

# RESULTADOS



## DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023 (ECCO-2023)



**CULTURA**  
SECRETARÍA DE CULTURA



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

El lenguaje empleado en los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 (ECCO-2023) 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.

1. Objetivo	3
2. Marco normativo y programático	4
3. Resultados Cuantitativos	5
3.1 Resultados estadísticos de datos sociodemográficos	5
3.2 Resultados factores	14
4. Resultados Cualitativos	34
4.1 Comentarios y sugerencias	34
5. Resultados Comparativos	35
5.1 Comparativa de resultados a nivel APF	35
5.2 Comparativa de resultados de cuadrantes - institución	36
5.3 Comparativa de resultados entre instituciones	37
6. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad	38
7. Definición de Objetivos	39
8. Definición de Prácticas de Transformación	40
9. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	41
9.1 PTCCO-2024	41
9.2 Cronograma PTCCO-2024	42



## 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 86 fracción VIII del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 04 de septiembre de 2023, y en los numerales 169 al 172 Capítulo IX del Clima y Cultura Organizacional del ACUERDO por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal, última reforma del 22 de febrero de 2024.



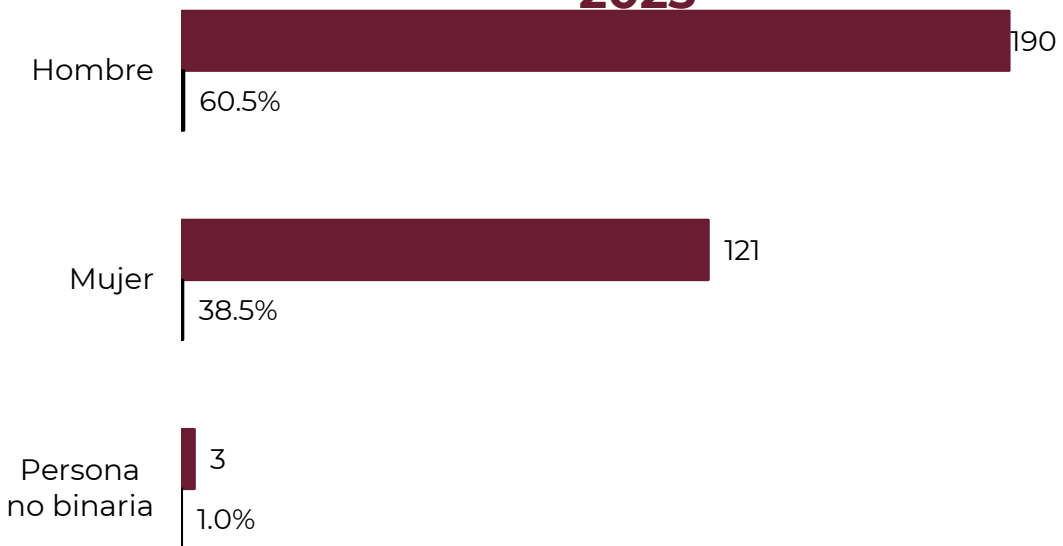
### 3. Resultados Cuantitativos



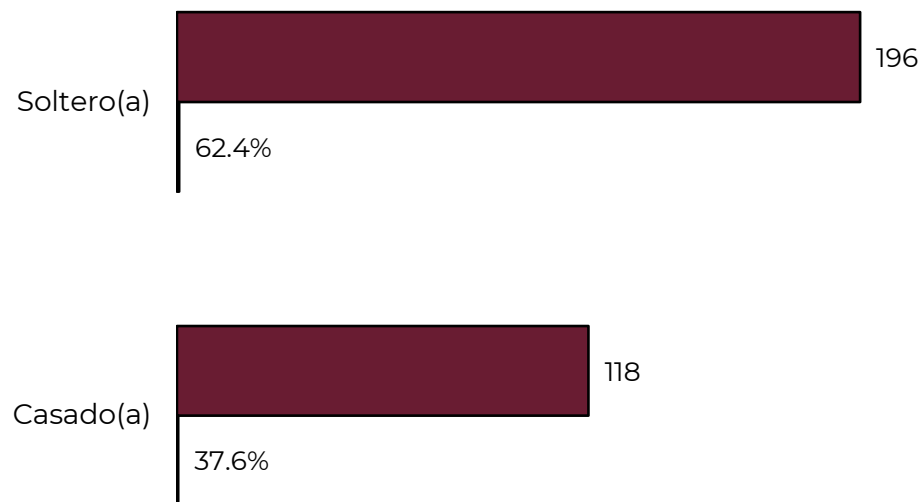
#### 3.1 Resultados estadísticos de datos sociodemográficos

De las 314 personas participantes, 38.5% corresponde a mujeres, 60.5% a hombres y 1% personas no binarias (**Gráfica 1**), asimismo el 62.4% se declararon solteros y 37.6% casados. (**Gráfica 2**)

#### ¿La persona encuestada es? / 2023



#### ¿Su estado civil es? / 2023

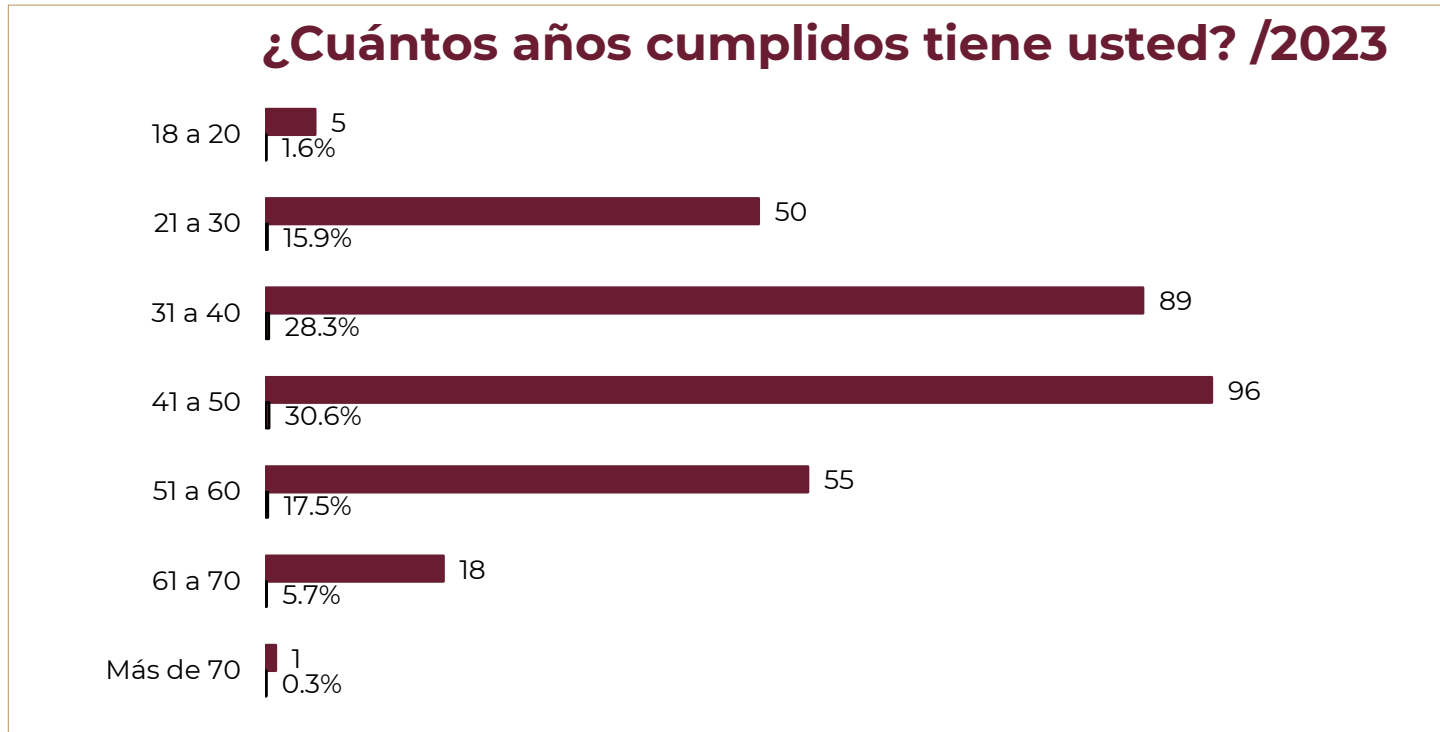


### 3. Resultados Cuantitativos



Con respecto a edades, la distribución poblacional es la siguiente: el **17.5%** se ubica entre los 18 a los 30 años, el **28.3%** de los 31 a los 40 años, el **30.6%** de los 41 a los 50 años, el **17.5%** de los 51 a los 60 años, el **5.7%** de los 61 a los 70 años y finalmente **0.3%** más de 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.



### 3. Resultados Cuantitativos



Hablando del nivel educativo, existe una proporción del **55.1%** que cuenta con licenciatura o estudios profesionales completos, de los cuales **15.3%** con estudios a nivel licenciatura o estudios profesionales incompletos, el **3.5%** cuenta con estudios de maestría y el **0.3%** con estudios de doctorado; asimismo, el **8.3%** cuenta con estudios de preparatoria o equivalente completa, el **6.1%** con estudios de preparatoria o equivalente incompleto, el **7%** con estudios de nivel técnico y el **3.1%** con estudios de nivel básico y **0.3%** indica que otro. **(Gráfica 4)**

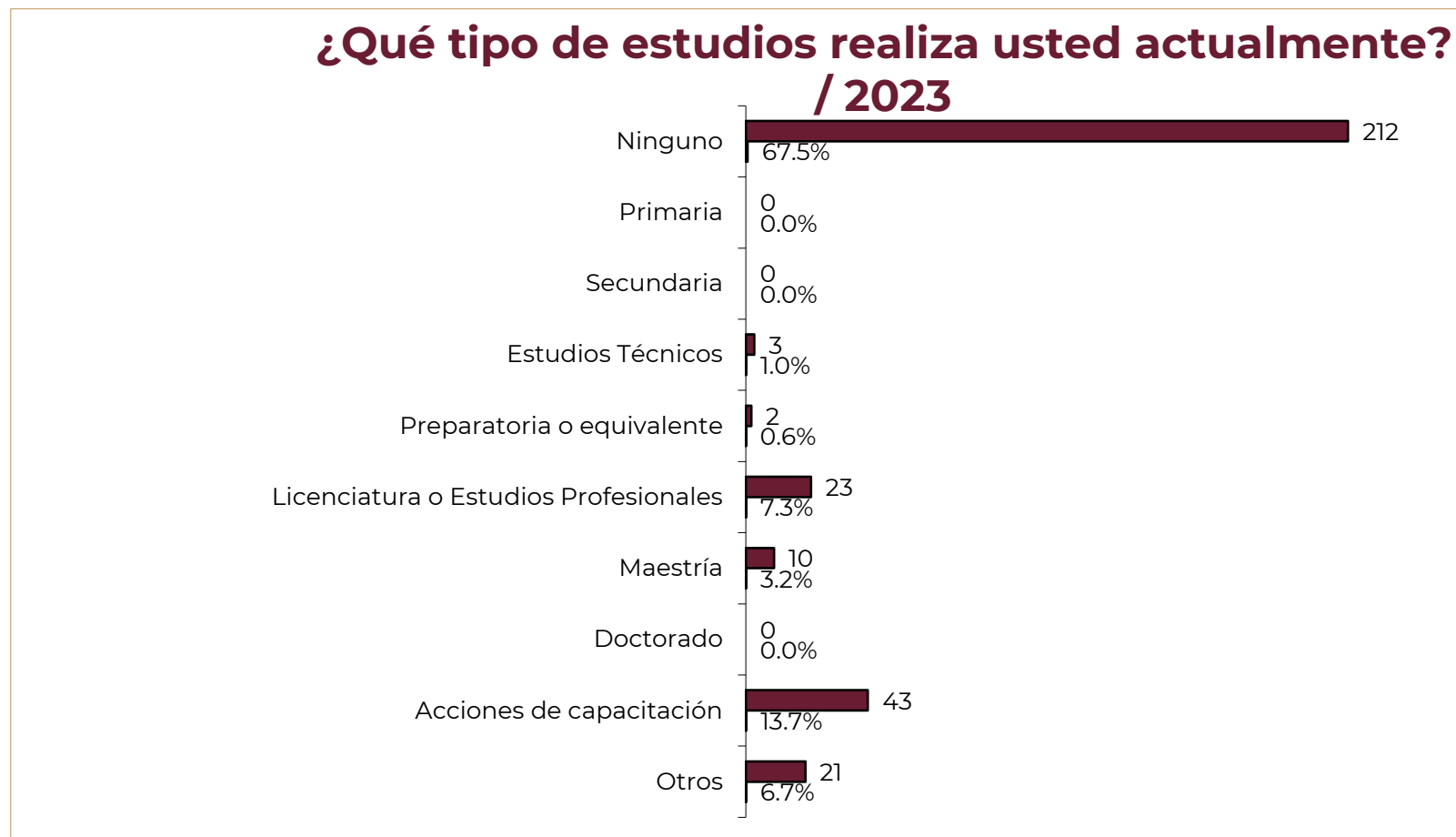
#### ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023



### 3. Resultados Cuantitativos



De igual manera, el **67.5%** manifestó no encontrarse estudiando actualmente, el **7.3%** se encuentran estudiando una licenciatura o estudios profesionales, el **0.6%** se encuentra estudiando preparatoria o equivalente, el **3.2%** a nivel maestría y **13.7%** sólo acciones de capacitación además el **6.7%** en otros. **(Gráfica 5)**



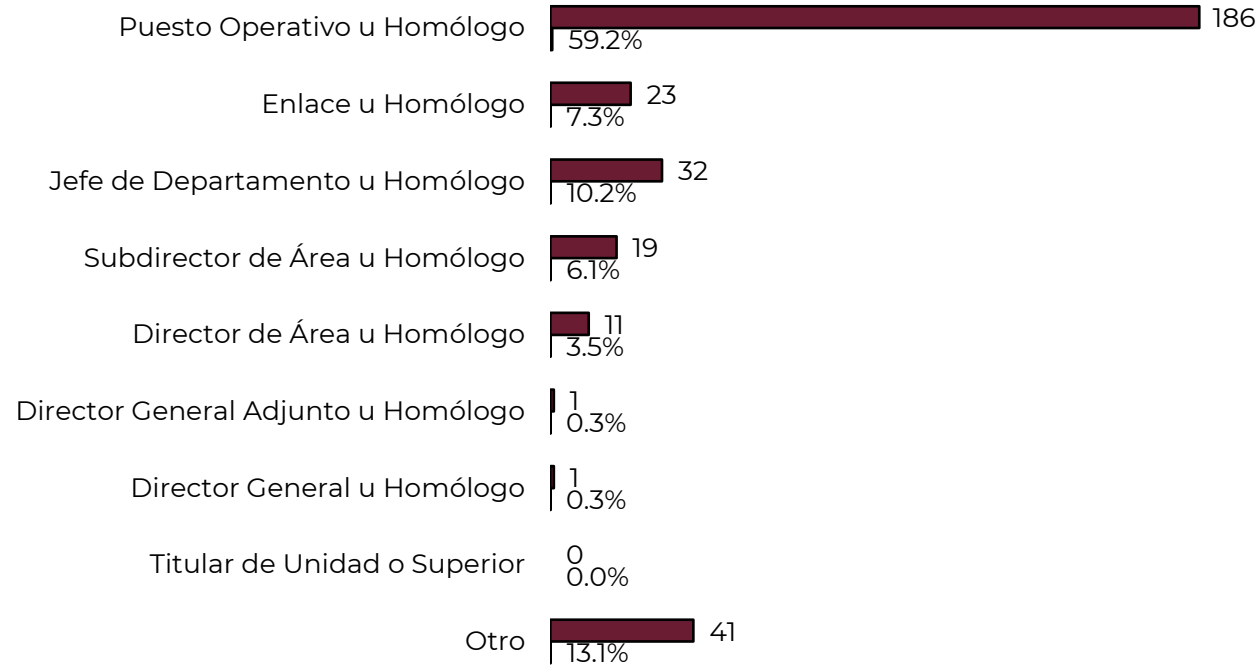


### 3. Resultados Cuantitativos



En cuanto al nivel del puesto que desempeñan actualmente las personas colaboradoras de Canal 22, el **59.2%** de las personas encuestadas se encuentran ocupando un puesto operativo u homólogo, **7.3%** enlace u homólogo, **10.2%** jefe de departamento u homólogo, **6.1%** subdirector de área u homólogo, **3.5%** director de área u homólogo y el **0.3%** director general u homólogo. Es importante señalar que el **13.1%** de las personas encuestadas se identificó como otro, debido a que se encuentran contratado por honorarios asimilados. **(Gráfica 6)**

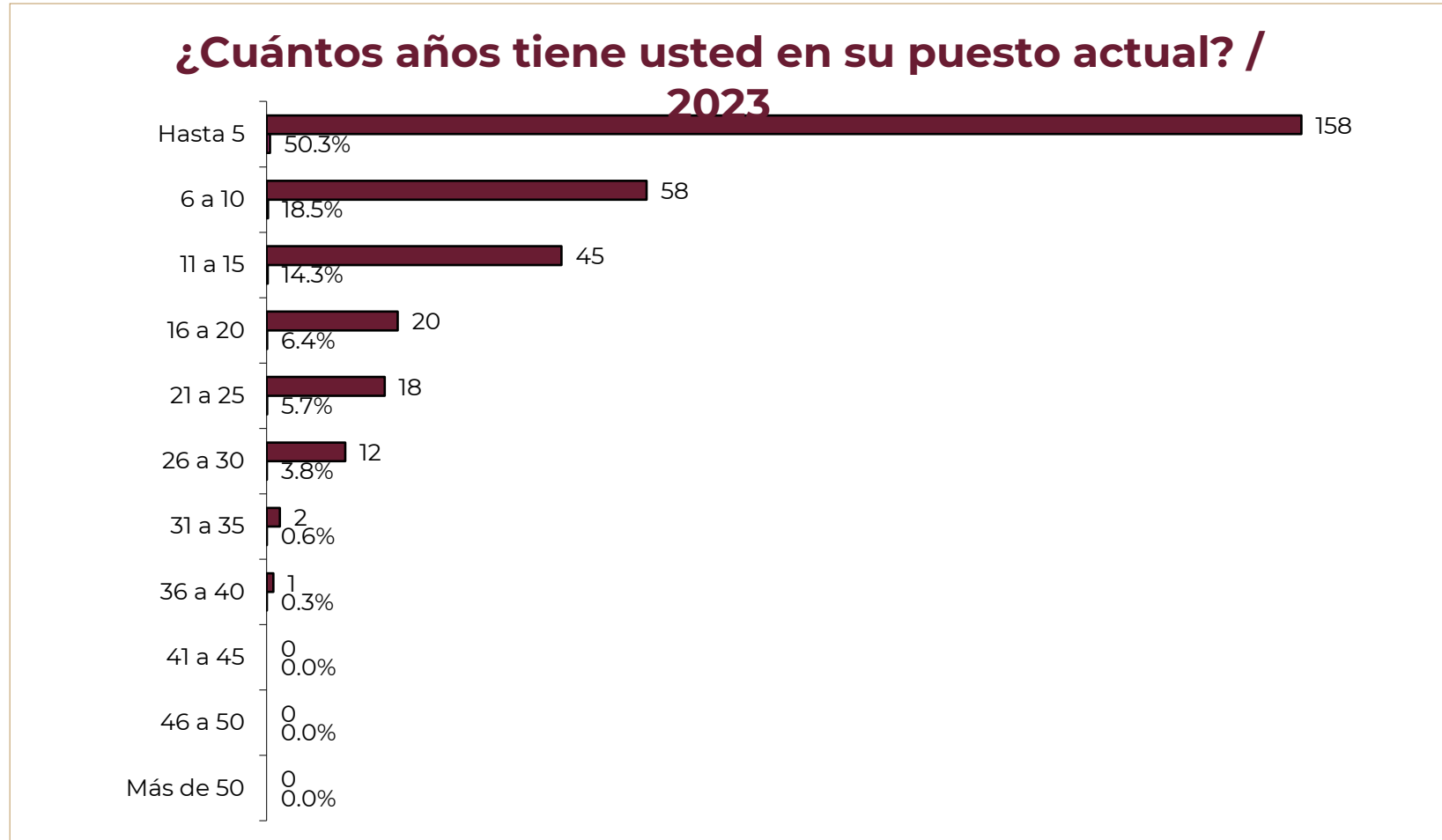
#### ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2023



### 3. Resultados Cuantitativos



En el aspecto de los años que tienen en el puesto actual, el **50.3%** tiene hasta 5 años, **18.5%** de 6 a 10 años, **14.3%** de 11 a 15 años, **6.4%** de 16 a 20 años, **5.7%** de 21 a 25 años, **3.8%** de 26 a 30 años, **0.6%** de 31 a 35 años y **0.3%** de 36 a 40 años. **(Gráfica 7)**

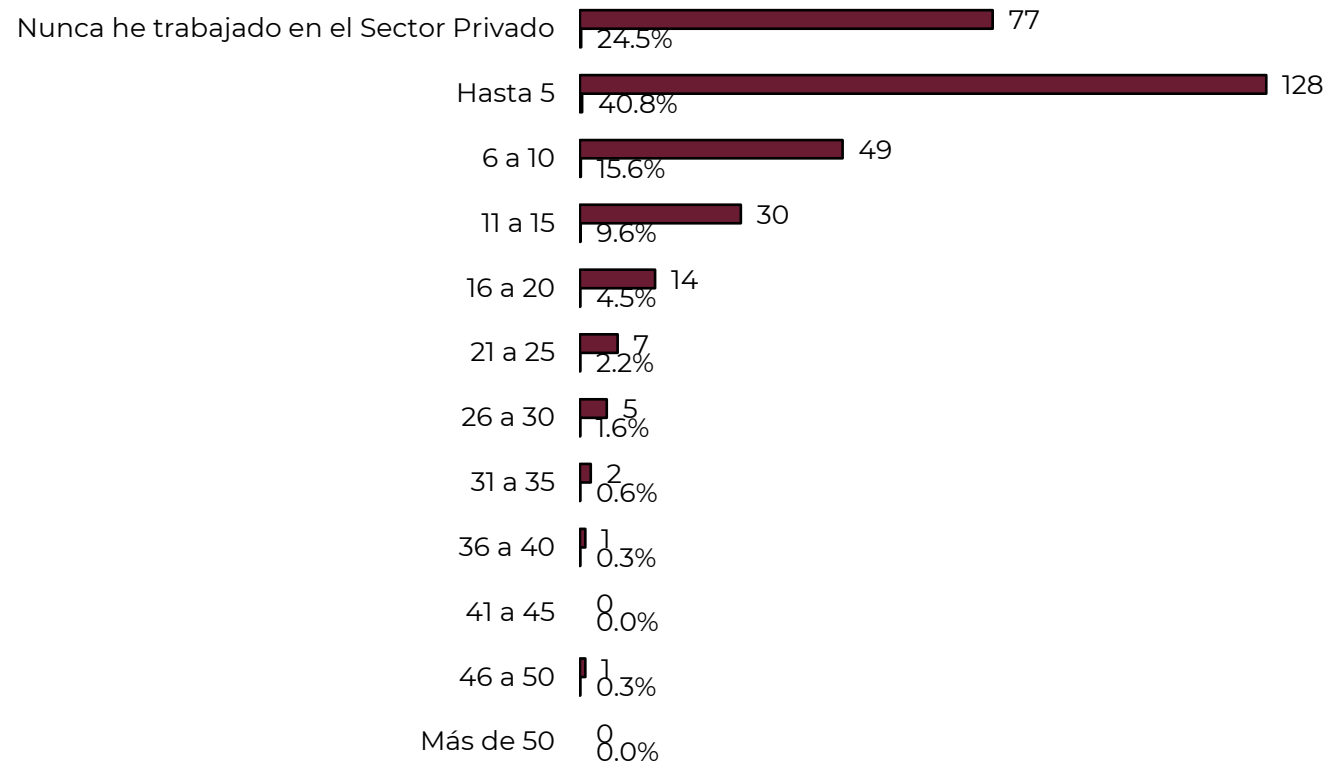


### 3. Resultados Cuantitativos



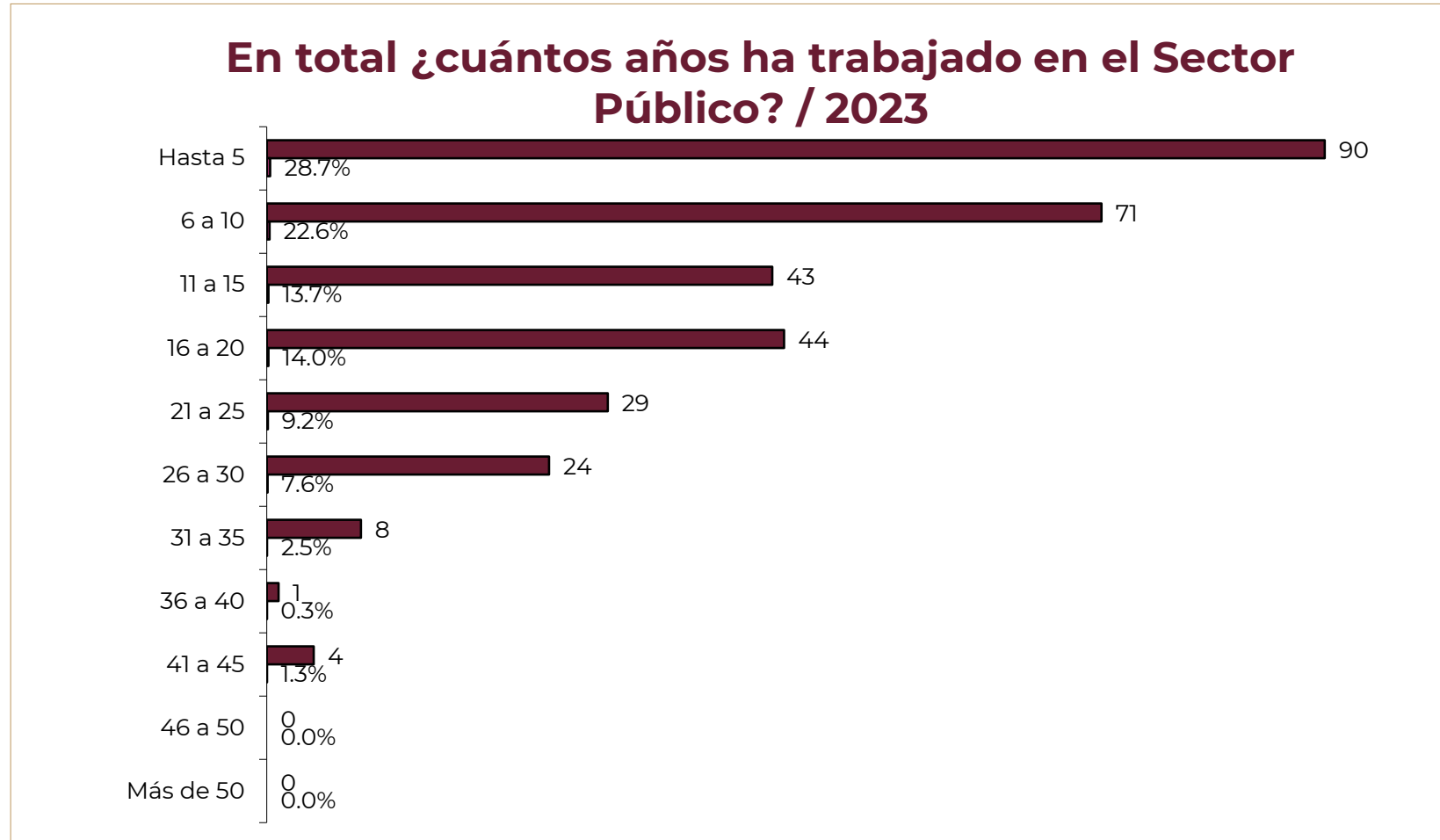
En el rango de años que ha trabajado el personal encuestado en el *Sector Privado*. **(Gráfica 8)**

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





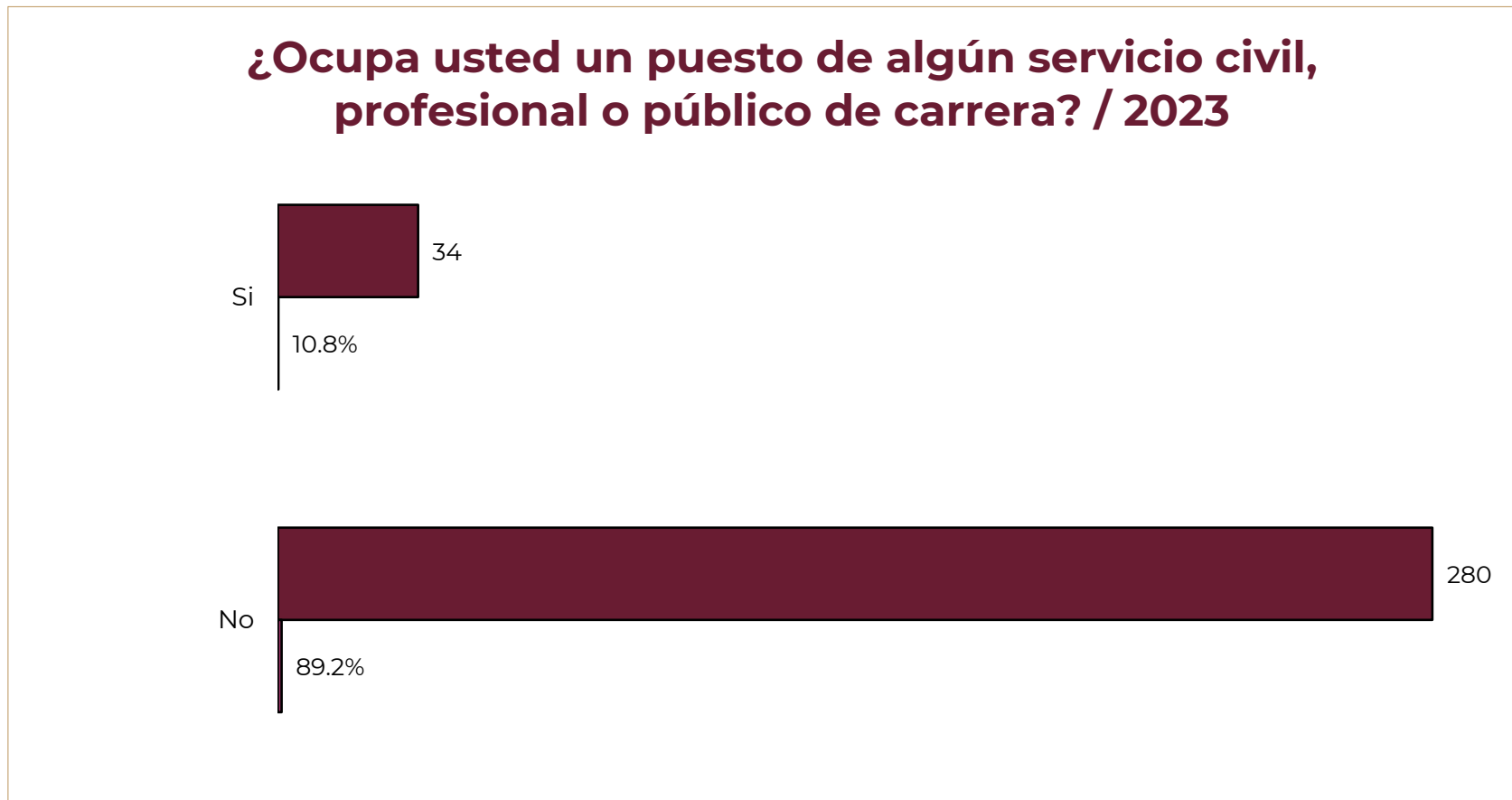
En el rango de años que ha trabajado el personal encuestado en el *Sector Público*. **(Gráfica 9)**



### 3. Resultados Cuantitativos



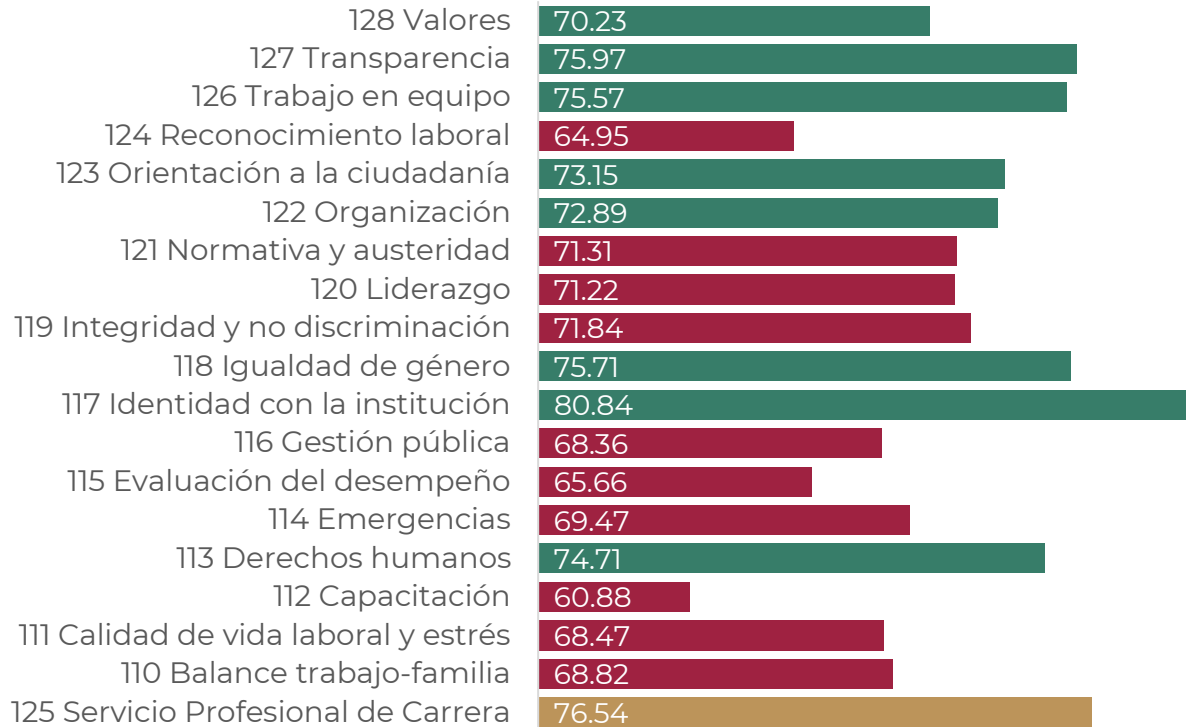
En cuanto a un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera, **10.8%** de las personas encuestadas se encuentran en los supuestos antes descritos, y el **89.2%** no han participado en el Sistema de Profesionalización de la Secretaría de la Función Pública. **(Gráfica 10)**





#### 3.2 Resultados de factores

La información relacionada con la calificación por factores para Canal 22 siendo su índice global de 71.5 y la Administración Pública Federal siendo de 80.9 índice global. **(Gráfica 11)**



### 3. Resultados Cuantitativos



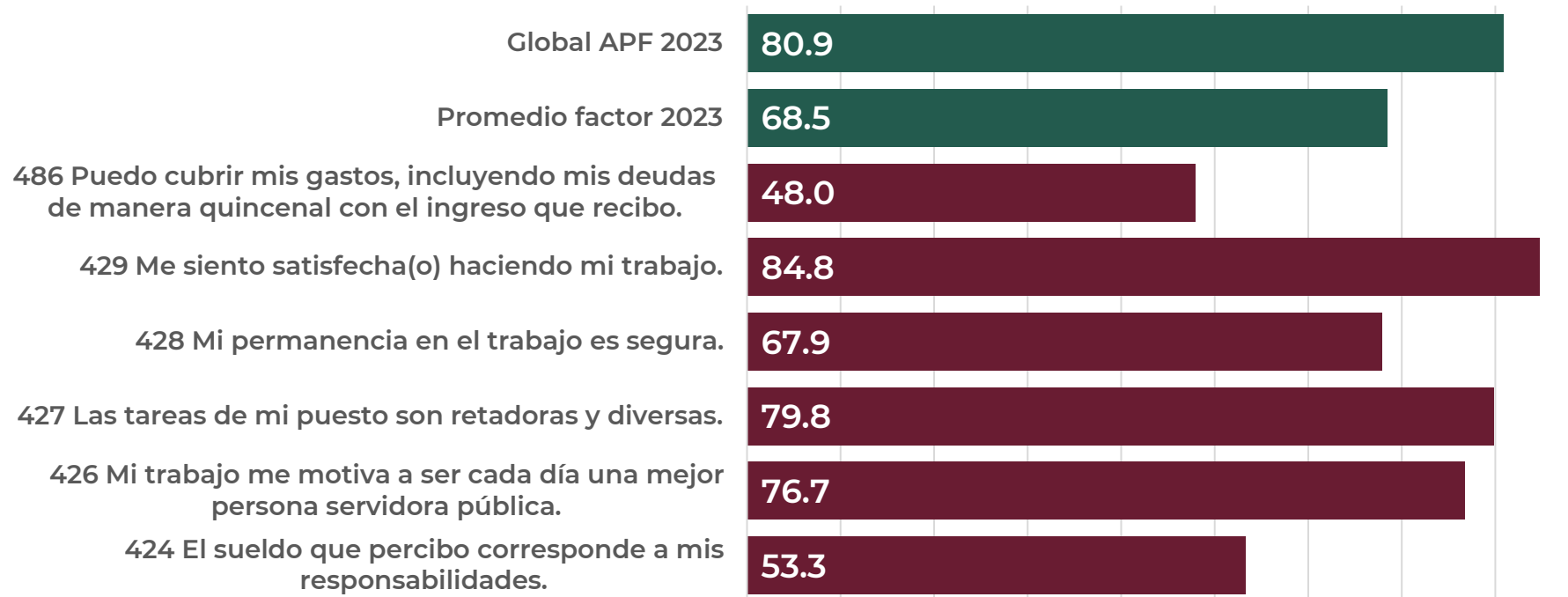
En el Factor 110 – Balance Trabajo-Familia, se tiene en el reactivo *435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto*, con el mayor índice de 79.3. **(Gráfica 12)**

**Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023**



Factor 111 – Calidad de Vida Laboral y Estrés, se tiene en el reactivo *429 Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo*, con el mayor índice de 84.8. **(Gráfica 13)**

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





### 3. Resultados Cuantitativos



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 65.1. **(Gráfica 14)**

**Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023**



### 3. Resultados Cuantitativos



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 79.4. **(Gráfica 15)**

#### Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023

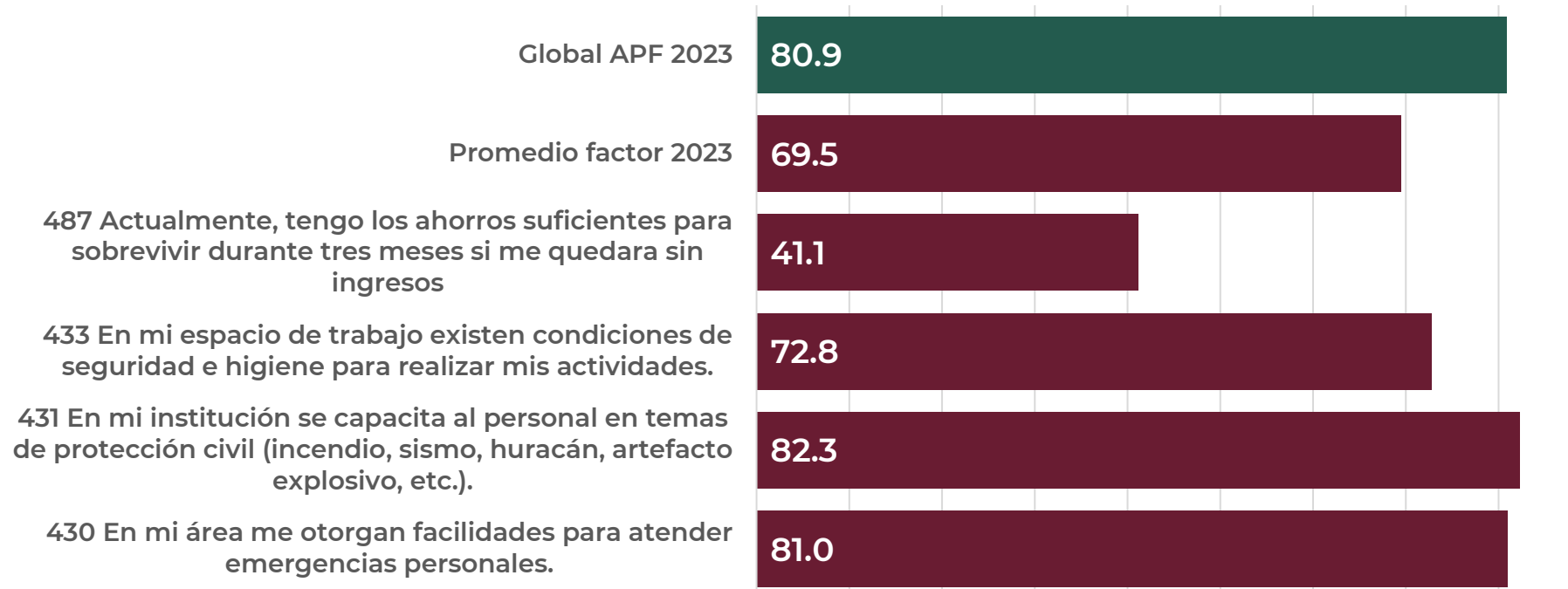


### 3. Resultados Cuantitativos



Factor 114 – Emergencias, se tiene en el reactivo *431 En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo, huracán, artefacto explosivo, etc)*, con el mayor índice de 81.0. **(Gráfica 16)**

#### Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



### 3. Resultados Cuantitativos



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 74.3. **(Gráfica 17)**

#### Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023

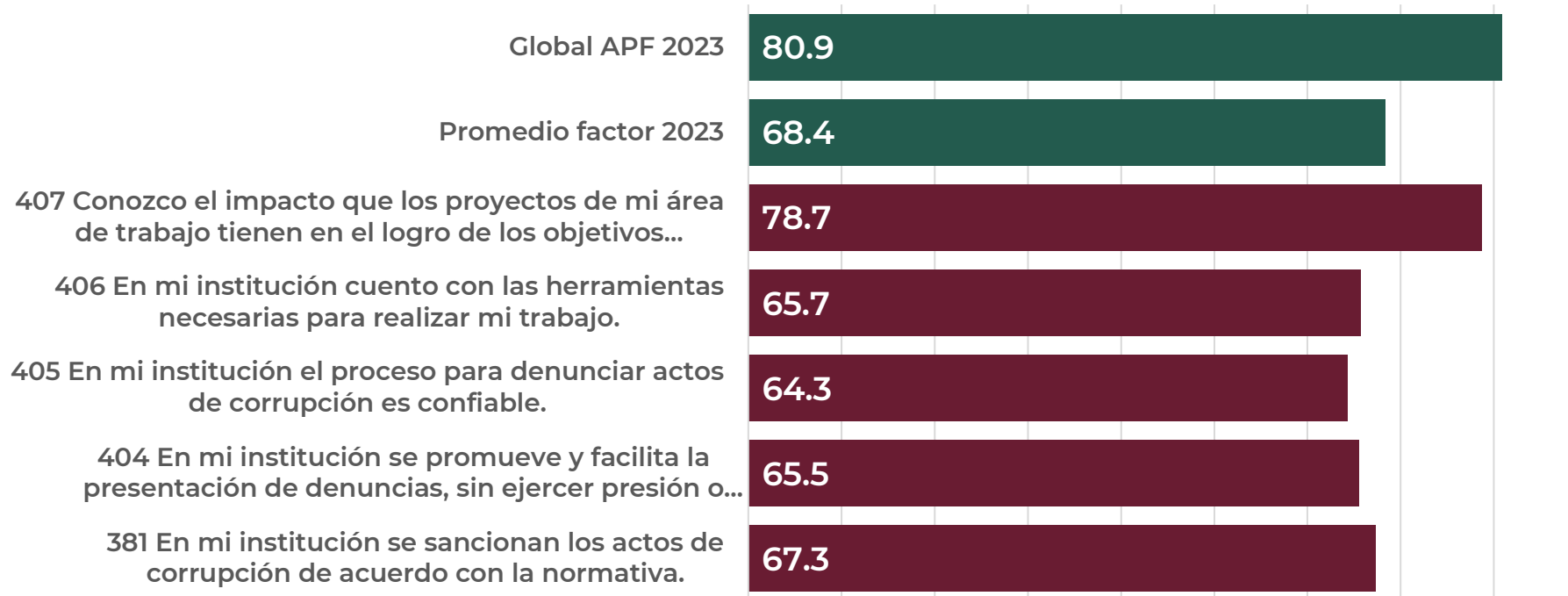


### 3. Resultados Cuantitativos



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 78.87. **(Gráfica 18)**

#### Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



### 3. Resultados Cuantitativos



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 87.2. **(Gráfica 19)**

#### Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



### 3. Resultados Cuantitativos



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 83.3. **(Gráfica 20)**

**Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023**



### 3. Resultados Cuantitativos



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 75.2. **(Gráfica 21)**

**Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023**





### 3. Resultados Cuantitativos



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 75.1. **(Gráfica 22)**

**Factor 120 LIDERAZGO / 2023**



### 3. Resultados Cuantitativos



Factor 121 – Normatividad y Austeridad, se tiene en el reactivo *383 Las personas que colaboran en la institución donde trabajo generalmente cumplen sus atribuciones con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad en el uso de los recursos*, con el mayor índice de 71.9. **(Gráfica 23)**

**Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023**



### 3. Resultados Cuantitativos



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 88.7. **(Gráfica 24)**

**Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023**



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 77.0. **(Gráfica 25)**

#### Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



### 3. Resultados Cuantitativos



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 71.9. **(Gráfica 26)**

**Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023**



### 3. Resultados Cuantitativos



Factor 125 – Servicio Profesional de Carrera, se tiene en el reactivo *481 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, mejorar la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.*, con el mayor índice de 84.1. Cabe señalar que Canal 22 se rige por el apartado A. **(Gráfica 27)**

#### Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2023



Factor 126 – Trabajo en Equipo, se tiene en el reactivo 451 *En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas*, con el mayor índice de 79.2. **(Gráfica 28)**

#### Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023

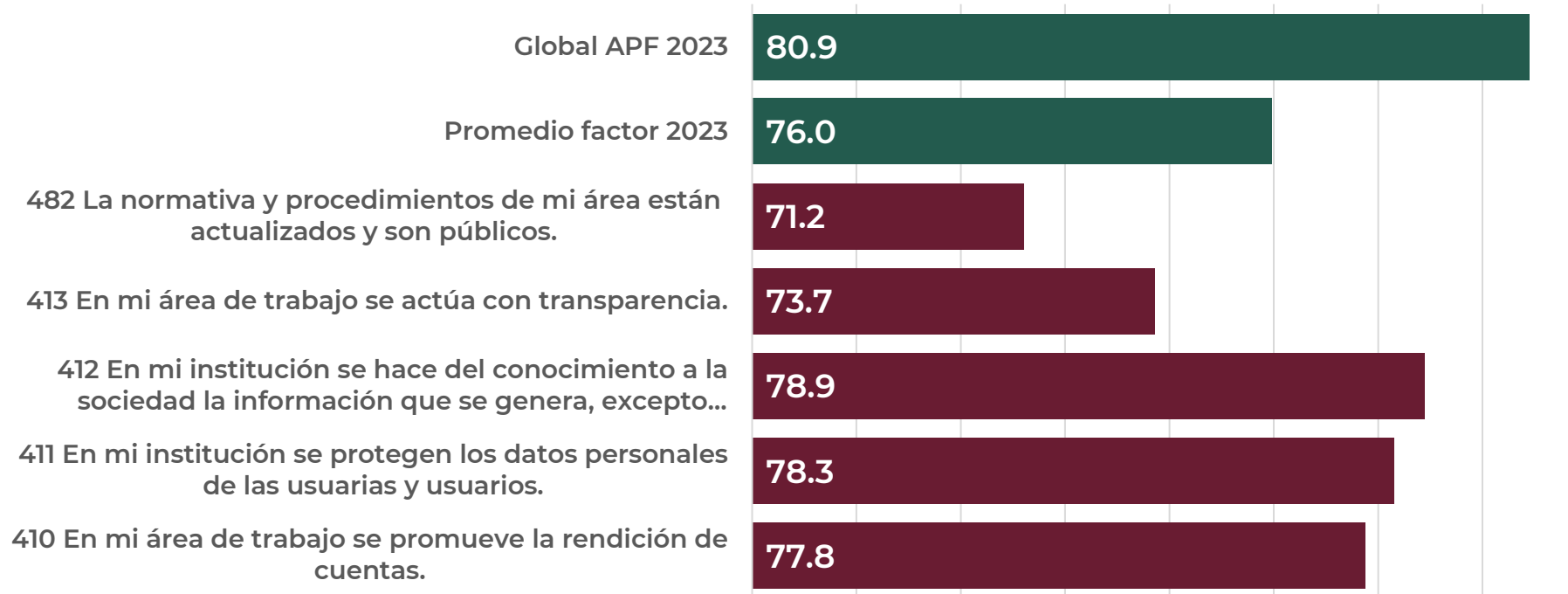


### 3. Resultados Cuantitativos



Factor 127 – Transparencia, se tiene en el reactivo 412 *En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera, excepto aquella que la ley establece como confidencial o reservada.*, con el mayor índice de 78.9. **(Gráfica 29)**

**Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023**



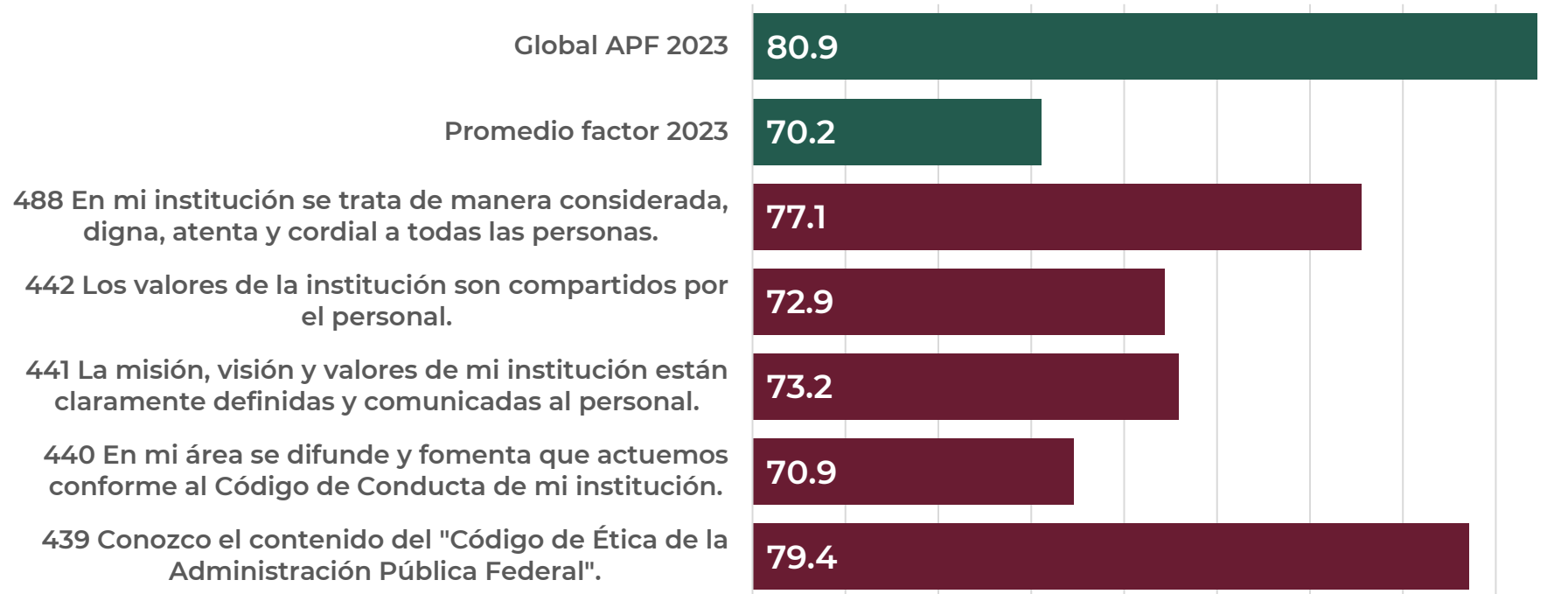


### 3. Resultados Cuantitativos



Factor 128- Valores, se tiene en el reactivo 439 *Conozco el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal"*, con el mayor índice de 79.4. **(Gráfica 30)**

**Factor 128 VALORES / 2023**



## 4. Resultados Cualitativos



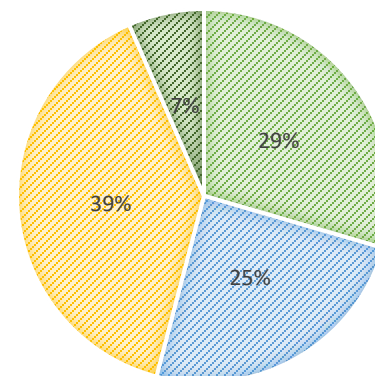
### 4.1 Comentarios y Sugerencias

En la ECCO-2023 se recibieron 61 comentarios de las personas participantes, de los cuales destacaron los siguientes temas:

- ✓ El 25% manifestó una opinión de “*Felicitación o Reconocimiento*”, señalando que este tipo de Encuesta es importante para evaluar el ambiente laboral.
- ✓ El 29% expresó una “*Sugerencia*”, la mayoría orientadas a la impartición de capacitación acorde a sus funciones a desempeñar, mejoramiento de sueldos y horarios laborales flexibles.
- ✓ El 39% quiso compartir una “*Queja*”, la falta de profesionalismo a nivel operativo y de mando, así como pocos recursos para realizar las labores diarias.
- ✓ El 7% manifestó “*Otro*” siendo opiniones sobre temas generales como son: falta de recursos, capacitación, etc.

### COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

■ Sugerencia ■ Felicitación o reconocimiento ■ Queja ■ Otro



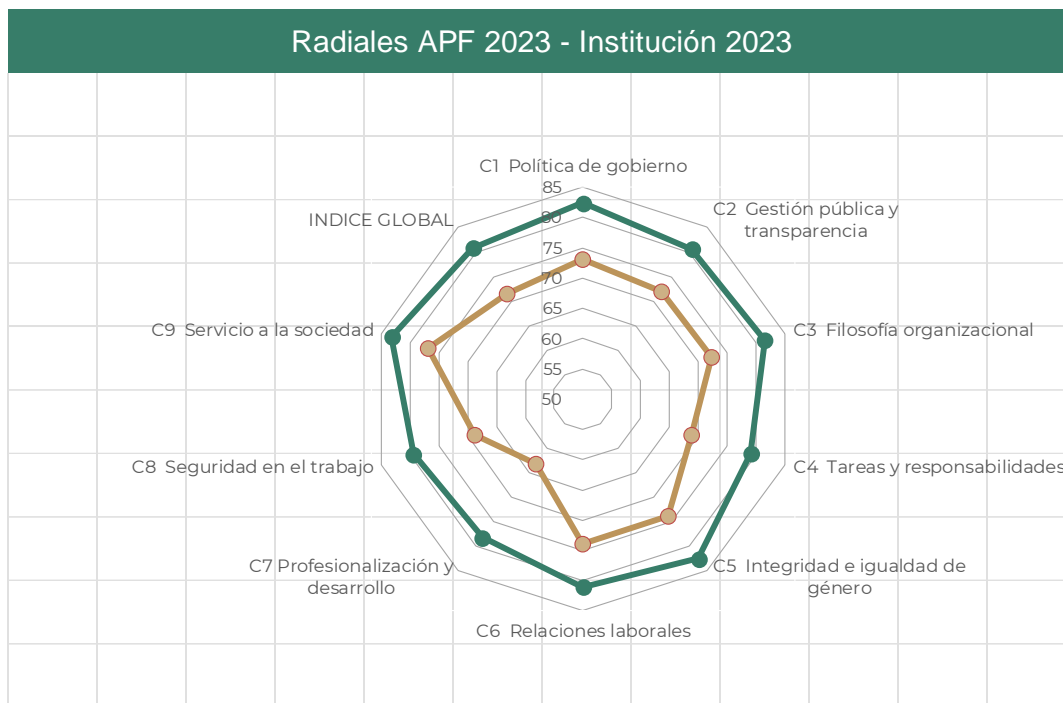
## 5. Resultados Comparativos



### 5.1 Comparativa de resultados a nivel APF

Se puede observar en el Modelo Tichy; en la tabla en el recuadro color rojo el comparativo de los cuadrantes del índice global 2022 de la APF en comparación con el índice global 2023 de la APF en color verde y con el índice global 2023 de Canal 22 en color café claro, se muestra que está por debajo del índice global 2023 de la APF, por lo tanto, los cuadrantes más bajos son considerados en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024 (PTCCO-2024) de esta televisora.

Cuadrante	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2023 Institución
C1 Política de gobierno	82.4	82.4	73.0
C2 Gestión pública y transparencia	80.6	80.6	72.0
C3 Filosofía organizacional	83.0	81.5	72.4
C4 Tareas y responsabilidades	80.2	79.1	68.9
C5 Integridad e igualdad de género	83.5	82.5	73.8
C6 Relaciones laborales	81.7	81.0	73.9
C7 Profesionalización y desarrollo	78.7	78.3	63.3
C8 Seguridad en el trabajo	84.1	79.5	68.9
C9 Servicio a la sociedad	83.6	83.3	77.0
<b>ÍNDICE GLOBAL</b>	<b>82.0</b>	<b>80.9</b>	<b>71.5</b>



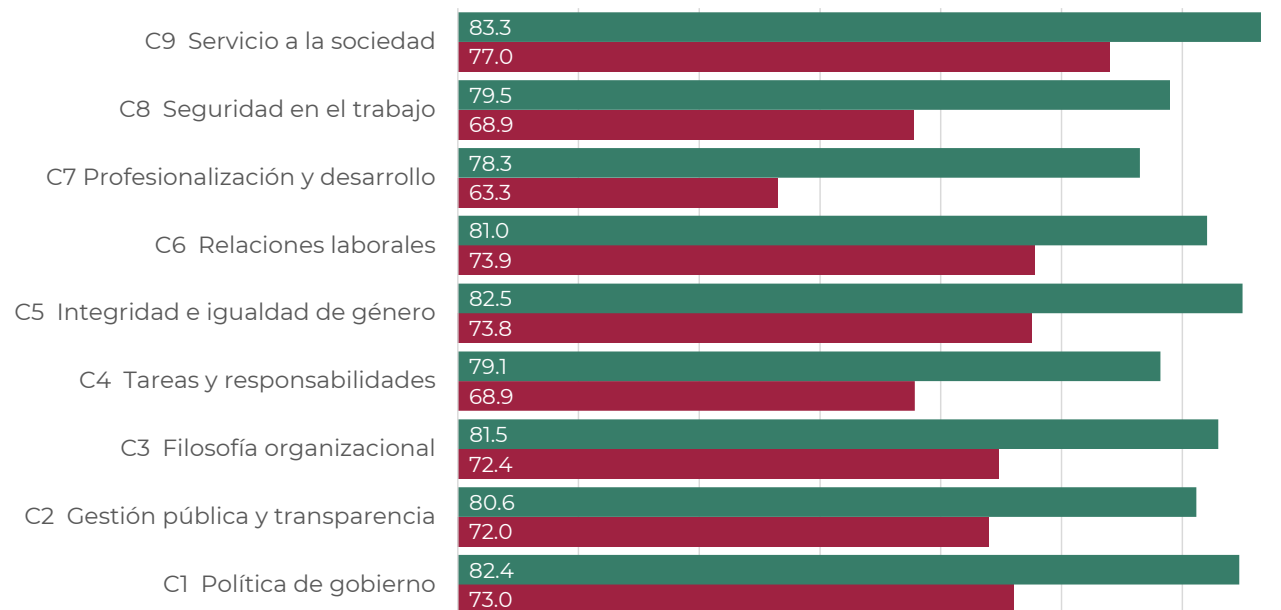
## 5. Resultados Comparativos



### 5.2 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 interinstitucional se encuentra dentro una posición en demérito al índice de calificación global por cuadrante, como se muestra a continuación:

Cuadrante	ÍNDICE INSTITUCIÓN 2023	ÍNDICE 2023 APF
C1 Política de gobierno	73.0	82.4
C2 Gestión pública y transparencia	72.0	80.6
C3 Filosofía organizacional	72.4	81.5
C4 Tareas y responsabilidades	68.9	79.1
C5 Integridad e igualdad de género	73.8	82.5
C6 Relaciones laborales	73.9	81.0
C7 Profesionalización y desarrollo	63.3	78.3
C8 Seguridad en el trabajo	68.9	79.5
C9 Servicio a la sociedad	77.0	83.3
<b>ÍNDICE GLOBAL</b>	<b>71.5</b>	<b>80.9</b>

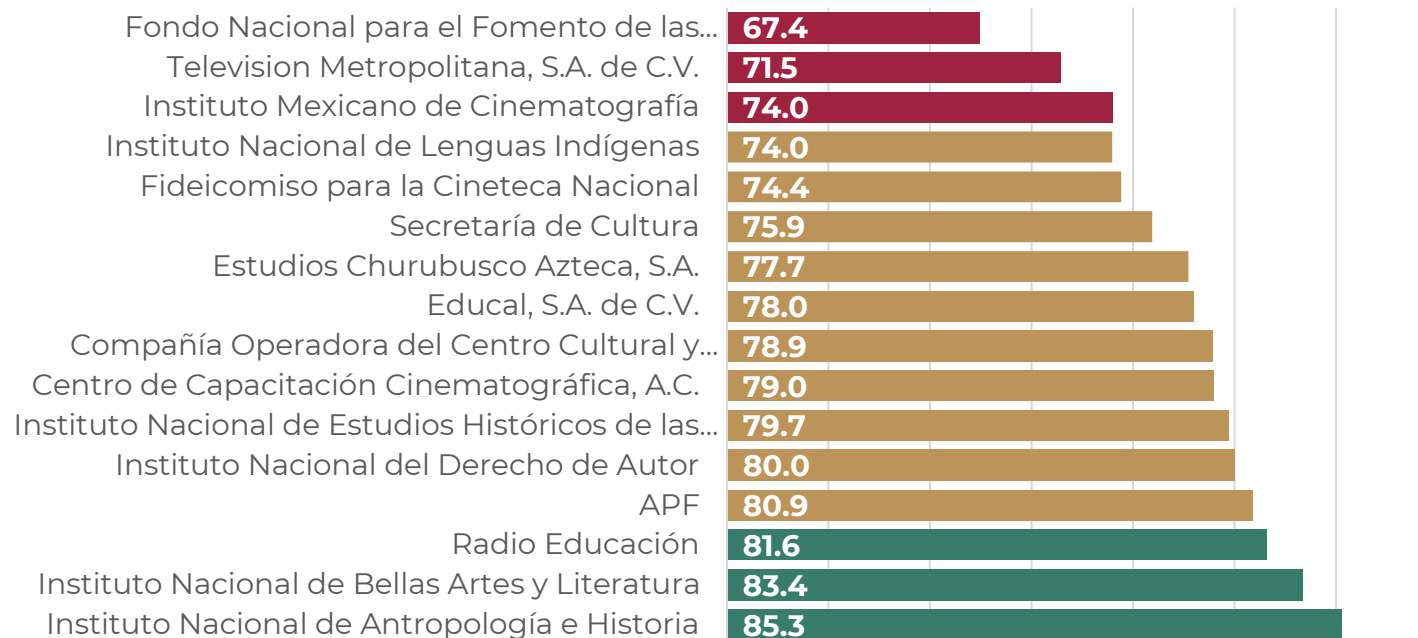




### 5.3 Comparativa de resultados entre instituciones

Conforme al comparativo de los resultados de este ciclo, se puede observar que Televisión Metropolitana, S.A. de C.V. (Canal 22), dentro del sector Cultura, ocupa el antepenúltimo lugar con el menor índice de calificación global, como se muestra en el siguiente cuadro y gráfica:

Institución / Área	ÍNDICE 2023 Institución
Instituto Nacional de Antropología e Historia	85.3
Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura	83.4
Radio Educación	81.6
<b>APF</b>	<b>80.9</b>
Instituto Nacional del Derecho de Autor	80.0
Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México	79.7
Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C.	79.0
Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana, S.A. de C.V.	78.9
Educal, S.A. de C.V.	78.0
Estudios Churubusco Azteca, S.A.	77.7
Secretaría de Cultura	75.9
Fideicomiso para la Cineteca Nacional	74.4
Instituto Nacional de Lenguas Indígenas	74.0
Instituto Mexicano de Cinematografía	74.0
Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.	71.5
Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías	67.4



## 6. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad



Las fortalezas de Canal 22 se refleja en sus tres factores con mejores puntajes como es el tema de identidad con la institución, el personal de la televisora siente la permanencia de formar parte del equipo de trabajo en Canal 22. En cuanto al servicio profesional de carrera, Canal 22 al ser una Entidad Paraestatal de la Administración Pública Federal no es aplicativo, sin embargo, el personal considera que cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública es el ingreso del personal que se encuentra en plantilla, por lo que, se considerara una difusión interna respecto que no es aplicativo el servicio profesional de carrera, y finalmente la televisora y el personal conoce la importancia sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia de las personas servidoras públicas, lo que hace que Canal 22 sea transparente en el acceso a la información.

En las áreas de oportunidad es necesario desarrollar estrategias en sus tres factores con menores puntajes dando como inicio a capacitación acorde a sus funciones, las metas deben ser evaluadas y reflejar los resultados que se esperan en su desempeño y sus logros deben de recibir el reconocimiento que se merecen.

Esto coadyuvara en el desempeño de nuestros colaboradores, en su desarrollo profesional y la consecuente satisfacción como persona servidora pública, así como la oportunidad de mejorar en la capacidad de adaptación al entorno de su clima laboral.

Los tres factores con mejores puntajes	Los tres factores con menores puntajes
Factor 117 - Identidad con la Institución Factor 125 - Servicio Profesional de Carrera Factor 127 - Transparencia	Factor 112 - Capacitación Factor 115 - Evaluación del Desempeño Factor 124 - Reconocimiento Laboral

## 7. Definición de Objetivos



Para este ejercicio 2024 en consecución de los resultados obtenidos en la ECCO-2023 de Canal 22, se tienen contemplados objetivos estratégicos institucionales que darán fortaleza a los cuadrantes con menor puntuación como son: seguridad en el trabajo; profesionalización y desarrollo; y finalmente en el cuadrante tareas y responsabilidades.

1. Dar a conocer los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2023) y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO-2024).
2. Propiciar una cultura organizacional que promueva relaciones igualitarias, sin discriminación y libres de violencia de género.
3. Realizar cursos de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño.
4. Implementar un Ciclo de Conferencias para el Fortalecimiento de Competencias (CICOFOCO) para el fomentar el reconocimiento a las personas colaboradoras.
5. Dar a conocer la misión, visión y objetivos generales de la institución.

## 8. Definición de Prácticas de Transformación



Canal 22 definió sus prácticas de transformación considerando los tres cuadrantes con menor calificación y los tres cuadrantes con mayor calificación en la ECCO-2023, plantea un total de cinco prácticas de transformación para orientar estas estrategias y acciones necesarias a fin de que proporcionar un clima laboral satisfactorio y se fortalezca clima laboral dentro de nuestra institución.


1. Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2023), así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO-2024).
2. Difundir una cultura organizacional que promueva relaciones igualitarias, sin discriminación y libres de violencia de género.
3. Buscar opciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño que no impliquen altos costos para la televisora.
4. Invitar al personal en el marco del Ciclo de Conferencias para el Fortalecimiento de Competencias (CICOFOCO) que son impartidas por el personal de la televisora para el fomentar el reconocimiento a las personas colaboradoras.
5. Difundir a las personas servidoras públicas sobre la misión, visión y objetivos generales de la institución.



**9.1 PTCCO-2024**

# 9. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional



	Ramo	48- Cultura
	UR Siglas	MH
	UR Nombre	MH - Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.
	Códigos de Ramo - UR	48- MH
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)

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024 (PTCCO-2024), siendo 5 acciones que se tienen programadas de abril a diciembre de 2024.

Reporte de PTCCO												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Descripción	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1- Dar a conocer los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2023) y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO-2024).	1- Estratégica	Divulgar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2023), así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO-2024).	1- Todo el personal	04/04/2024	10/04/2024	15/12/2024	Divulgar los resultados de la ECCO-2023 y PTCCO-2024 mediante una campaña interna a través de la cuenta de "Avisos Generales" a todo el personal de la televisora, una vez por mes. Adicionalmente, invitar al personal de nuevo ingreso, mediante la "Carta de Bienvenida", así como una carta que refiera la aplicación de la ECCO año con año.	1- Reconocimiento laboral.	3- Mejora y cambio	17- Impacto de la encuesta en su institución	Alto
2	2- Promover una cultura organizacional que promueva relaciones igualitarias, sin discriminación y libres de violencia de género.	1- Estratégica	Divulgar una cultura organizacional que promueva relaciones igualitarias, sin discriminación y libres de violencia de género.	1- Todo el personal	04/04/2024	10/04/2024	15/12/2024	Divulgar una cultura organizacional que promueva relaciones igualitarias, sin discriminación y libres de violencia de género mediante una campaña interna a través de la cuenta de "Avisos Generales" a todo el personal de la televisora, una vez por mes.	5- Equidad y género	12- Identidad con la institución y valores	27- Igualdad y no Discriminación	Alto
3	3- Realizar cursos de capacitación orientados a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño del desempeño.	2- Operativa	Buscar opciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño que no impliquen altos costos para la televisora.	1- Todo el personal	04/04/2024	02/04/2024	15/12/2024	Capacitar al personal de Canal 22.	2- Capacitación especializada y desarrollo	18- Colaboración y trabajo en equipo	14- Eficacia e resultados y productividad	Medio
4	4- Implementar un Ciclo de Conferencias para el Fortalecimiento de Competencias (CICOFOCO) para el fomento del reconocimiento a las personas colaboradoras.	2- Operativa	Invitar al personal en el marco del Ciclo de Conferencias para el Fortalecimiento de Competencias (CICOFOCO) que se impartirán por el personal de la televisora para el fomento del reconocimiento a las personas colaboradoras.	1- Todo el personal	04/04/2024	10/04/2024	30/11/2024	Invitar al personal a ponencias, pláticas, etc. a fin de contribuir en un clima laboral cálido fomentando el reconocimiento a las personas colaboradoras. Temas: Mecanismos de apoyo, Desarrollo profesional y personal, Integración de equipos de trabajo, Establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles, etc.	1- Reconocimiento laboral	3- Mejora y cambio	6- Comunicación	Medio
5	5- Dar a conocer la misión, visión y objetivos generales de la institución.	2- Operativa	Divulgar a las personas servidoras públicas sobre la misión, visión y objetivos generales de la institución.	1- Todo el personal	04/04/2024	11/04/2024	15/12/2024	Divulgar la misión, visión y objetivos generales de la institución mediante una campaña interna a través de la cuenta de "Avisos Generales" a todo el personal de la televisora, una vez por mes.	12- Identidad con la institución y valores	3- Mejora y cambio		Medio

Firma:  Nombre del Oficial Mayor o Equivalente: Othman Seth Escudero Remón, Director de Administración y encargado del despacho de la Subdirección General de Administración y Finanzas, mediante el oficio D7/100/966/2024 de fecha 01 de abril de 2024

Fecha: 4 de abril de 2024

## 9. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional



### 9.2 Cronograma PTCCO-2024

A continuación, se presenta el cronograma de los periodos donde se tiene contemplado realizar las PTCCO-2024.

PTCCO-2024	2024											
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep	Oct.	Nov	Dic.
Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2023), así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO-2024).				10	10	10	10	12	10	10	11	10
Difundir una cultura organizacional que promueva relaciones igualitarias, sin discriminación y libres de violencia de género.				16	16	17	16	16	17	16	18	13
Buscar opciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño que no impliquen altos costos para la televisora. *					22	22	21	22	23	22	22	12
Invitar al personal en el marco del Ciclo de Conferencias para el Fortalecimiento de Competencias (CICOFOCO) que son impartidas por el personal de la televisora para el fomentar el reconocimiento a las personas colaboradoras. *				30		28		30		30		
Difundir a las personas servidoras públicas sobre la misión, visión y objetivos generales de la institución.					24	24	24	26	24	24	22	12

**Nota:** Este rubro aplica de acuerdo con la investigación de ofertas que haya en el año 2024, del cual no genere un costo alguno a Canal 22.

Gracias a tu colaboración se hace notoria los valores que enarbolan una identidad de compromiso, responsabilidad, participación y amor al Canal 22.

Recuerda que en la liga de normatividad interna de Canal 22 podrás encontrar los resultados de años anteriores de la ECCO en el apartado de Clima y Cultura

Visítala: <http://normatividadinterna.canal22.org.mx/>