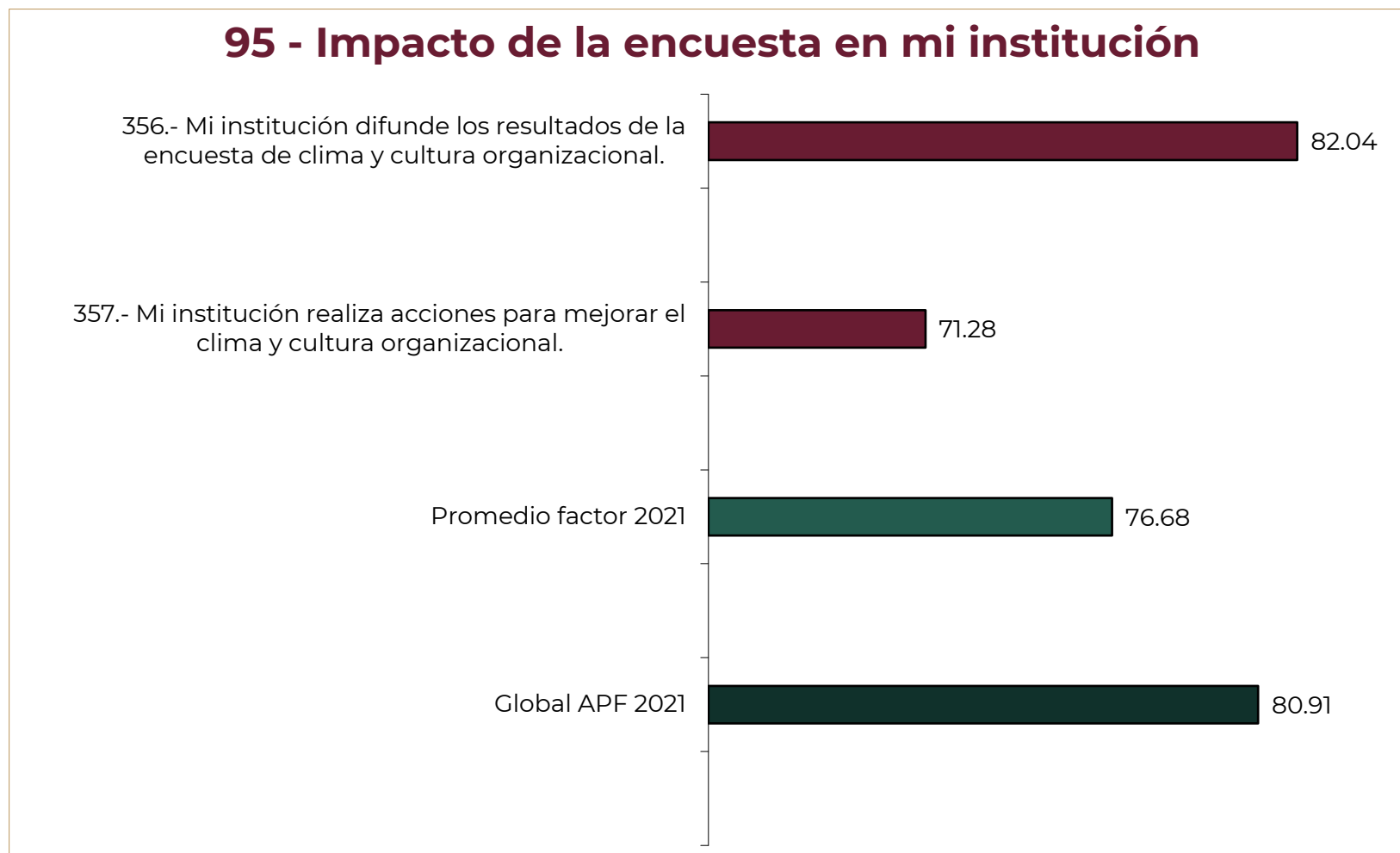
En el Factor 94 – Identidad con la institución y valores, se tiene en el reactivo 352 con menor índice de 75.10.

(Gráfica 27)



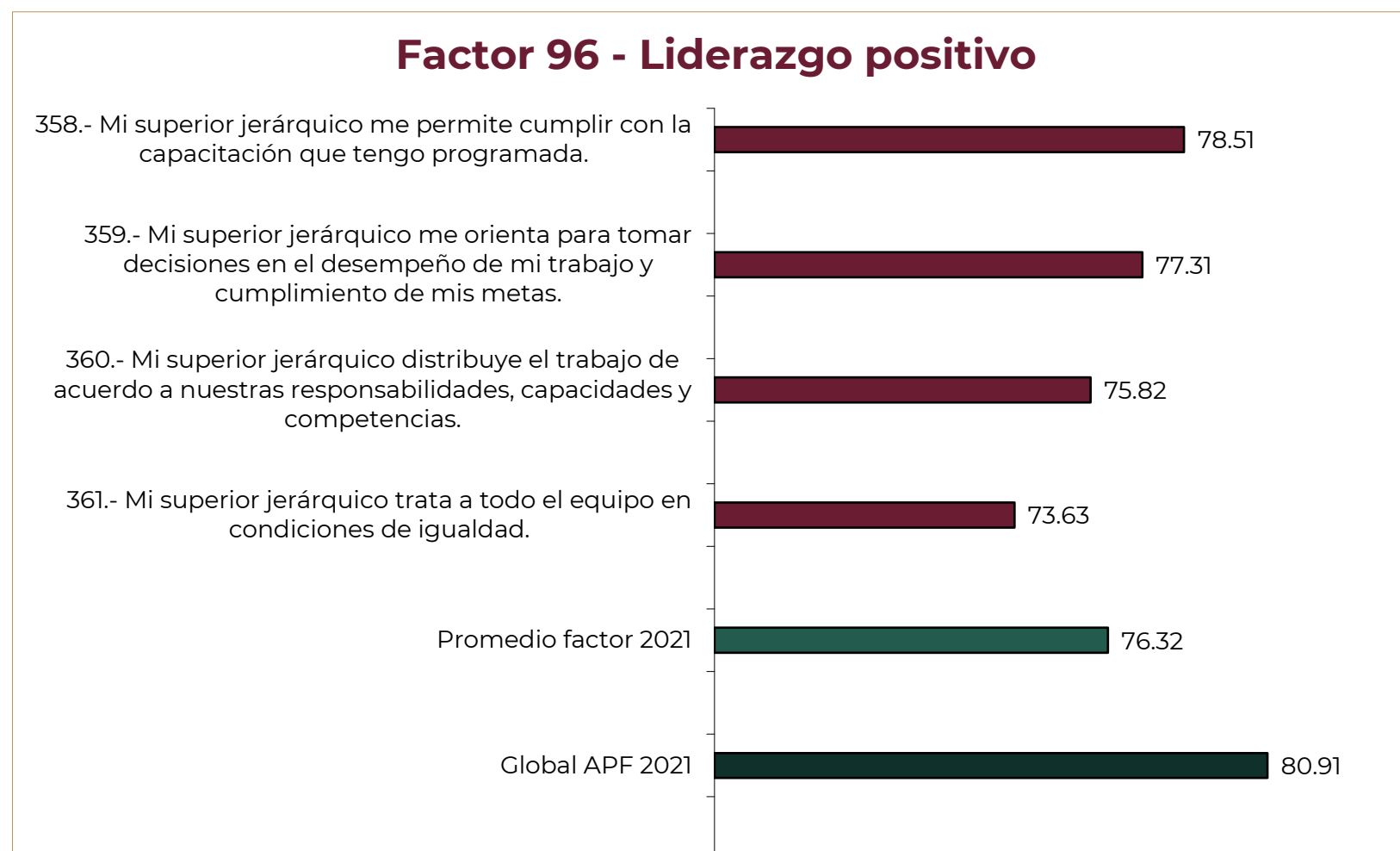
En el Factor 95 – Impacto de la encuesta en mi institución, se tiene en el reactivo 357 con menor índice de 71.28.

(Gráfica 28)



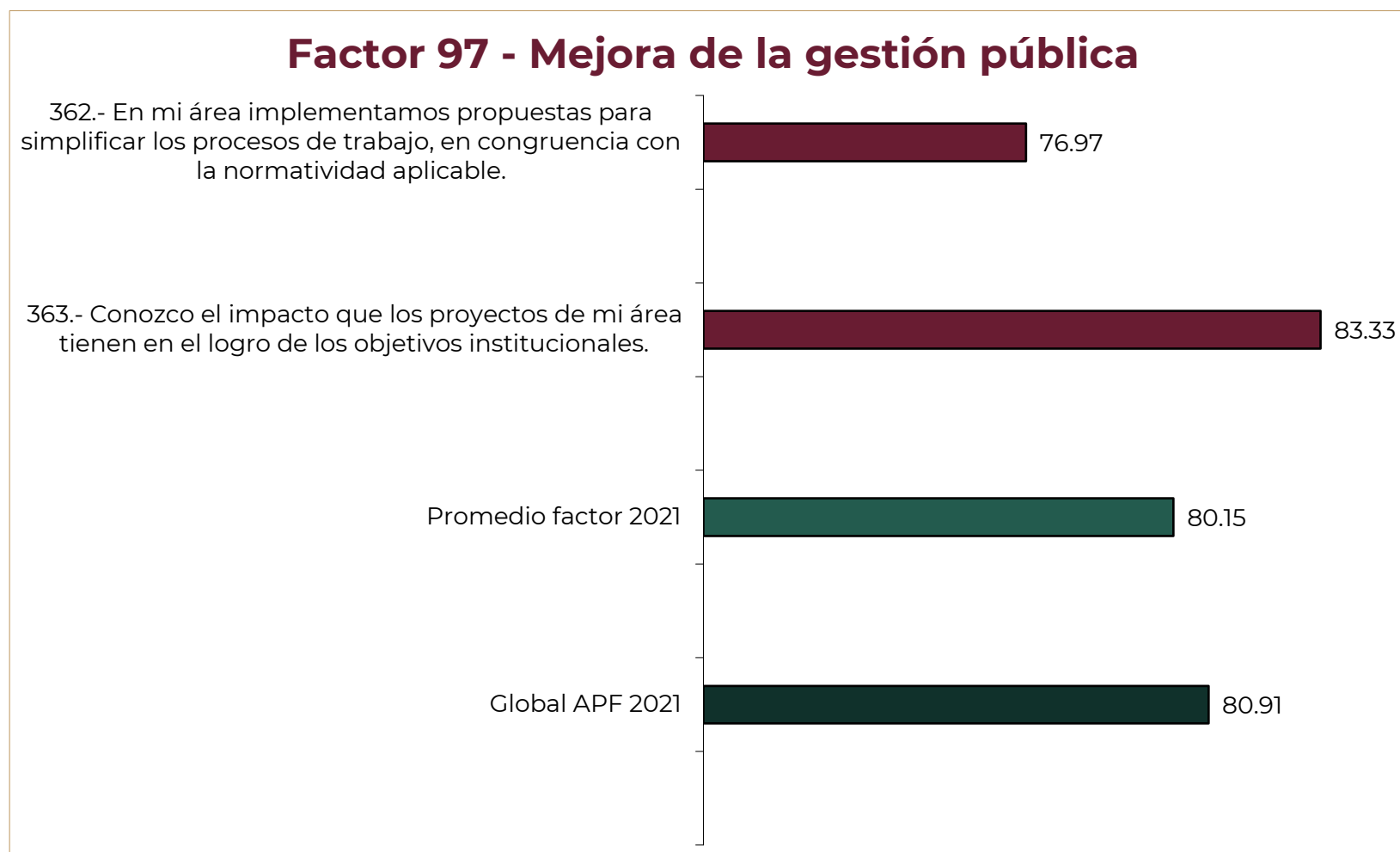
En el Factor 96 – Liderazgo positivo, se tiene en el reactivo 361 con menor índice de 75.63.

(Gráfica 29)



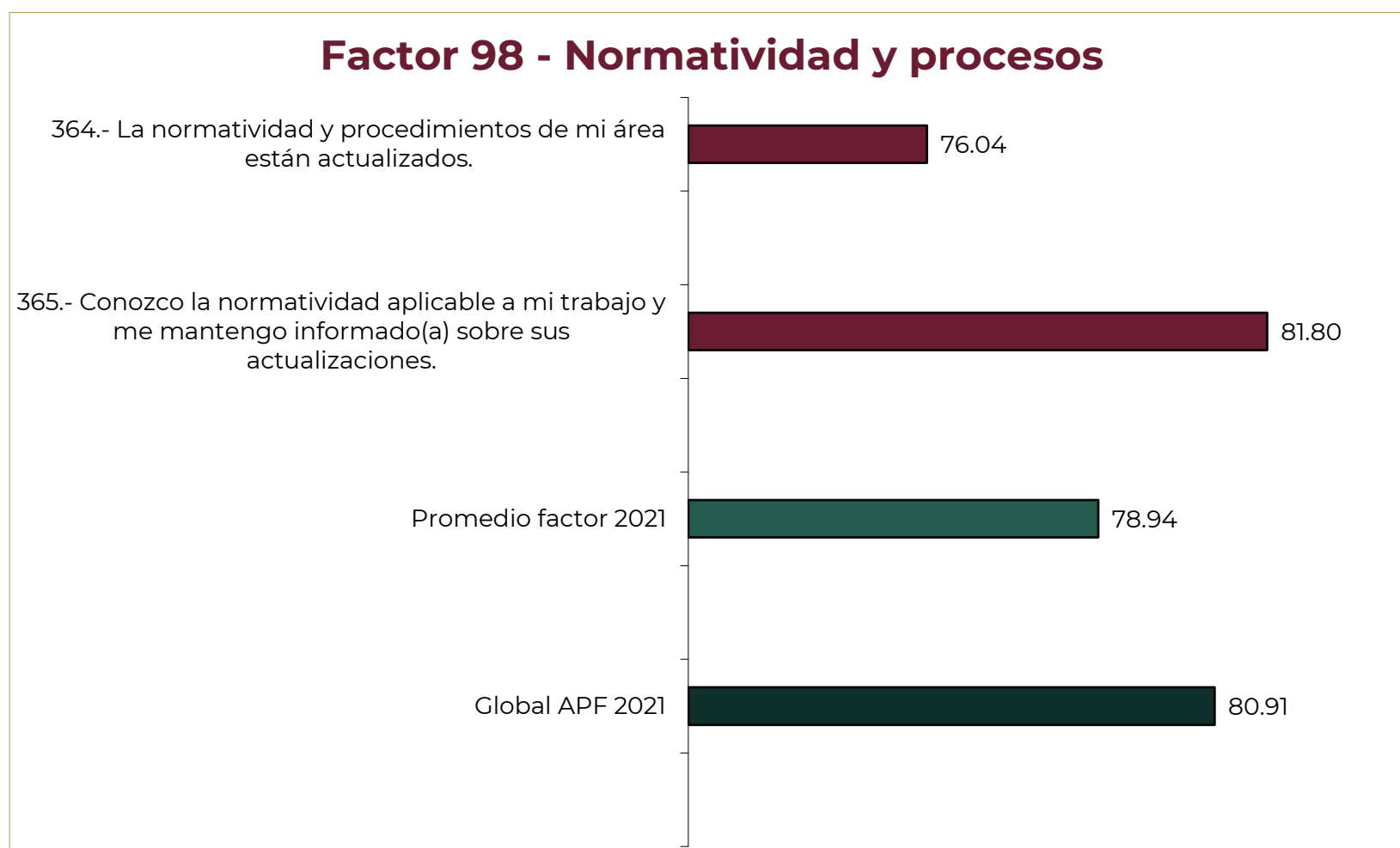
En el Factor 97 – Mejora de la gestión Pública, se tiene en el reactivo 362 con menor índice de 76.97.

(Gráfica 30)



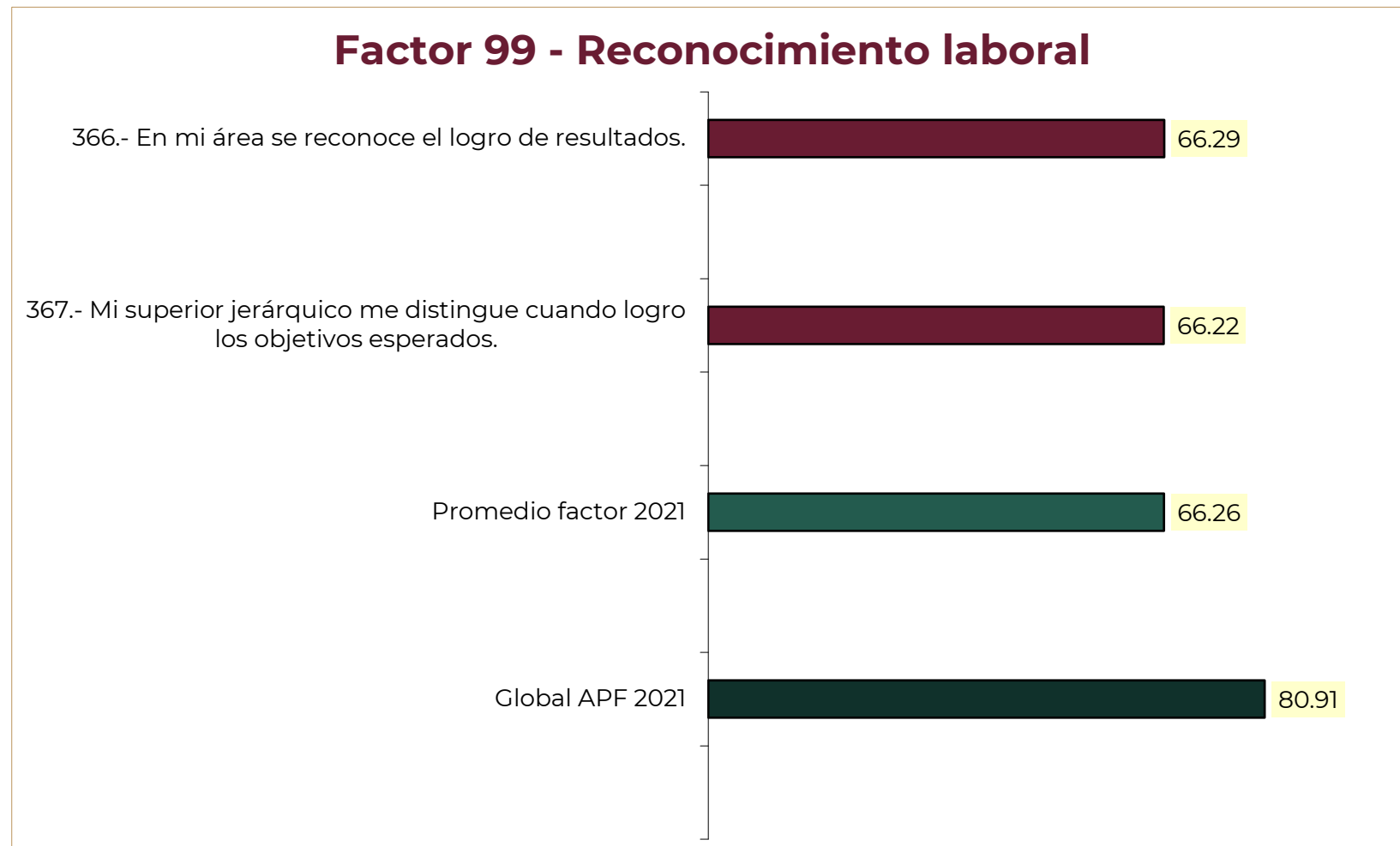
En el Factor 98 – Normatividad y procesos, se tiene en el reactivo 364 con menor índice de 76.04.

(Gráfica 31)



En el Factor 99 – Reconocimiento laboral, se tiene en el reactivo 367 con menor índice de 66.22.

(Gráfica 31)



3.3 Análisis de resultados de los factores mejor calificados.

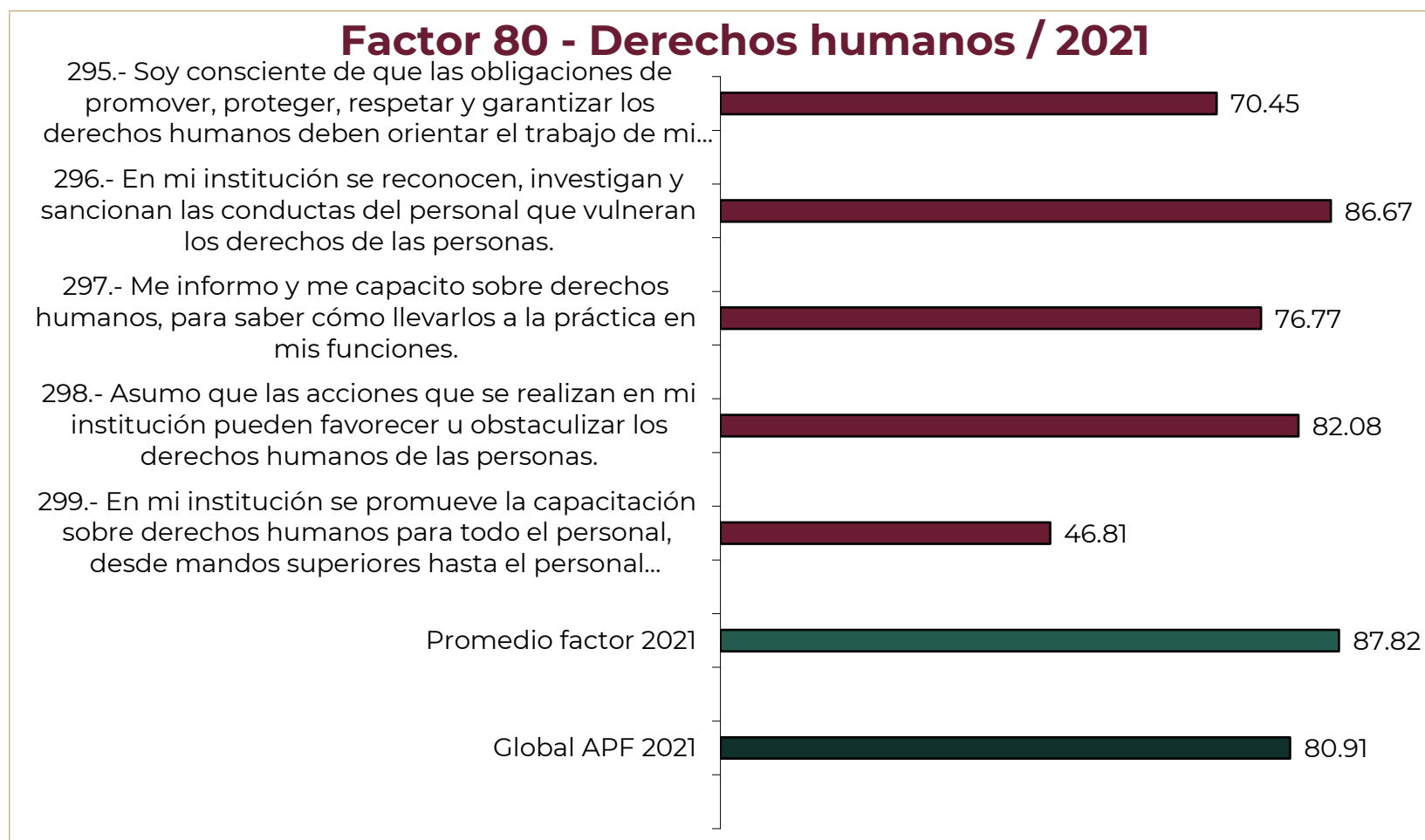
Los **tres mejores puntajes** se obtuvieron en los factores:

Factor 80 - Derechos humanos

Factor 94 - Identidad con la institución y valores

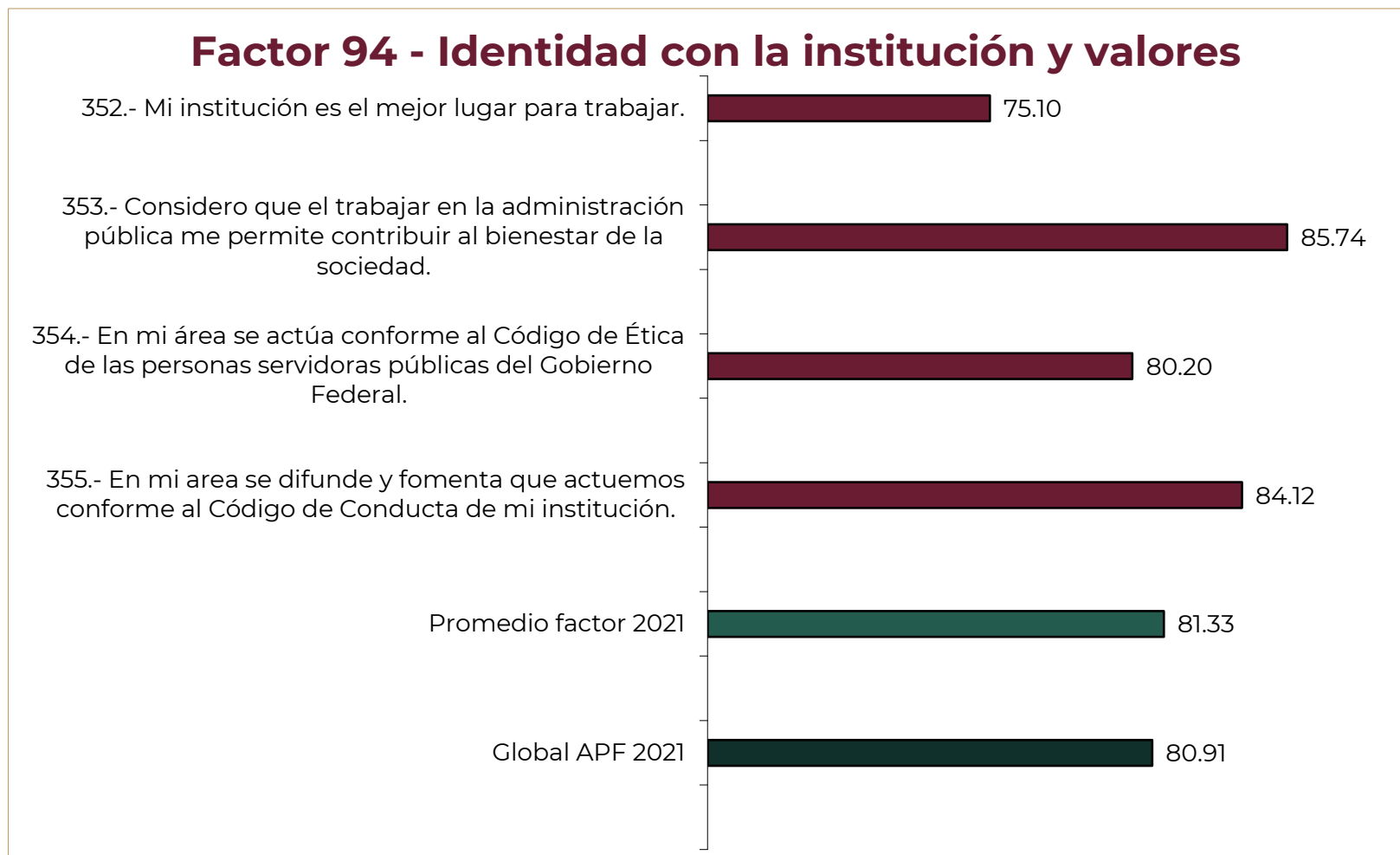
Factor 79 - Austeridad republicana

Se refleja que el personal considera que en la televisora se reconocen, investigan y sancionan las conductas del personal que vulneran los derechos de las personas servidoras públicas que laboran en Canal 22. Sienten satisfacción al desempeñar su trabajo en Canal 22, por lo que, se puede observar que mantienen un compromiso por lograr cada vez mejores resultados dentro de su misma área de adscripción conforme a los valores instituciones. Las personas encuestadas consideran que sus funciones no se duplican con las de otro puesto además que recursos materiales son signados con responsabilidad en la televisora. **(Gráficas 12, 13 y 14)**

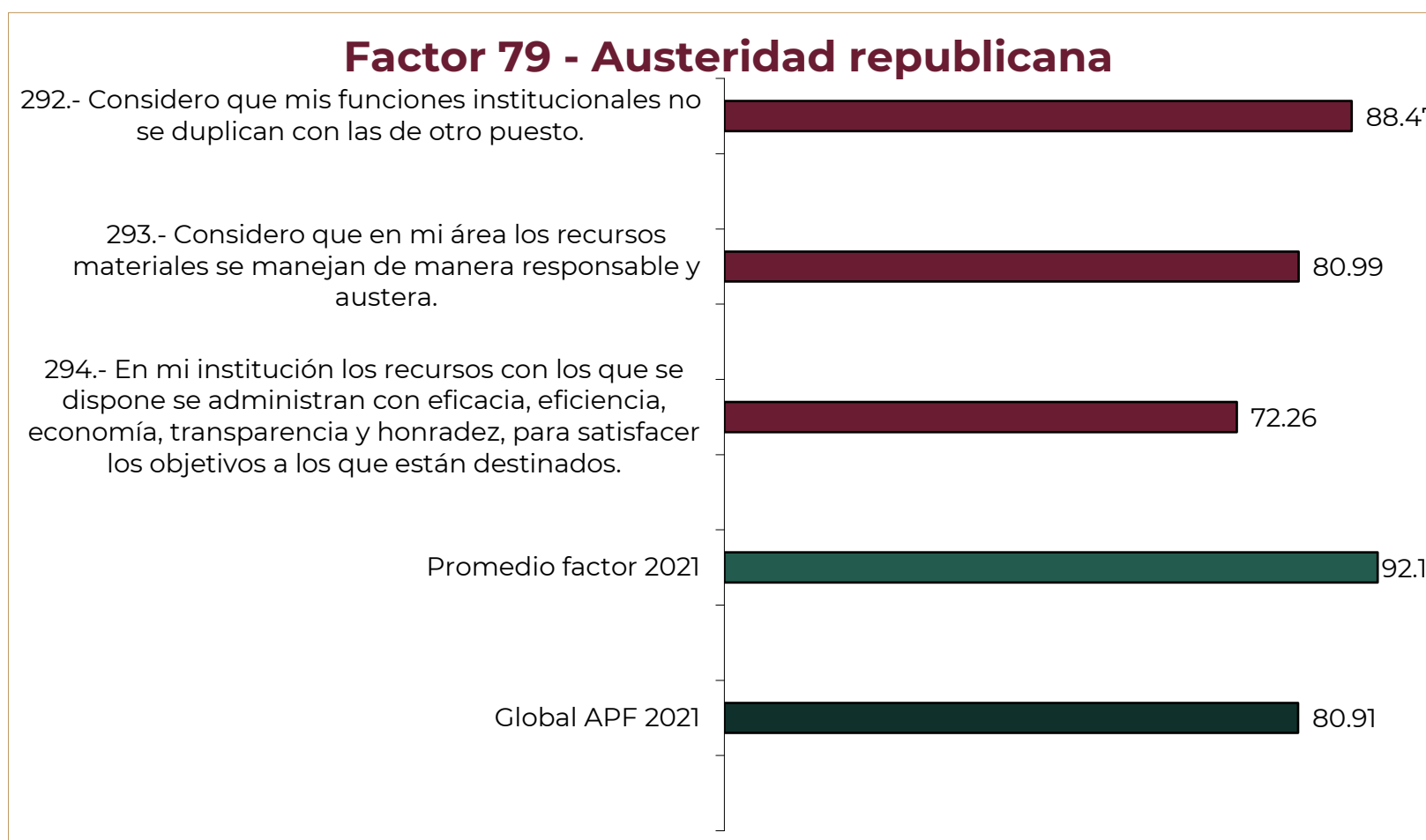


(Gráfica 12)

(Gráfica 13)



(Gráfica 14)



3.4 Análisis de resultados de los factores menor calificados.

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

Factor 91 - Comunicación

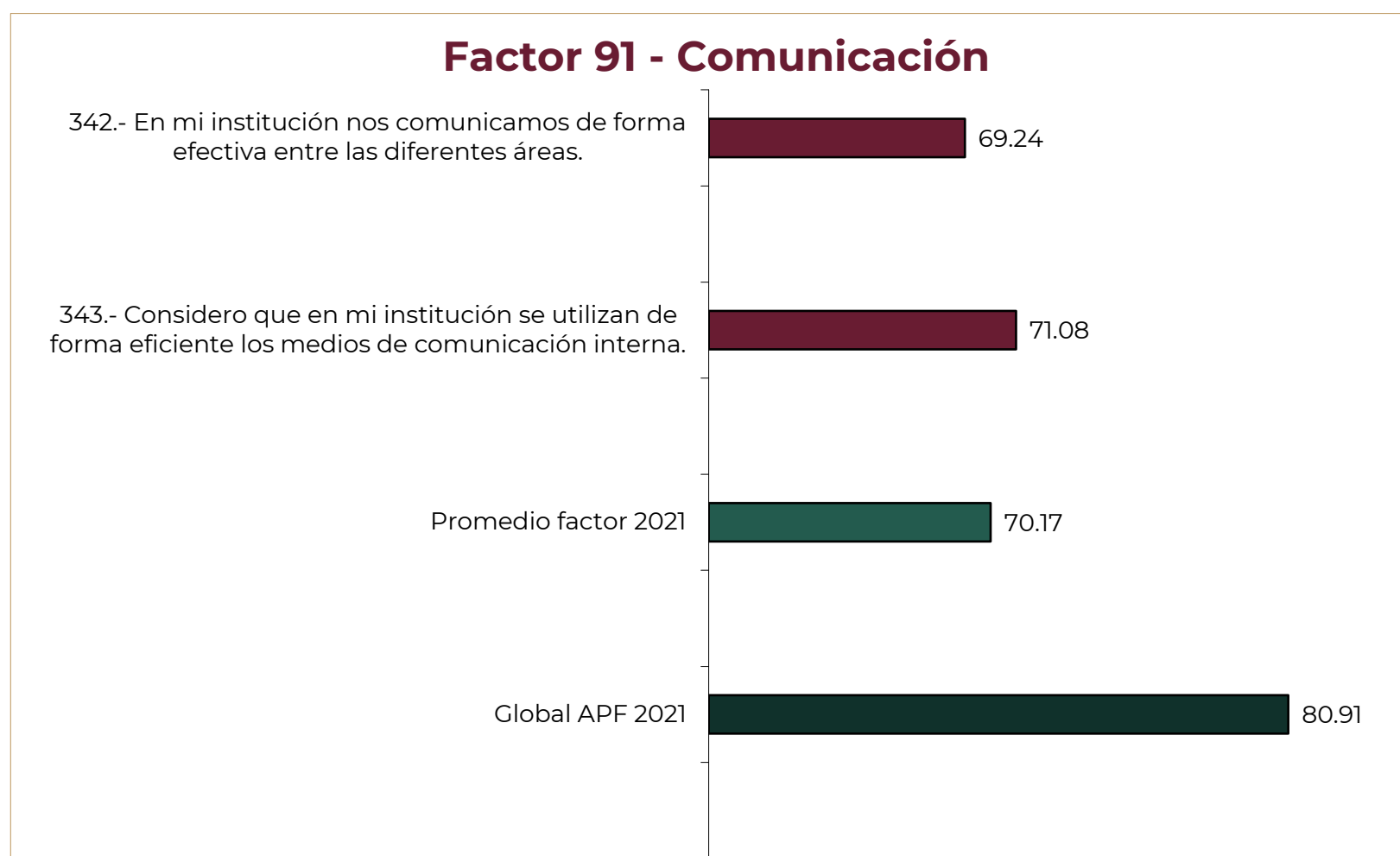
Factor 99 – Reconocimiento laboral

Factor 90 – Colaboración y trabajo en equipo

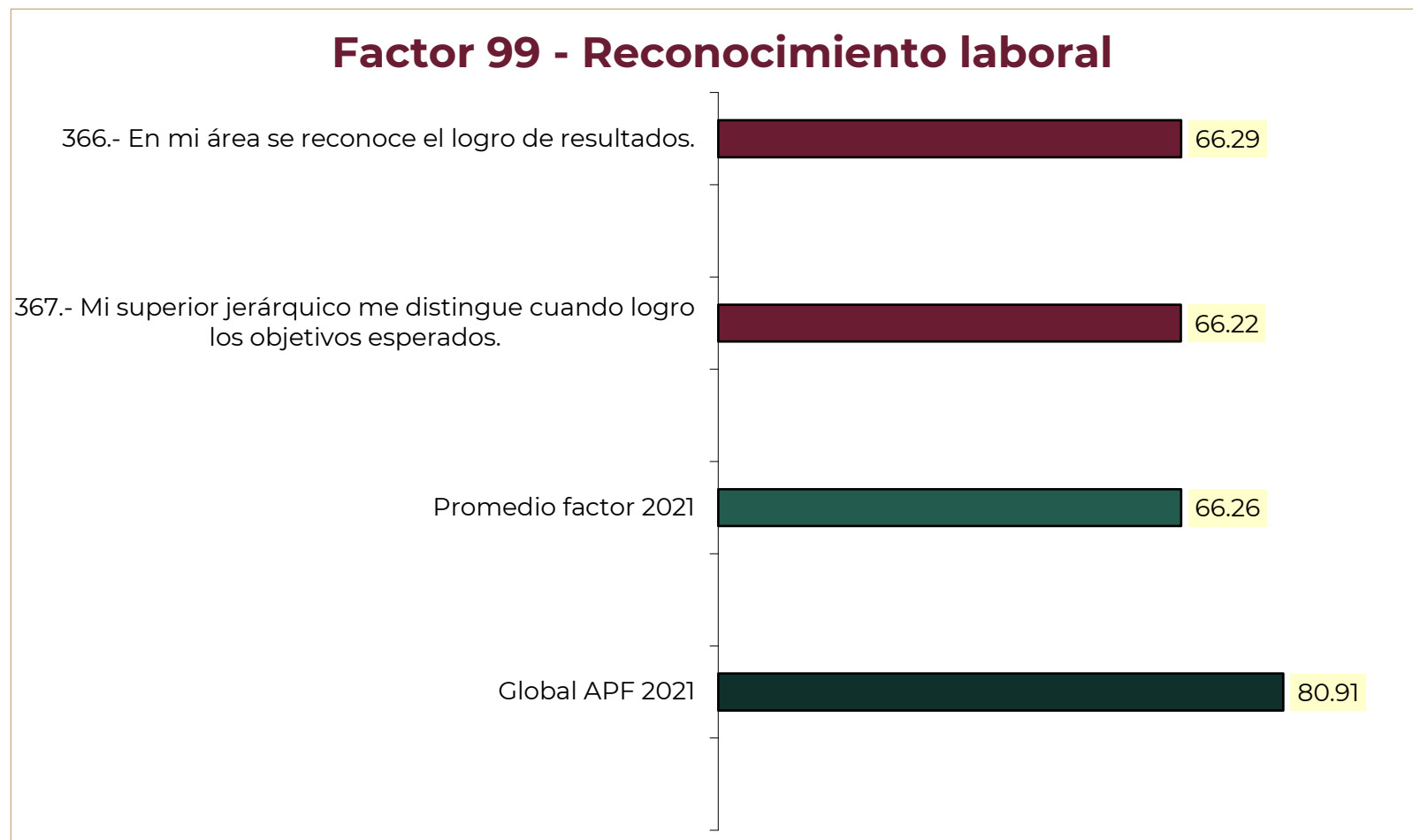
(Gráficas 15, 16 y 17)

Es necesario desarrollar estrategias de comunicación de forma efectiva a fin de mejorar la comunicación interna en las áreas sustanciales de la televisora. Se requiere continuar con las acciones de reconocimiento laboral a fin de lograr un mayor desempeño laboral, que se emana de una comunicación eficiente.

(Gráfica 15)

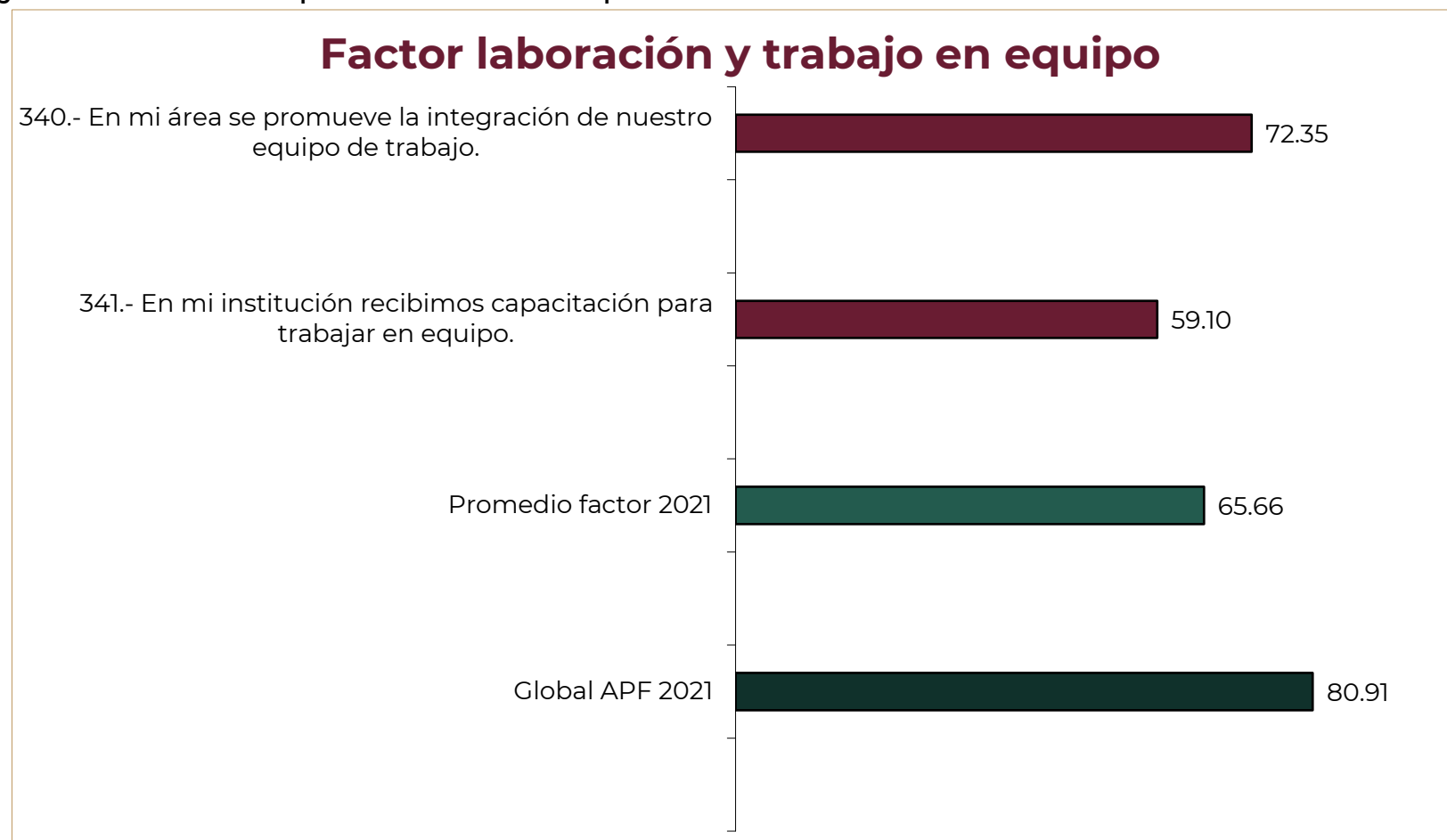


(Gráfica 16)



Es fundamental que las personas colaboradoras amplíen su conocimiento sobre trabajo en equipo, como se puede observar estos tres factores con menor calificación están relacionadas una con la otra, por tanto, conforman un área de oportunidad para implementar acciones de mejora continua para el desempeño de sus funciones.

(Gráfica 17)



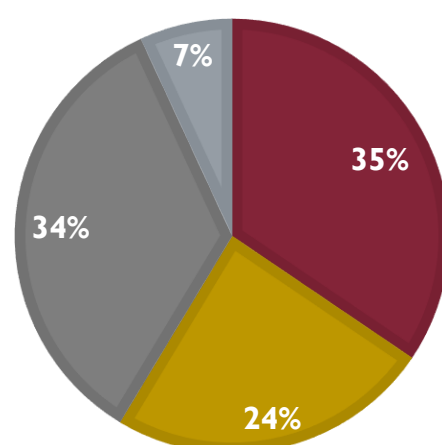
4. Análisis Cualitativo

4.1 Análisis de resultados de comentarios y sugerencias.

En la ECCO-2021 se recibieron 29 comentarios de las personas participantes, de los cuales destacaron los siguientes temas:

COMENTARIOS - SUGERENCIAS

■ Sugerencia ■ Felicitación o reconocimiento ■ Queja ■ Otro



- ✓ El 24% manifestó una opinión de “Felicitación o Reconocimiento”, señalando que es grato saber que existe este tipo de Encuesta.
- ✓ El 35% expresó una “Sugerencia”, la mayoría orientadas a la impartición de capacitación en diversos temas como liderazgo, trabajo en equipo, etc.
- ✓ El 34% quiso compartir una “Queja”, alusivas en gran parte a la rotación de personal en las diversas áreas sustanciales de la televisora.
- ✓ El 7% manifestó “Otro” de opinión, haciendo énfasis en la pandemia por 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. (Canal 22), dentro del comparativo a nivel Administración Pública Federal (APF), se encuentra dentro una posición en demérito al índice de calificación global por factor, como se muestra en el siguiente cuadro:

	Canal 22	APF
FACTORES / 2021	ÍNDICE	
80 - Derechos humanos	81.67	83.75
94 - Identidad con la institución y valores	81.33	85.60
79 - Austeridad republicana	80.63	82.03
97 - Mejora de la gestión pública	80.15	82.94
92 - COVID-19	79.22	80.19
89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	78.96	82.97
98 - Normatividad y procesos	78.94	82.77
88 - Calidad de vida laboral	78.22	83.33
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	76.68	79.13
100 - Trabajo a distancia	76.64	79.18
96 - Liderazgo positivo	76.32	81.56
85 - Transparencia y combate a la corrupción	75.85	83.38
82 - Igualdad y no discriminación	75.60	80.08
81 - Igualdad de género	74.25	76.79
83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	72.12	81.38
93 - Disponibilidad de recursos materiales	71.60	76.81
86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	70.92	76.96
87 - Balance trabajo-familia	70.29	79.65
91 - Comunicación	70.17	80.05
99 - Reconocimiento laboral	66.26	77.52
90 - Colaboración y trabajo en equipo	65.66	79.62
84 - Servicio Profesional de Carrera	0.00	78.37
ÍNDICE GLOBAL	75.95	80.91



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

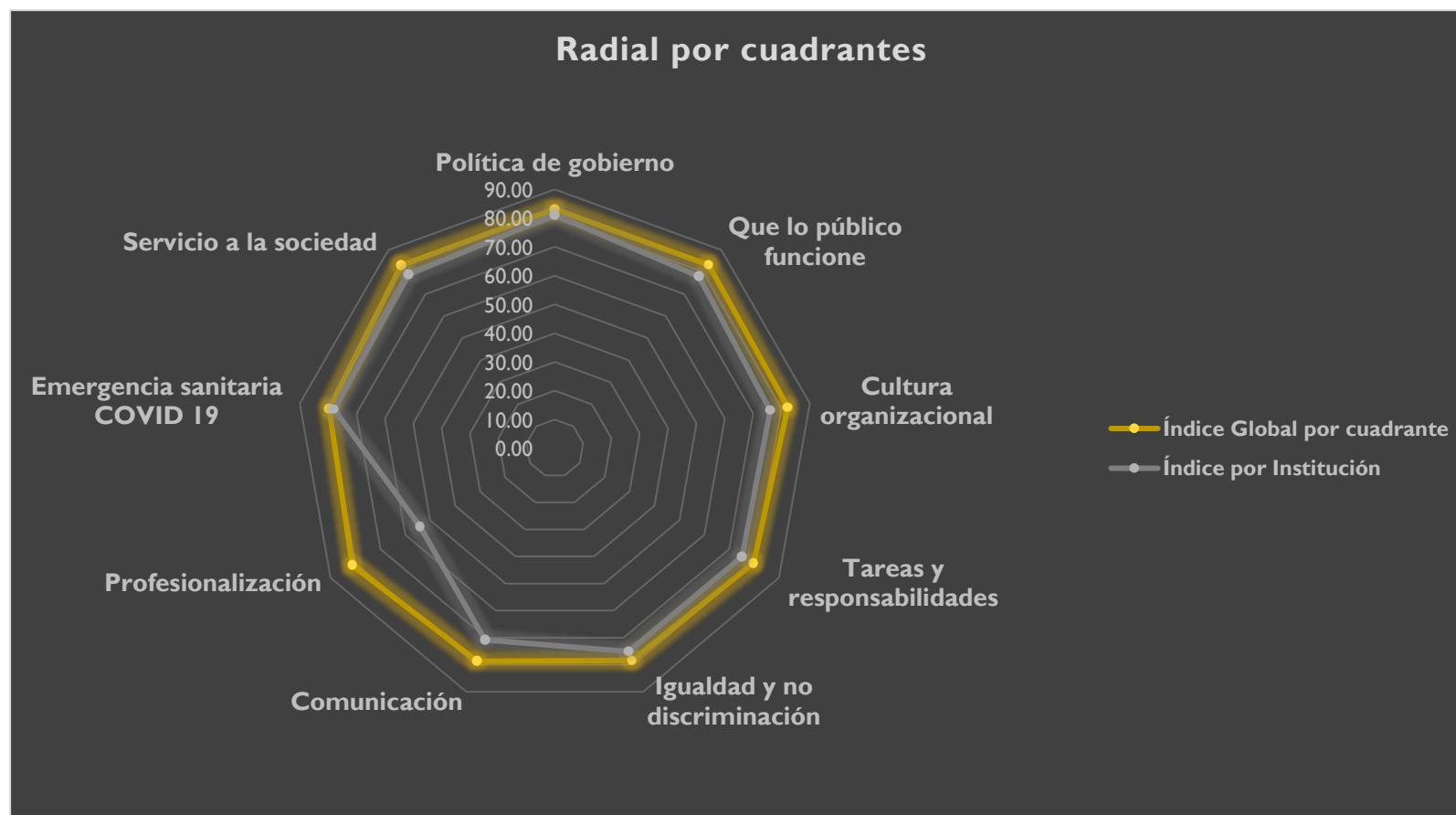
DATOS DE LA INSTITUCIÓN				
CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	CLAVE DE LA UR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	ÍNDICE GLOBAL POR INSTITUCIÓN
48	CULTURA	MDC	INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA	89.97
48	CULTURA	J00	INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LAS REVOLUCIONES DE MÉXICO	87.12
48	CULTURA	L9Y	FIDEICOMISO PARA LA CINETECA NACIONAL	84.78
48	CULTURA	L8P	ESTUDIOS CHURUBUSCO AZTECA, S.A.	83.75
48	CULTURA	F00	RADIO EDUCACIÓN	83.41
48	CULTURA	L3N	CENTRO DE CAPACITACIÓN CINEMATOGRAFICA, A.C.	83.13
48	CULTURA	I00	INSTITUTO NACIONAL DEL DERECHO DE AUTOR	80.53
48	CULTURA	0	SECRETARÍA DE CULTURA	80.37
48	CULTURA	D00	INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA	80.3
48	CULTURA	E00	INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA	78.96
48	CULTURA	MDB	INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS	77.63
48	CULTURA	MHL	TELEVISIÓN METROPOLITANA S.A. DE C.V.	75.95



5.3 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 rojo los cuadrantes que se encuentran por debajo del índice global, mismos que son considerados en las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022 (PTCCO-2022)** de esta televisora.

Herramientas administrativas		
Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
81.15	75.27	54.15
C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
78	75.15	77.93
C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
76.07	70.86	78.96



5.4 Análisis de resultados de la efectividad del último PTCCO-2021.

Se programaron 6 acciones de mejora con un promedio general del 100% siendo de cumplimiento, mismos que se registraron en tiempo y forma 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 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 (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	100%
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	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	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	100%
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	100%
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	100%
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	100%



6. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

A continuación, se presentan las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022 (PTCCO-2022) a adoptar, siendo 8 acciones que se tienen programadas hasta diciembre de 2022.

	Grupo:	de Cultura
	US: 2022	2022
	US Nombre:	EMC - Encuesta de Cultura Organizacional, S.A. de C.V.
	Código de Grupo - US:	08 - 024
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APY (ECCO)
		Reporte para la Junta de Directores Mayor y Titular

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal asignado	Reporte de PTCCO			Presión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
					Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin					
1	1- Dar a conocer el ámbito 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	18/04/2022	01/05/2022	31/12/2022	Difundir los resultados de la ECCO-2021 y PTCCO-2022 a todo el personal de la institución, por medio electrónico individual, una vez por mes. Publicar el análisis de resultados de la ECCO-2021 y PTCCO-2022 en la página web de la institución.	1- Reconocimiento laboral	6- Mujeres y cambio	17- Impacto de la encuesta en redistribución	Alto
2	2- Enfrentar 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	20/04/2022	01/05/2022	31/12/2022	Difundir la importancia de la ECCO a todo el personal de la institución, mediante correo electrónico institucional, una vez por mes. Difundir la importancia de la participación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional al personal de la institución, mediante la "Carta de Motivación", al correo electrónico que se publica en la página web de la institución.	3- Reconocimiento laboral	3- Mujeres y cambio	17- Impacto de la encuesta en redistribución	Alto
3	3- Reforzar el liderazgo en las reuniones de la institución.	1- Estratégica	Reforzar el liderazgo en las reuniones de la institución con el control por la calidad de la gestión.	6- Mónica, Superveni y Marden Méndez	18/04/2022	01/05/2022	31/12/2022	Reforzar el liderazgo en las reuniones de la institución, mediante el control por la calidad de la gestión.	11- Liderazgo y participación	10- Colaboración y trabajo en equipo	14- Enriquecimiento de habilidades y conocimientos	Medio
4	4- Promover acciones de capacitación y sensibilización para prevenir y erradicar la violencia de género.	1- Educativa	Buscar acciones de capacitación que no impliquen alto costo para la institución en materia de prevención y erradicar la violencia de género.	1- Todo el personal	18/04/2022	01/05/2022	31/12/2022	Capacitar al personal en materia de género y erradicar la violencia de género. Asimismo, realizar una campaña de difusión interna sobre erradicación de la violencia de género y erradicar la violencia de género mediante correo electrónico institucional con el objetivo de sensibilizar al personal de la institución.	2- Capacitación y sensibilización	5- Equidad de género		Alto
5	5- Fomentar la responsabilidad vigente de la institución y sus actividades.	1- Operativa	Difundir sobre responsabilidad vigente de la institución y sus actividades.	1- Todo el personal	18/04/2022	01/05/2022	31/12/2022	Difundir sobre responsabilidad vigente de la institución y sus actividades.	4- Cultura y orientación al servicio al cliente	7- Disponibilidad de recursos	11- Promover el trabajo en equipo	Medio
6	6- Coordinar con la Oficina del Procurador de Justicia de los casos reportados y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.	1- Operativa	Fomentar una comunicación efectiva hacia el personal de la institución de casos reportados y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.	1- Todo el personal	18/04/2022	01/05/2022	31/12/2022	Coordinar con la Oficina del Procurador de Justicia de los casos reportados y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.	10- COVID-19	10- Fomento laboral		Medio
7	7- Continuar fomentando el canal de denuncia y el compromiso público de acatamiento del Código de Conducta de la institución.	1- Operativa	Fomentar una comunicación efectiva hacia el personal de la institución.	1- Todo el personal	18/04/2022	01/05/2022	31/12/2022	Difundir los canales y métodos de denuncia y el compromiso público de acatamiento del Código de Conducta de la institución.	10- Atención al cliente y servicio al cliente			Medio
8	8- Realizar un curso de capacitación de temas para la prevención y erradicación de la violencia de género.	1- Operativa	Buscar acciones de capacitación que no impliquen alto costo para la institución.	1- Todo el personal	18/04/2022	01/05/2022	31/12/2022	Realizar un curso de capacitación de temas para la prevención y erradicación de la violencia de género.	1- Reconocimiento laboral	10- Colaboración y trabajo en equipo	3- Capacitación, sensibilización y desarrollo	Medio

Firma:
Nombre de Oficial Mayor Titular: RICARDO CARDONA ACOSTA
Fecha: 10 de Abril de 2022